

Young Professional Attraction Index 2021

Choix d'un employeur selon les critères d'attractivité

Rapport YPAI 2 sur 2



YPAI 2021

Le YPAI 2021 se décline en deux rapports distincts : consultez les deux, ou seulement celui qui vous intéresse le plus :

Notre Rapport se compose de deux parties



YPAI 2 Choix d'un employeur selon les critères d'attractivité

Celui que vous parcourrez est la liste des critères que les jeunes professionnels valorisent le plus lorsqu'ils recherchent un emploi.



YPAI 1 Classement des entreprises les plus attractives

Le classement des 25 entreprises qui inspirent le plus les jeunes professionnels.

Covid-19

Les réponses de cette édition ont été recueillies courant 2021 : les résultats illustrent les souhaits et réactions des jeunes professionnels dans le contexte de l'épidémie de covid-19, ainsi que ce qui sera important pour eux sur l'année à venir.

À propos du YPAI

Que valorisent le plus nos collègues de demain, lorsqu'ils entrent sur le marché du travail ? C'est la question à laquelle nous essayons de répondre, chaque année, avec le YPAI – le Young Professional Attraction Index.

À travers ce rapport, nous souhaitons aider les entreprises à comprendre ce que les jeunes professionnels suisses romands recherchent. Nous espérons que ces données vous permettront d'attirer vos futurs collaborateurs et de les aider à développer tout leur potentiel !

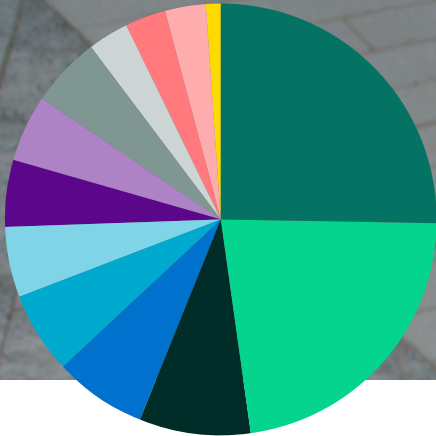
2.099

réponses

62%
Femmes

37%
Hommes

1%
Autre



Autre	25%	Sciences naturelles	5%
Business / Économie / HEC	22%	Ventes / Marketing	5%
Technologie	8%	Communication	3%
Sciences humaines	7%	Sciences de l'éducation	3%
IT	6%	Ressources humaines	3%
Droit	5%	Ne sait pas	1%
Psychologie / Sociologie	5%		

En poste	47%
En études	39%
En recherche d'emploi	10%
Autre	4%
Freelancer	0%

Vous trouverez toutes les informations relatives au YPAI ainsi que les autres rapports sur [notre site internet](#).

YPAI 2021 – le contexte

Cette année n'a pas ressemblé à celles qui lui ont précédées : les jeunes diplômés arrivés sur le marché du travail en 2020 et 2021 se sont retrouvés face à une situation unique en son genre pour le 21^{ème} siècle.



Les cours en amphithéâtre ou en classe ont été remplacés par des visioconférences, et les remises de diplômes ont été reportées ou supprimées. Les premiers entretiens ont eu lieu à distance, tout comme la signature des premiers contrats. Le matériel informatique a été envoyé par la poste.

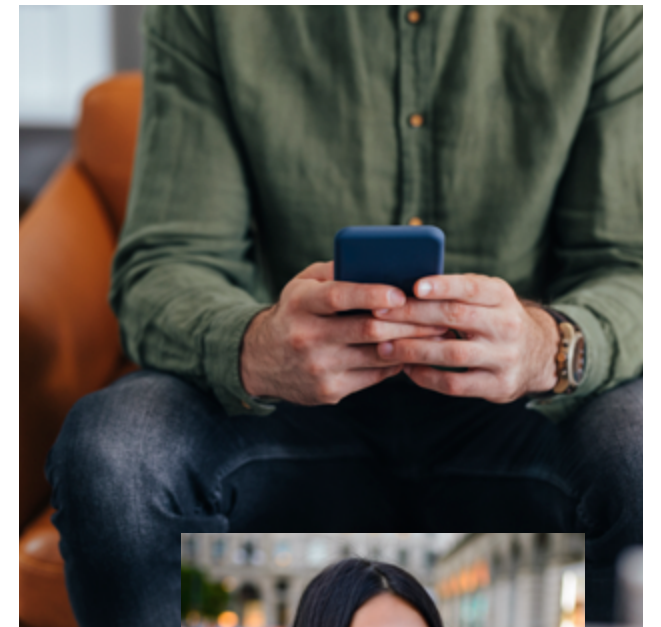
«Je n'y avais jamais pensé avant, mais avec le COVID, je me suis habituée au télétravail. J'aimerais pouvoir continuer à le faire chez mon futur employeur.»

Jeune professionnelle, 29 ans

Beaucoup de jeunes professionnels ont commencé un nouveau job sans jamais avoir rencontré leurs collègues, «*en vrai*». Pour certains ce n'est d'ailleurs toujours pas fait !

À la rédaction de ce rapport fin août 2021, la vaccination suit son cours et les restrictions se sont globalement assouplies en Europe. Il est tentant de regarder la pandémie de loin, et de considérer que nous sommes de nouveau sur les rails de notre «*normalité*». Cependant, force est de constater que rien ne sera plus vraiment comme avant, et qu'avec l'évolution et la propagation des variants, la pandémie n'est pas encore un souvenir.

Nous n'avons pas de vision très précise sur la façon dont l'épidémie de covid-19 a modifié nos manières de travailler, mais nous savons qu'elle a accéléré certaines tendances. Les restrictions imposées par l'ensemble des pays européens nous ont permis d'innover plus rapidement sur de nombreux plans. En travaillant depuis la maison, en débutant et en développant nos relations en distanciel, nous avons amorcé des changements qui tâtonnaient jusqu'alors.



Dans ce contexte, est-il utile de retourner au bureau ? Est-il utile de «voir ses collègues en vrai» ? Chez Academic Work, nous pensons que oui. Comme les 2'099 répondants de cette édition du YPAI. Management, culture d'entreprise, flexibilité et développement... le retour au bureau ne se fera pas sans eux !

Choix d'un employeur, les 10 critères les plus importants

D'ici 2030, ce seront plus de 375 millions de personnes à travers le monde qui devront adapter leurs compétences pour rester compétitives sur un marché en perpétuel mouvement* : la pénurie de talents que nous connaissons actuellement n'est pas terminée.

En Suisse, nous remarquons que depuis quelques années, le marché de l'emploi est pour certains secteurs influencé par les candidats : ce sont eux qui choisissent où ils veulent travailler et ce qu'ils apportent aux entreprises en termes de compétences et d'expériences.

Alors, comment attirer la relève ? En comprenant ce qu'elle recherche chez un employeur et ce qu'elle attend du marché du travail. Notre étude YPAI vous permettra de nourrir cette réflexion grâce à des données actuelles et précises à propos de ce groupe cible.



Comprendre les résultats :
Nous avons demandé aux jeunes professionnels quels étaient les critères qu'ils considéraient comme les plus importants lors du choix d'une entreprise. Le « *Tiercé gagnant* » représente les trois critères majoritairement choisis par les jeunes professionnels. Le « *total* » représente le pourcentage complet des répondants ayant décrit un critère comme important lors de leur sélection d'une entreprise.

* Source: [McKinsey Global Institute](#)



Voici la liste 2021 des 10 critères que les jeunes professionnels suisses romands identifient comme les plus importants lors du choix d'un employeur :

	Total
1. Le salaire et les avantages	62%
2. Un environnement de travail agréable et des collègues sympathiques	59%
3. Les possibilités d'évolution et de développement	51%
4. La nature des missions et des tâches	48%
5. La sécurité de l'emploi et la stabilité de l'entreprise	43%
6. La flexibilité des horaires et du lieu de travail	43%
7. Les valeurs et la culture de l'entreprise	40%
8. L'emplacement géographique de l'entreprise	36%
9. La réputation et l'image de l'entreprise et du secteur	28%
10. Les actions de l'entreprise pour la protection de l'environnement, la diversité et l'égalité des chances	22%

Tendances : Les 5 enseignements de ce classement

Nos experts ont compilé les tendances les plus importantes de notre études YPAI 2021. Vous trouverez, ci-dessous, cinq des grandes tendances du marchés Suisse ainsi qu'une conclusion.

01

Le salaire et les avantages

Hello old friend ! Critère numéro 1 en 2019 puis sorti du podium en 2020... *le salaire et les avantages* est le critère qui revient en force cette année, puisqu'il est considéré comme important par 62% de nos répondants, comparé à 50% l'année dernière. Les jeunes professionnels nous l'ont dit : ils souhaitent voir leur travail valorisé, et que cela puisse se refléter dans le pack *salaire + avantages*.

Contrairement aux années précédentes, les jeunes professionnels valorisent également énormément le critère de

la sécurité de l'emploi & la stabilité de l'entreprise. Force est de constater qu'un bon salaire en fait partie. Nous observons que l'épidémie de covid-19 a clairement influencé la remontée de ces critères.

En tant que recruteur ou manager, il peut être intéressant de parler assez tôt dans le processus de recrutement de ces aspects : de quoi sera composée la rémunération du candidat s'il est embauché, quelle est la fourchette salariale en question etc. Vous comme eux n'êtes pas sans ignorer ce qu'il se fait sur le marché.

02

L'environnement de travail et les collègues sympathiques

Indétrônable, c'est ainsi que nous pourrions qualifier le critère *l'environnement de travail & les collègues sympathiques*, qui occupe le podium des favoris depuis les premières éditions du YPAI. Comparé à l'année dernière, ce critère gagne 6 points auprès des jeunes professionnels : 59% d'entre eux pensent qu'il est essentiel lors du choix d'un futur employeur.

Comment le décrivent-ils ? En un mot : *fun*. Les 2'099 répondants du YPAI 2021 souhaitent qu'aller travailler rime avec plaisir. Attention cependant, cela ne veut pas dire qu'ils ne sont pas prêts à s'investir dans leurs missions ! Notre adage préféré pour décrire cette tendance ? *Work hard, play hard!*

Les mesures prises par la plupart des entreprises pendant l'épidémie de covid-19 et l'implantation du télétravail dans une grande majorité des équipes n'a pas facilité la mise en valeur de ce critère. Pourtant, même en travaillant depuis la maison, les jeunes professionnels continuent de valoriser un environnement stimulant et agréable. Le retour au bureau est en cela une étape à ne pas négliger pour faire revivre la culture d'une entreprise et ce critère si cher à ce groupe cible.



« Une bonne entente avec l'équipe permet de faire un bon travail, ce qui amène de la confiance partagée entre tout le monde et permet d'avancer dans la même direction pour les services proposés. »

Jeune professionnelle, 25 ans

03

Les possibilités d'évolution et de développement

Plus d'un jeune professionnel sur deux (51% des répondants) considère que le critère *les possibilités d'évolution et de développement* est essentiel lorsqu'ils envisagent de postuler pour une entreprise. Figurant depuis les débuts du YPAI dans le top 3 suisse, ce critère connaît une stabilité incroyable et correspond à la volonté des jeunes diplômés – tous secteurs confondus – de continuer à développer leur bagage technique et interpersonnel, en continuité de leur parcours académique initial.

Les réflexions à propos d'une carrière n'ont pas à reposer exclusivement sur les épaules du collaborateur : le manager lui aussi a un rôle à jouer, et peut construire un plan de développement qui saura s'inscrire dans l'intérêt du collaborateur et dans la vision de l'entreprise sur le long terme. *Les possibilités d'évolution et de développement* constituent une base solide que tout employeur peut développer pour accroître durablement l'impact de la marque employeur de l'entreprise auprès des jeunes professionnels, tout en développant leur niveau d'engagement.

«*J'apprécie le fait de pouvoir me former en continu, développer mes compétences et apporter une plus value à l'entreprise.*»

Chercheuse d'emploi, 30 ans

04

La nature des missions et des tâches

S'amuser au travail va au-delà des collègues et de l'atmosphère au bureau, cela concerne également la nature du travail en lui-même, comme l'indique la progression, d'années en années, du critère *la nature des missions et des tâches* (48%).

Bien sûr, le niveau d'intérêt que l'on trouve à réaliser une mission ou une tâche varie grandement d'une personne à une autre et reste assez subjectif. Pour éviter les écueils post-embauche, il est facile et recommandé de communiquer clairement lors de la rédaction de l'offre d'emploi ce qui est attendu et prévu pour le poste en question. Chez Academic Work, nous décrivons généralement le déroulement d'une journée type, de l'arrivée au bureau le matin jusqu'au départ le soir, ce qui personnifie et rend concret une liste à puces un peu trop scolaire !



05

La sécurité de l'emploi et la stabilité de l'entreprise

L'apparition du critère *la sécurité de l'emploi et la stabilité de l'entreprise* dans notre classement cette année est un effet direct et attendu de l'épidémie de covid-19. Dans tous les pays du groupe où l'enquête YPAI a été menée se retrouve ce même besoin de calme et de pérennité. Les jeunes professionnels confirment en cette période délicate une certaine aversion pour le risque mais surtout, leur envie de construire malgré la crise sanitaire. Ils se tournent alors naturellement vers les grandes structures et affirment vouloir « *grandir avec elles* ». Le classement des employeurs les plus attractifs illustrent parfaitement cette tendance : vous pouvez le visualiser ici.

Conclusion de ce rapport

Les jeunes professionnels ont été clairs : même s'ils avaient soif courant 2020 de davantage de flexibilité, ils expriment aujourd'hui leur désir de retrouver leurs collègues et un environnement de travail agréable. Contradictoire ? Chez Academic Work, nous pensons que non, et que le retour au bureau aura lieu – mais ne ressemblera pas à ce que nous connaissions avant.

Être prêt à mélanger les modèles

Le télétravail a été mis en place rapidement et à 100% pour limiter la propagation de l'épidémie de covid-19. En le pratiquant, nous nous sommes rendu compte de ses avantages, mais également de ses limites, notamment sur la culture d'entreprise et la qualité de nos relations au travail.

Alors, pourquoi ne pas développer un mode de fonctionnement hybride, en proposant un retour au bureau progressif, tout en continuant de télétravailler ? Permettre à ces deux modèles, historiquement présentés comme opposés, de cohabiter sera la clé d'un retour au bureau réussi.



Structurer la notion de flexibilité

Il n'est pas nécessaire d'être au même endroit et au même moment pour réaliser un travail de qualité. Cependant, être ensemble favorise l'innovation et la notion de « *fun* » au travail, si chère aux jeunes professionnels.

« Pour moi l'environnement de travail est très important. Se lever le matin et se dire qu'on va retrouver des super collègues c'est le principal. »

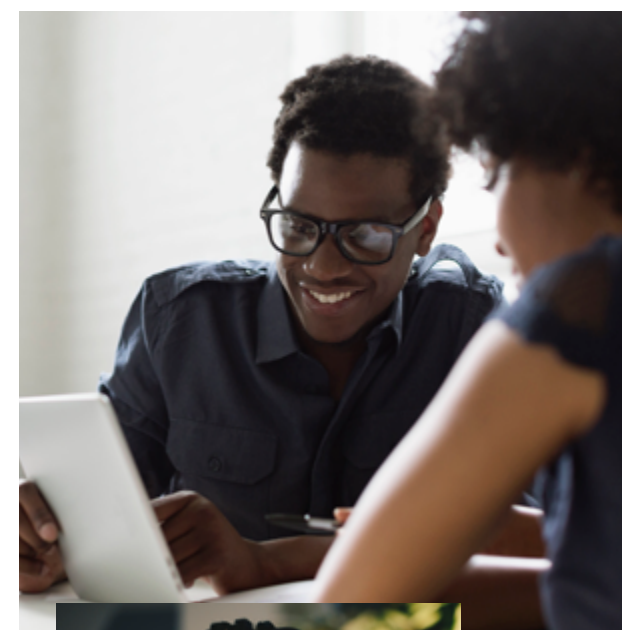
Une jeune professionnelle

N'hésitez pas à préciser les moments de la semaine où le télétravail est possible ou au contraire, ceux durant lesquels la présence au bureau est demandée afin de favoriser les moments d'échange et de partage.

Réorganiser l'information et la notion de feedback

Dans un système mêlant distanciel et présentiel, s'assurer que les membres de son équipe savent pourquoi ils font les choses et ce qu'ils pensent de la manière dont ils les font est essentiel. N'hésitez pas à discuter ouvertement et régulièrement de ces questions avec les jeunes professionnels que vous encadrez.

De même, nous encourageons la remise en question des canaux de communication mis en place pendant le fort de la crise pour une version correspondant à votre nouvelle manière de fonctionner. Quels sont les sujets qui nécessitent la présence au bureau des équipes ? Est-il OK de s'appeler juste pour se raconter sa journée ? Est-il nécessaire de maintenir les pauses digitales ?



Surtout, n'oubliez pas...

Il est tout à fait possible de tester de nouvelles manières de faire, puis de les adapter en fonction de l'accueil qui leur est réservé ou du contexte... Bonne reprise !

Classement par secteur

Les préférences des jeunes professionnels peuvent varier en fonction de leur domaine d'expertise. En avoir conscience, c'est pouvoir adapter sa communication et son offre en fonction du groupe cible que l'on souhaite attirer. Voici les classements des critères détaillés en fonction du secteur de nos répondants, et de leur genre :

	Total	IT	Ingénierie	Economie
1. Le salaire et les avantages	62%	64%	63%	65%
2. Un environnement de travail agréable et des collègues sympathiques	59%	68%	59%	54%
3. Les possibilités d'évolution et de développement	51%	54%	59%	58%
4. La nature des missions et des tâches	48%	47%	47%	47%
5. La sécurité de l'emploi et la stabilité de l'entreprise	43%	46%	44%	43%
6. La flexibilité des horaires et du lieu de travail	43%	45%	43%	41%
7. Les valeurs et la culture de l'entreprise	40%	38%	39%	40%
8. L'emplacement géographique de l'entreprise	36%	30%	43%	30%
9. La réputation et l'image de l'entreprise et du secteur	28%	26%	34%	30%
10. Les actions de l'entreprise pour la protection de l'environnement, la diversité et l'égalité des chances	22%	21%	27%	23%

Top 1 Top 2 Top 3

Définition des critères d'attractivité

Nouveauté cette année, nous avons demandé à nos répondants ce que chaque critère signifiait pour eux. Nous savons que certains attributs renferment des nuances et sens différents. C'est pourquoi nous avons rassemblé dans ce guide les définitions les plus souvent retrouvées dans leurs réponses. Afin de comprendre plus en détail ce que chaque critère représente pour les jeunes professionnels, nous leur avons demandé d'expliquer, avec leurs mots, ce qu'ils recherchaient chez un futur employeur. Pour l'ensemble de nos marchés, nous avons réussi à récolter près de 17'000 commentaires sur les 10 principaux critères lors du choix d'un employeur. Nous les avons regroupés de manière thématique et trois des explications les plus fréquentes parmi les réponses collectées sont données ci-dessous.

Une citation a, par ailleurs, été ajoutée pour permettre une meilleure mise en contexte des différentes valeurs importantes aux yeux des jeunes professionnels.

01. Le salaire et les avantages

- Qualité de vie confortable
- Alignés avec l'expérience
- Reflètent les responsabilités du collaborateur

«Il est nécessaire pour moi de recevoir un salaire qui me permette de vivre sans avoir à me soucier en permanence de ma situation financière. Devenir riche n'est pas le but en soi, mais pouvoir s'offrir quelque chose de temps en temps est, à mes yeux, important.»

Jeune professionnel, 26 ans



02. Un environnement de travail agréable et des collègues sympathiques

- Agréable de se rendre au travail
- Bonne compréhension et cohésion entre collègues
- Respect entre collègues

«Pour moi l'atmosphère au travail compte presque autant que les tâches à effectuer. En passant plus de 8h par jour au bureau, j'aimerais le faire avec des personnes qui sont sympathiques.»

Etudiante, 28 ans

03. Les possibilités d'évolution et de développement

- Evolution de carrière
- Développement des compétences
- Education

«La possibilité d'évoluer, de gravir les échelons, de pouvoir se développer professionnellement et personnellement.»

Etudiant, 27 ans



04. La nature des missions et des tâches

- Variée
- Intéressante
- En adéquation avec l'expérience du candidat

«Des missions et tâches intéressantes, diversifiées et qui me correspondent.»

Etudiante, 22 ans

05. La sécurité de l'emploi et la stabilité de l'entreprise

- Ne pas s'inquiéter quant à un renvoi
- Entreprise stable financièrement
- Contrat à durée indéterminée

«J'aimerais un travail avec peu d'imprévus et sans risque de me faire licencier rapidement et sans discussion des deux parties au préalable.»

Autre, 32 ans

06. La flexibilité des horaires et du lieu de travail

- Télétravail
- Horaires flexibles
- Responsabilités et liberté

«Pouvoir faire du télétravail et pouvoir finir plus tôt certains jours si je travaille plus d'autres jours.»

Jeune professionnelle, 32 ans

07. Les valeurs et la culture de l'entreprise

- Valeurs communes concernant la culture de l'entreprise
- Respect des employés
- Contribution à la société

«Ce sont les éléments qui motivent l'entreprise à accomplir sa mission. C'est essentiel pour un employeur de sentir que la personne embauchée partage les valeurs et la culture de l'entreprise.»

Etudiante, 23 ans

08. L'emplacement géographique de l'entreprise

- Proximité entre l'entreprise et le lieu d'habitation
- Horaires de travail dédiés
- Bonne communication

«Cela signifie que je regarde le lieu pour savoir si c'est un long trajet, car une longue durée signifie une moins bonne qualité de vie.»

Chercheuse d'emploi, 28 ans



09. La réputation et l'image de l'entreprise et du secteur

- Développement durable (environnemental et sociétal)
- Alignement des valeurs externes de l'entreprise
- Absence de polémique et scandales autour de l'entreprise

«L'éthique, le respect des valeurs (par l'entreprise), mais aussi l'utilité de ce que l'entreprise et le secteur apportent à la société.»

Jeune professionnelle, 25 ans

10. Les actions de l'entreprise pour la protection de l'environnement, la diversité et l'égalité des chances

- Mise en place d'actions pour l'environnement
- Egalité des chances
- Egalité de traitement

«Je pense qu'à un moment donné il faut être responsable sur les conséquences des activités de son entreprise sur l'environnement, que ce soit à court ou long terme.»

Etudiant, 21 ans

À propos de l'étude

Le Young Professional Attraction Index a été réalisé en partenariat avec l'institut d'études Kantar, entreprise leader dans le traitement et l'analyse de statistiques. Cette collaboration nous a permis de garantir la neutralité de la prise d'information, l'anonymat des répondants, l'indépendance de l'analyse et enfin la transparence de la démarche utilisée, tout en bénéficiant de l'expérience de ce cabinet.

Ce questionnaire à réponses multiples a été créé à partir d'une pré-étude menée par nos équipes auprès de l'ensemble de nos candidats. Grâce à leurs réponses, nous avons identifié les thèmes relatifs à leur quotidien professionnel et avons – à partir de leurs propres termes – rédigé les questions de l'étude principale.

Pour en savoir davantage sur la méthodologie utilisée lors de cette étude, c'est par [ici](#).



Présentation sur-mesure des résultats dans vos bureaux

Vous souhaitez en savoir plus sur les jeunes professionnels, approfondir la compréhension de nos recherches ou obtenir de l'aide pour implémenter ces connaissances dans votre organisation ?

Nos spécialistes se déplacent pour vous présenter une version personnalisée des résultats du YPAI 2021.

Inscrivez-vous [ici](#).

À propos d'Academic Work

En 1998, trois amis suédois ont eu l'idée de rendre le monde professionnel accessible aux jeunes. C'était les premiers pas de l'aventure Academic Work. Depuis, nous sommes devenus un groupe expert dans la délégation de jeunes professionnels, avec des bureaux en Suisse, Allemagne, Danemark, Norvège, Suède et Finlande.

Nous sommes heureux d'avoir aidé plus de 150,000 étudiants et jeunes diplômés à commencer leur carrière professionnelle tout en permettant à nos clients de se développer. Lorsqu'une entreprise travaille avec nous, elle a un point de contact simple et unique avec un expert du placement et du recrutement qui connaît le marché et ses tendances sur le bout des doigts.

150'000

jeunes professionnels ont
commencé leur carrière avec
Academic Work depuis 1998

*20 ans d'expérience
en placement et
recrutement de
jeunes talents*

315

millions d'euros

notre chiffre
d'affaires en 2020