



INFOR JEUNES
BRUXELLES



RAPPORT D'ENQUÊTE SUR LE JOB ÉTUDIANT

UNE ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DE 700 JEUNES
ÉTUDIANTS JOBISTES À BRUXELLES, ENTRE 2015 ET 2018

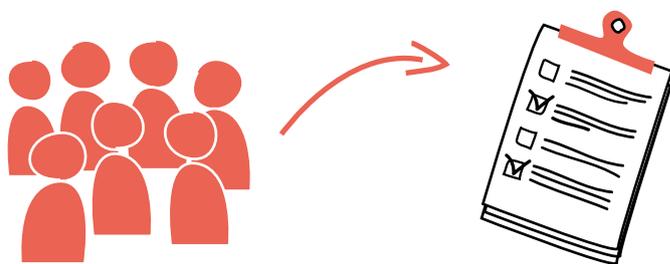
INTRODUCTION

Interrogatifs sur les actions d'aide et de soutien proposées aux jeunes dans leur recherche de jobs étudiants, nous avons souhaité dès 2015 objectiver leurs besoins en cette matière afin de mieux profiler nos supports d'information et actions individuelle ou collective d'accompagnement.

La thématique du job étudiant est la seconde thématique pour laquelle Infor Jeunes Bruxelles est sollicité dans ses permanences derrière celle relative aux études. Les jeunes nous sollicitent surtout pour des conseils en matière de recherche de job (où trouver les offres, comment postuler, ...), une aide à la rédaction de leur CV ou des formulaires en ligne, et des informations relatives à la législation du job étudiant. Les demandes d'impression de l'attestation Student@work sont aussi très fréquentes.

Ainsi, l'importance de cette thématique et notre volonté d'adapter constamment nos supports d'information, nous ont poussé à réaliser une enquête en deux phases :

- Une phase qualitative qui nous a conduit à interroger 45 jeunes répartis en 6 focus groupes.
- Une phase quantitative pour laquelle nous avons interrogé par questionnaire 700 jeunes en face à face.



La phase qualitative a été réalisée fin 2015 et nous a permis d'investiguer largement la question du job étudiant dans les différents aspects de la vie du jeune. Les conclusions de cette phase nous ont amené à recentrer notre enquête, pour la phase quantitative, sur l'analyse des facteurs de réussite dans les démarches entreprises par les jeunes étudiants pour décrocher leur dernier emploi. Cette seconde partie, lancée fin 2017, est donc une analyse de données factuelles, une photographie des stratégies effectivement mise en œuvre par les jeunes pour décrocher un job.

Le présent rapport se rapporte à cette seconde phase. Néanmoins, nous ferons référence, ici et là dans l'interprétation des résultats, à certaines données de la phase qualitative lorsque celles-ci peuvent nous permettre d'amener quelques éclairages complémentaires.

Nous avons mené cette enquête en collaboration avec JEEP (Jeunes, Ecole, Emploi : tout un programme) dans les phases de recueil de données.

Les études sur l'emploi étudiant sont globalement assez rares. Nous noterons néanmoins les études du secteur intérimaire (Randstad) et les statistiques de l'ONSS. Récemment, une étude de Pour la Solidarité apporte quant à elle un éclairage sur les liens entre travail étudiant et décrochage scolaire, et enfin dernièrement une étude assez large sur les conditions de vie des étudiants de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles menée par BDO et Sonocom à la demande du cabinet du Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et des Médias.

L'objectif de cette enquête est avant tout d'informer les jeunes en recherche de travail étudiants sur les canaux et stratégies les plus efficaces. Elle a pour but d'objectiver les réalités du marché de l'emploi étudiant, particulièrement opaque, et de corriger des croyances et représentations erronées conduisant à des comportements de recherche inadéquats.

MÉTHODOLOGIE

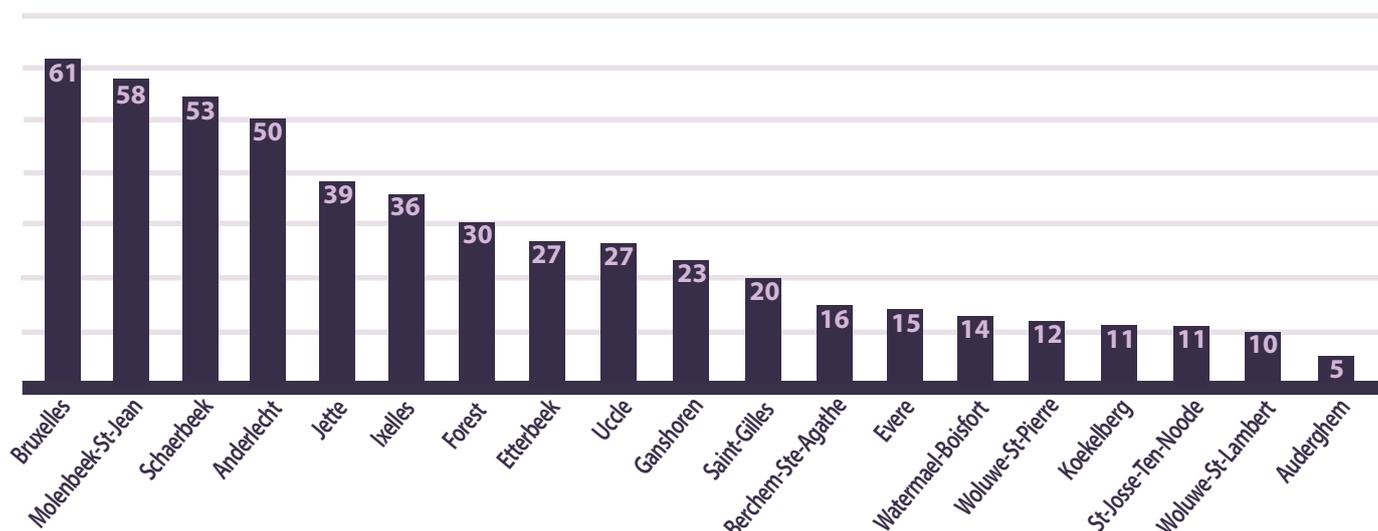
Le recueil des données quantitative s'est déroulé de novembre à décembre 2017. Près de 500 enquêtes en face à face ont été réalisées lors du salon SIEP de Bruxelles les 24 et 25 novembre 2017. Ensuite, nous avons complété notre échantillonnage en interrogeant 200 jeunes à la sortie des hautes écoles et universités bruxelloises.

Profil des répondants (N=700)

L'enquête a touché 700 jeunes qui ont travaillé en tant qu'étudiant au cours des 12 derniers mois au moment de l'enquête. Les questions ont porté sur le dernier emploi occupé.

Données de l'enquête 2017			Données ONSS 2017	
Sexe	Homme	46%		46%
	Femme	54%		54%
Âge	15-17	25%		23%
	18-20	45%		40%
	21-23	22%		27%
	+ de 24	8%		10%
Domicile	Bruxelles	74%		
	Flandre	11%		
	Wallonie	15%		
Lieu où le job est exercé	Bruxelles	100%		
Statut	Etudiant	99%		
	Travailleur	1%		
Période de la dernière activité	Nov-déc 2016	15%		
	Janv-nov 2017	85%		

Commune du domicile si RBC (N=518)



RÉSULTATS

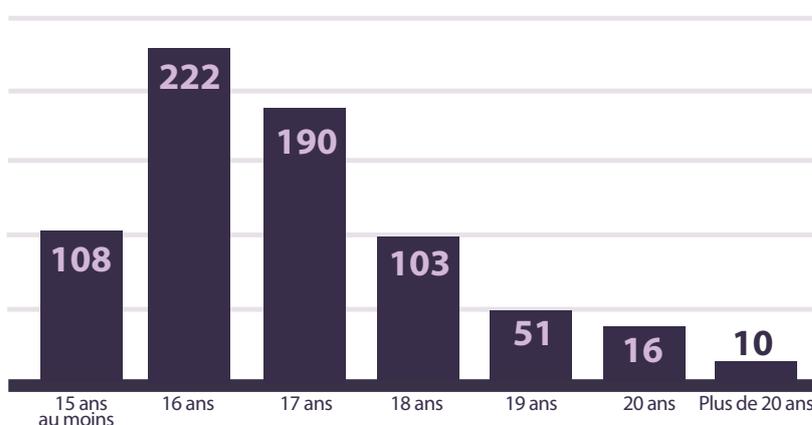
PREMIÈRE PARTIE : QUELLE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE LES JEUNES ÉTUDIANTS ONT-ILS EXERCÉE ?

Dans cette première partie, nous nous concentrerons sur la photographie du travail étudiant des 700 jeunes interrogés. Comme le montre le descriptif du profil des répondants, nous sommes très proches des données ONSS, ce qui démontre une bonne représentativité de notre échantillon.

Par ailleurs, avant de nous attarder sur les données du dernier emploi, il est sans doute intéressant de questionner le taux d'activité des jeunes interrogés et leur expérience antérieure.

Tout d'abord, nous notons que les jeunes sont relativement précoces dans leur entrée sur le marché du job étudiant. Ils sont 47 % à avoir obtenu un premier job avant leur 17 ans, et les $\frac{3}{4}$ d'entre eux ont commencé à travailler avant leur majorité.

A quel âge les jeunes ont-ils obtenu leur premier job ? (N=700)

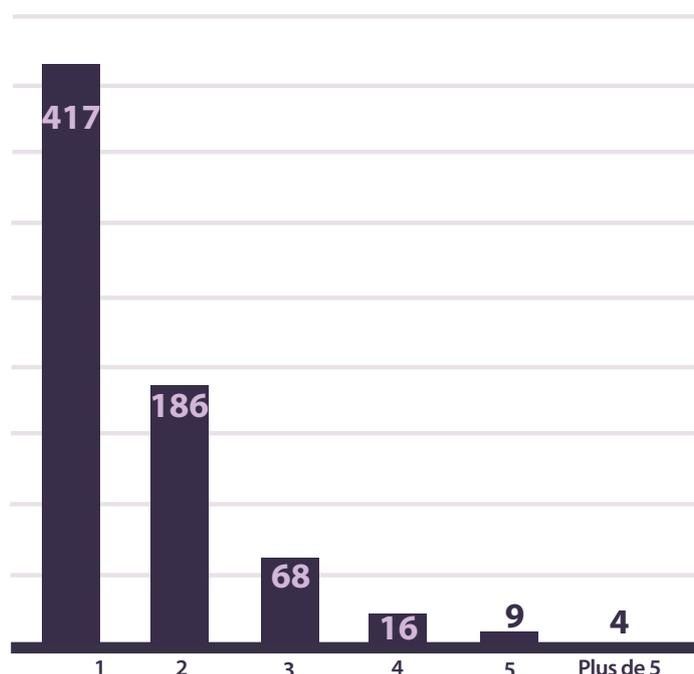


CETTE PREMIÈRE DONNÉE DÉMONTRE DÉJÀ QU'IL N'EST PAS INDISPENSABLE D'AVOIR 18 ANS POUR ESPÉRER DÉCROCHER UN JOB ÉTUDIANT, CROYANCE SOUVENT VÉHICULÉE AUPRÈS DES JEUNES DANS LEUR QUÊTE D'UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE.

Le marché du travail étudiant est particulièrement flexible, tant du point de vue de l'offre que de la demande. Dans notre échantillon, plus de 40 % des jeunes ont travaillé auprès d'au moins deux employeurs différents au cours des 12 derniers mois.

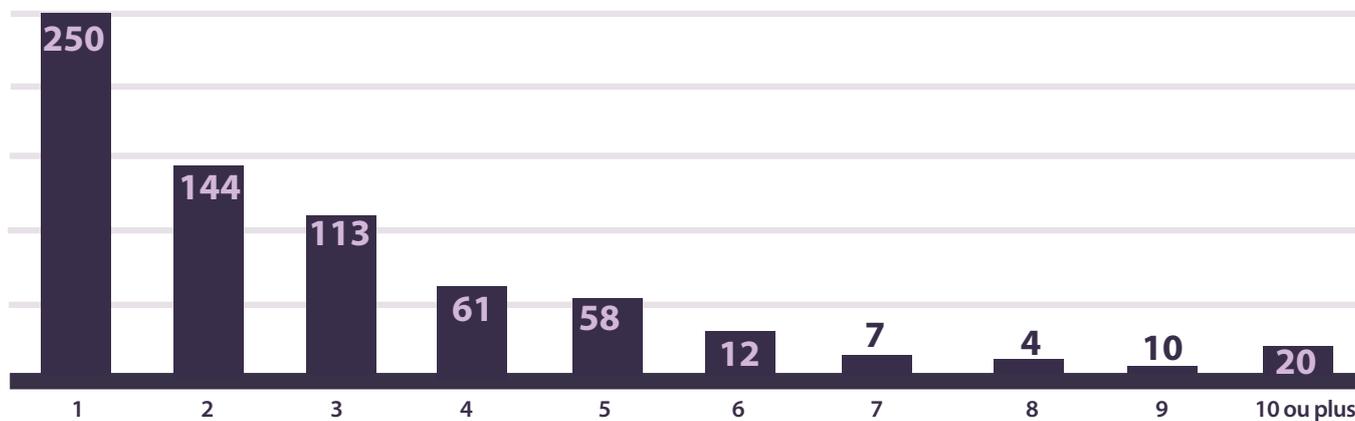
Lorsque l'on se réfère à l'ensemble des jobs étudiants qu'ils ont exercés depuis leur première expérience, cette proportion passe à 64 %, ce qui est logique, mais pas particulièrement élevé, gage que dans la flexibilité il y a aussi des indicateurs d'une certaine fidélité dans les liens entre les jeunes et leurs employeurs.

Nombre de jobs différents (chez un employeur différent) au cours des 12 derniers mois (N=700)



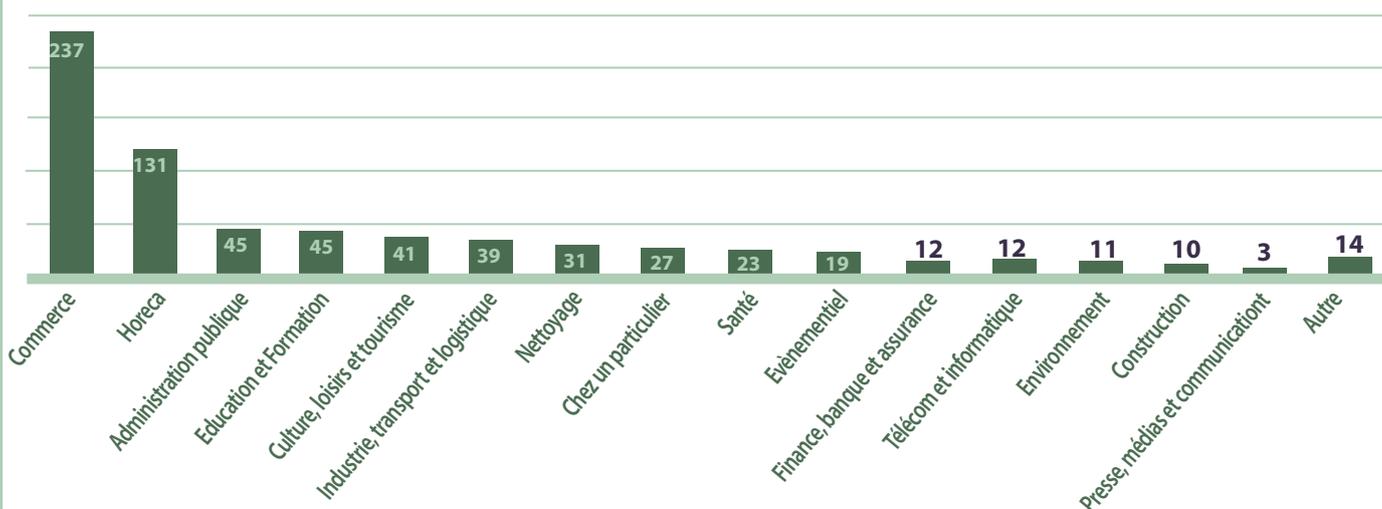
Aussi, nous retiendrons que dans notre échantillon, seul 1/3 des jeunes n'a connu qu'un seul employeur depuis sa première expérience et qu'ils sont près de 60 % à n'avoir connu qu'un seul employeur au cours de la dernière année.

Depuis leur premier emploi, combien de jobs différents les jeunes ont-ils exercés, chez un employeur différent ? (N=700)



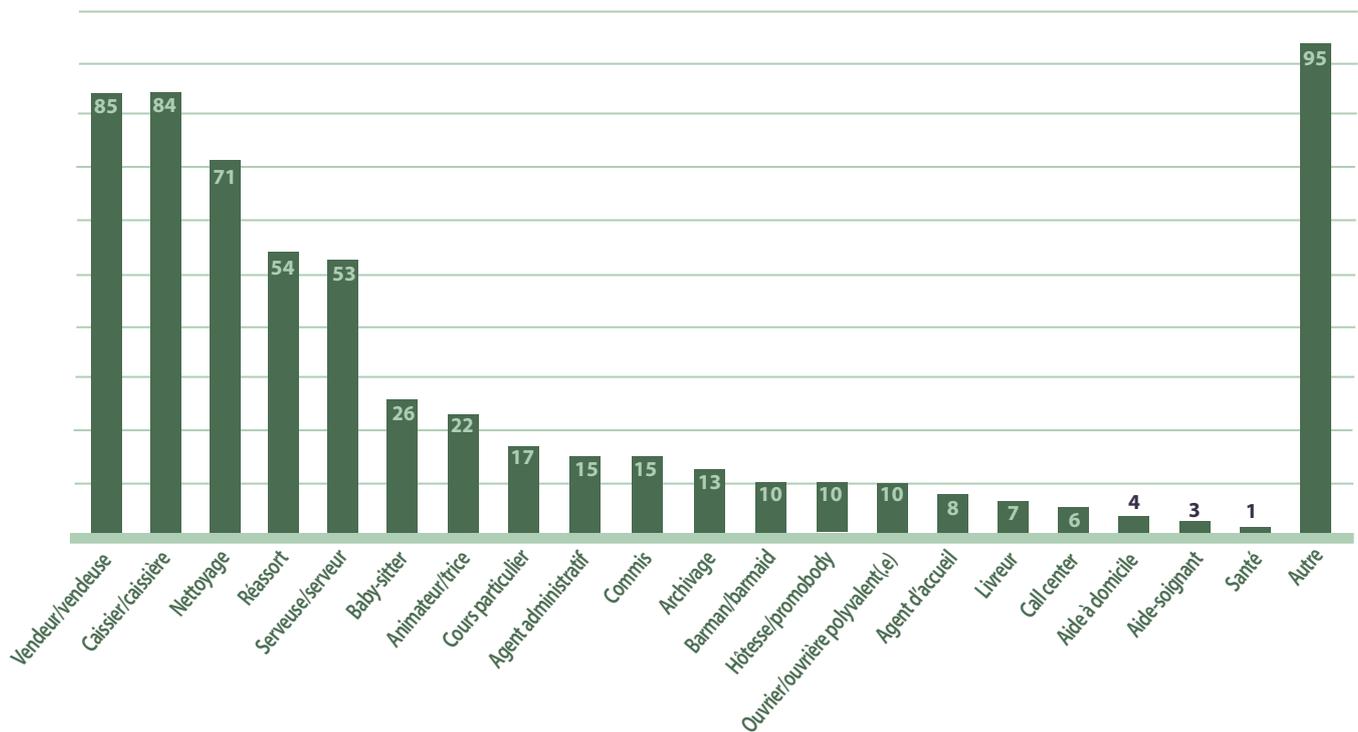
TOUS LES RÉPONDANTS ONT DÉCROCHÉ UN JOB ÉTUDIANT DANS LES 12 DERNIERS MOIS À BRUXELLES. DE QUEL JOB S'AGIT-IL ?

Dans quel secteur d'activité ? (N=700)



Plus d'un jeune sur deux (52 %) a décroché son emploi dans les secteurs du commerce, comme caissier, vendeur ou réassortisseur, et de l'Horeca comme serveur, commis, barmaid, caissier ou livreur essentiellement. A part égale, les secteurs des administrations publiques, de l'éducation, de la culture et des loisirs complètent le quintet de tête, mais ne comptant ensemble que 19 % des emplois concernés.

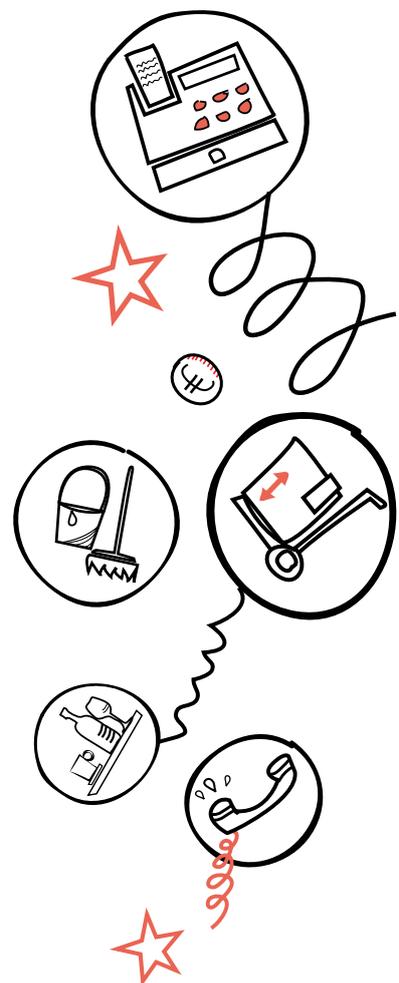
Dans quelle fonction ? (N=609)



Les fonctions de vendeur et caissier impliquent la plupart du temps une manipulation d'argent, argument souvent avancé par les employeurs pour n'engager que des majeurs à ces fonctions.

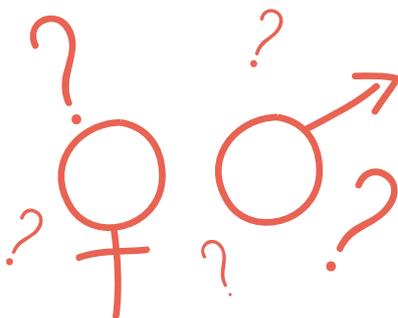
Certes, nous observons une sous-représentation des 15-17 ans pour la vente (13 % d'entre eux alors qu'ils représentent 25 % de notre échantillon), mais elle est beaucoup moins significative pour les fonctions de caissier ou de serveur (21 % pour les deux contre 25 % pour l'échantillon).

Ces chiffres démontrent que les mineurs trouvent une place malgré tout dans les deux secteurs « locomotives » du marché de l'emploi étudiant, étant même surreprésentés dans la fonction de réassortisseur, par exemple (41 % contre 25 %). Ils le sont encore, et sans surprise, dans des emplois de baby-sitter (61 %) et, dans une plus faible mesure, dans des fonctions de nettoyage (30 %).

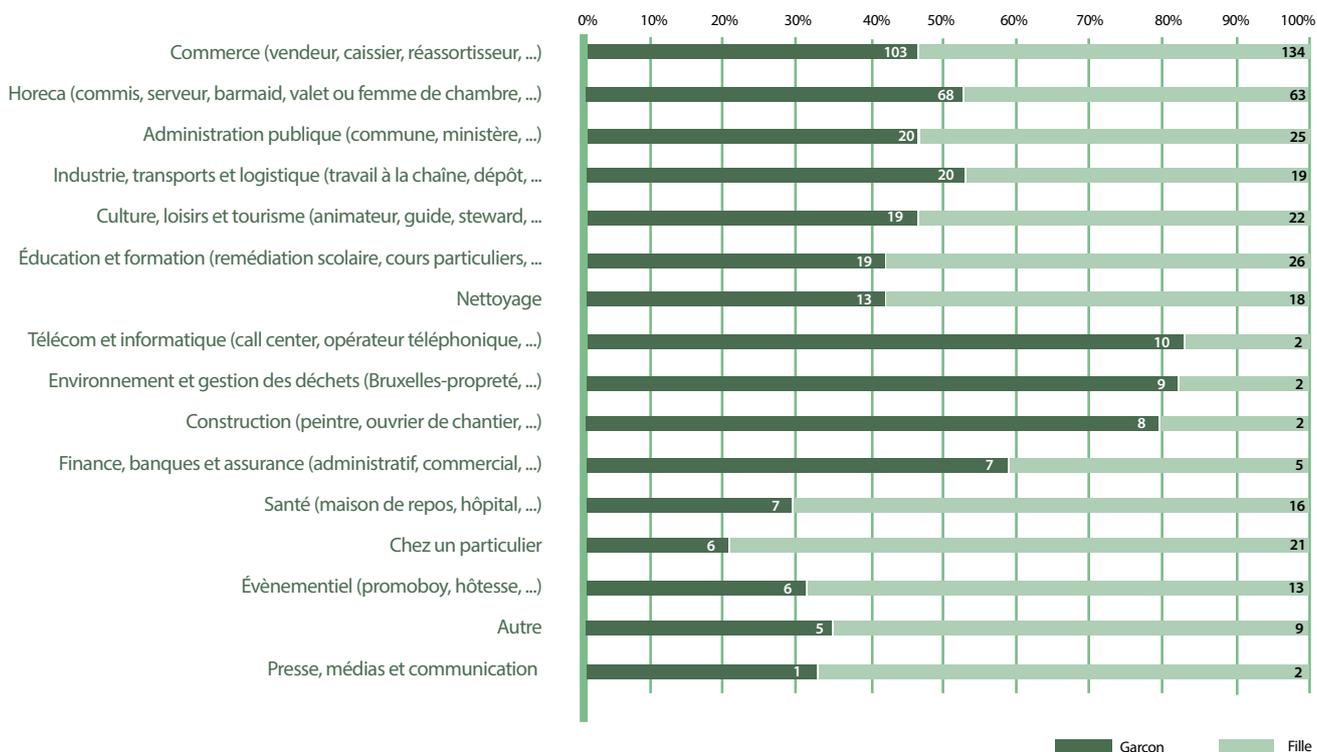


SI QUELQUES EFFETS LIÉS À L'ÂGE APPARAISSENT, QU'EN EST-IL DU GENRE ?

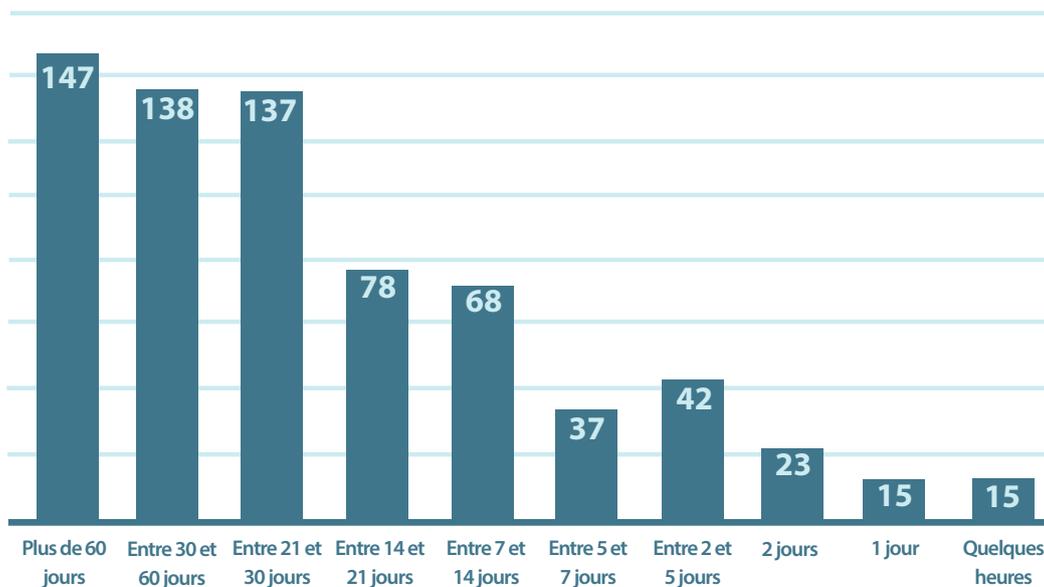
Rappelons tout d'abord que le travail étudiant est sensiblement plus féminin (54 % selon l'ONSS). Notre échantillon suit aussi cette proportion. Le graphe ci-dessus nous apprend que pour les 7 plus importantes catégories de fonction, les écarts de genre paraissent peu significatifs. Pour les autres fonctions des autres secteurs d'activité, les effets de genre sont marqués mais sur un effectif plus faible, ce qui nous pousse à rester prudents dans l'interprétation des chiffres.



Répartition des emplois occupés par les jeunes interrogés par secteur et par genre (n=700)

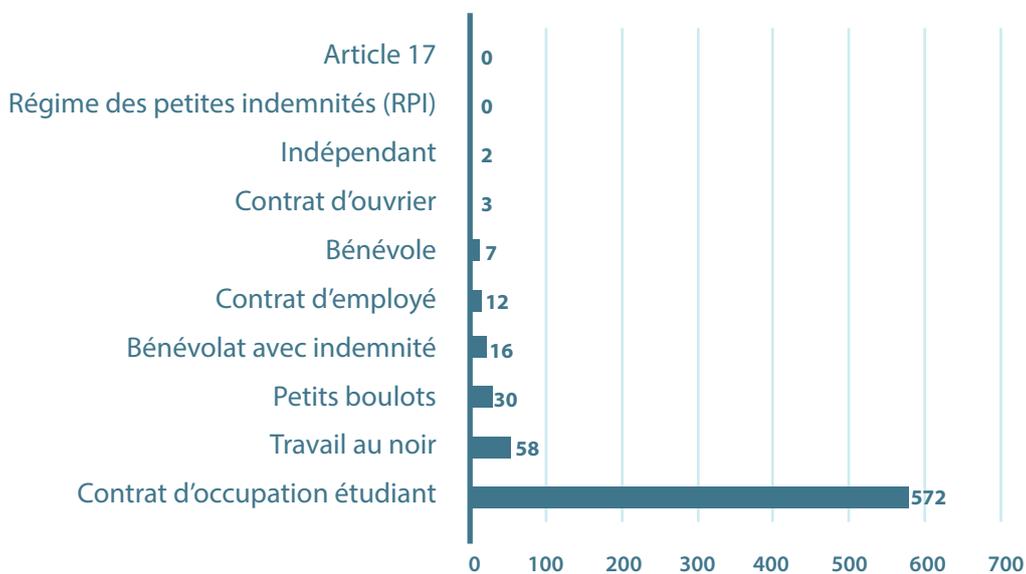


Combien de jours les jeunes ont-ils prestés dans leur dernier emploi ? (N=700)



Concernant l'intensité de la dernière activité en tant que jobiste, 60 % des jeunes répondants ont mentionné qu'ils avaient presté plus de 3 semaines et ils sont plus de 21 % à déclaré qu'ils ont travaillé plus de 60 jours auprès de leur dernier employeur et des 12 derniers mois, soit bien plus que le contingent des 50 jours donnant droit à la réduction des cotisations sociales pour l'employeur (1).

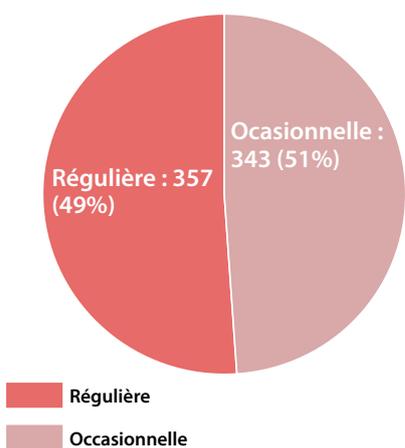
Type de contrat (N=700)



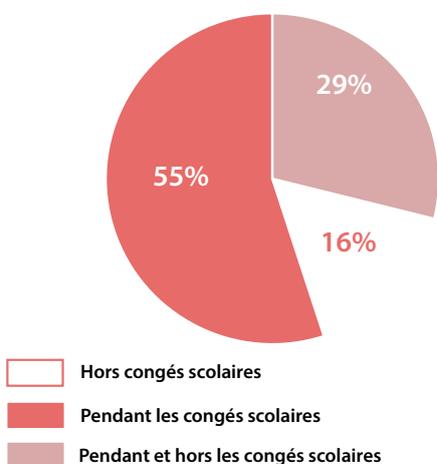
On peut imaginer qu'une partie d'entre eux ont travaillé sous statut d'employé classique sans le savoir, ou sans être totalement déclaré. Le travail au noir représente, selon les dires des jeunes interrogés, un peu plus de 8 % des jobs étudiants. Toujours est-il que le job étudiant occupe une place importante dans la vie des jeunes interrogés qui consacrent une partie relativement importante de leur temps de loisirs à une activité professionnelle.

(1) Le passage du contingent de 50 jours à une quota de 475heures/an s'est effectué au 1er janvier 2017, notre enquête ayant débuté au 2016.

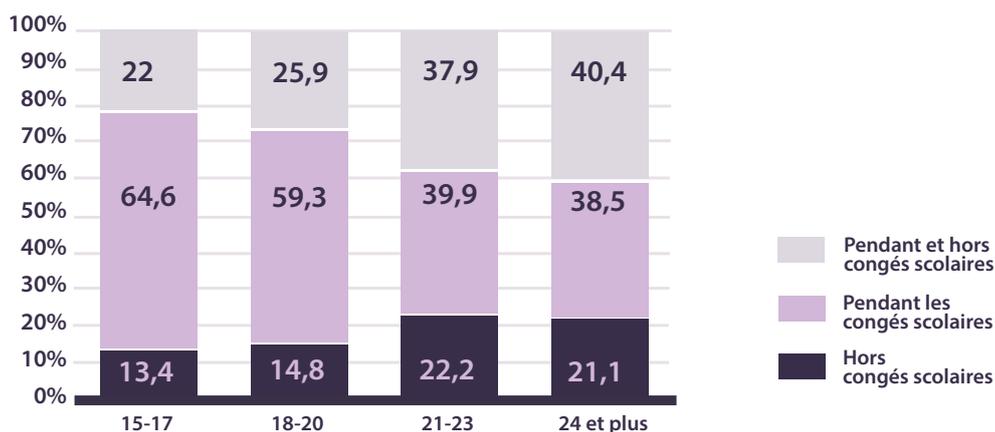
Activité régulière ou occasionnelle ? (N=700)



Période d'activité (N=700)



Période d'activité selon l'âge (N=700)



Sans surprise aussi, les périodes d'activité sont dépendantes de l'âge et probablement du type d'enseignement que suit le jeune étudiant. Les plus de 20 ans fréquentant l'enseignement supérieur sont moins de 40 % à ne travailler que pendant les congés scolaires, contrairement aux mineurs en obligation scolaire qui sont 2/3 à privilégier ces périodes de congés pour travailler.

Y A-T-IL UN LIEN ENTRE CES PÉRIODES D'ACTIVITÉ ET LE TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ ?

D'AILLEURS, QU'EN EST-IL DES PÉRIODES PENDANT LESQUELLES CES JEUNES ONT CONSACRÉ DU TEMPS À LEUR JOB ?

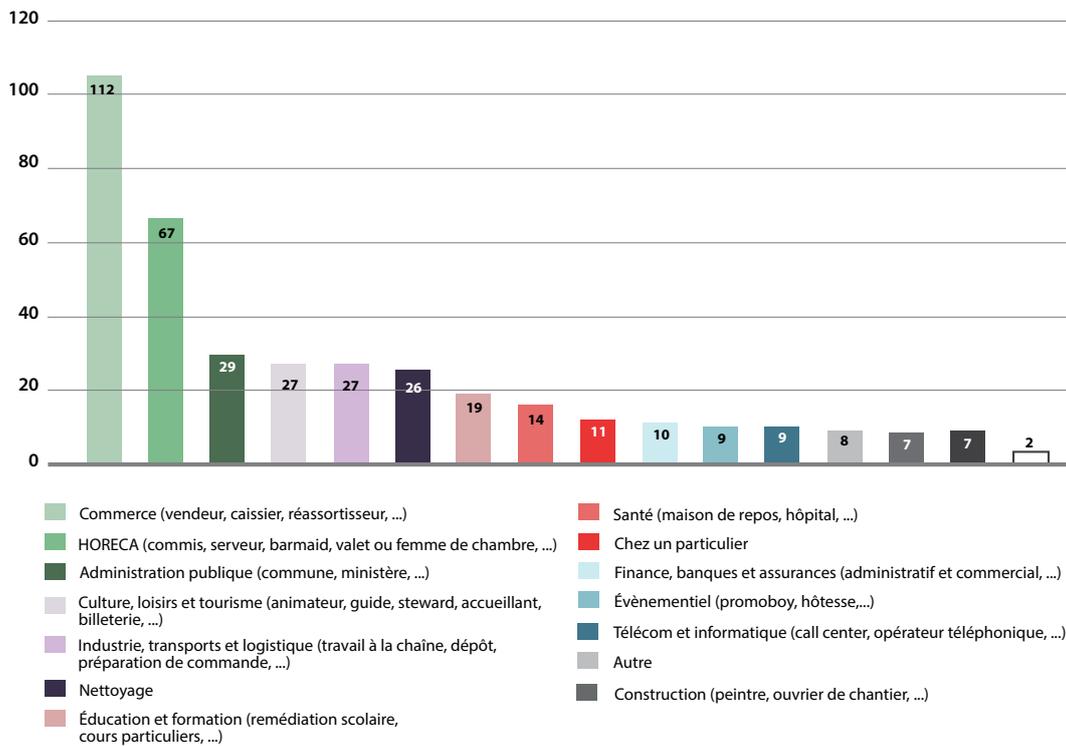
Tout d'abord, pratiquement un jeune sur deux déclare avoir une activité de jobiste régulièrement, ce qui laisse sous-entendre qu'ils y consacrent du temps toute l'année.

Et en effet, les résultats nous démontrent que 45 % des jeunes ont déclaré avoir une activité en dehors des congés scolaires, soit exclusivement, soit combinée à des prestations pendant les congés scolaires. Ils sont donc encore (ou seulement) 55 % à ne prester que pendant les congés scolaires. Les modifications successives de la législation autour du job étudiant ouvrant de plus en plus cette activité pendant les périodes scolaires a trouvé un écho favorable tant du côté de l'offre d'emploi que de la demande des étudiants.

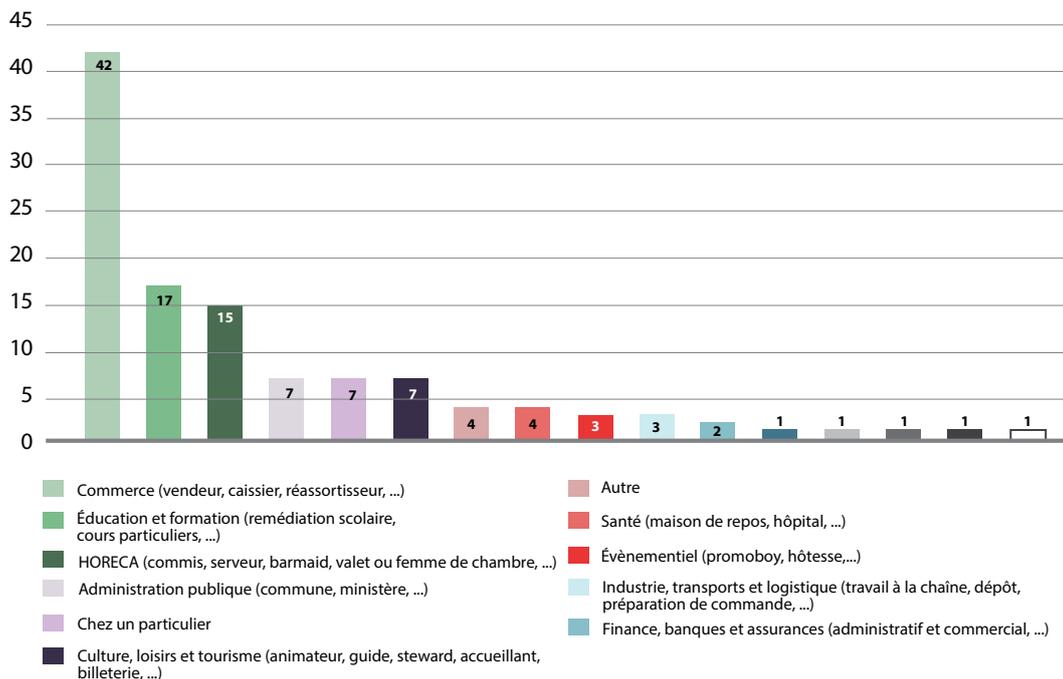
Mais cette tendance assez marquée témoigne aussi d'un changement assez important de la représentation que nous avons du statut d'étudiant et de celui de travailleur. Jadis, le jeune travaillait quand il n'étudiait pas, soit pendant les congés scolaires, tandis qu'aujourd'hui il travaille de plus en plus tout en étudiant. Nous reviendrons sur ces questions plus loin dans le rapport.

Les graphiques suivants montre que les périodes scolaires sont celles qui offrent le plus de diversité dans les emplois possibles. Même si, comme nous l'avons déjà souligné, le commerce et l'Horeca représentent toujours les deux secteurs les plus demandeurs d'étudiant, il n'en est pas moins que leur poids n'est plus que de 46 % de l'offre globale contre 66 % pour les jeunes qui ont presté leur dernier job toute l'année. Le cas des étudiants n'ayant travaillé qu'exclusivement en dehors des périodes de congés, présente une singularité : les jobs en remédiation scolaire sont proportionnellement plus populaires pendant cette période.

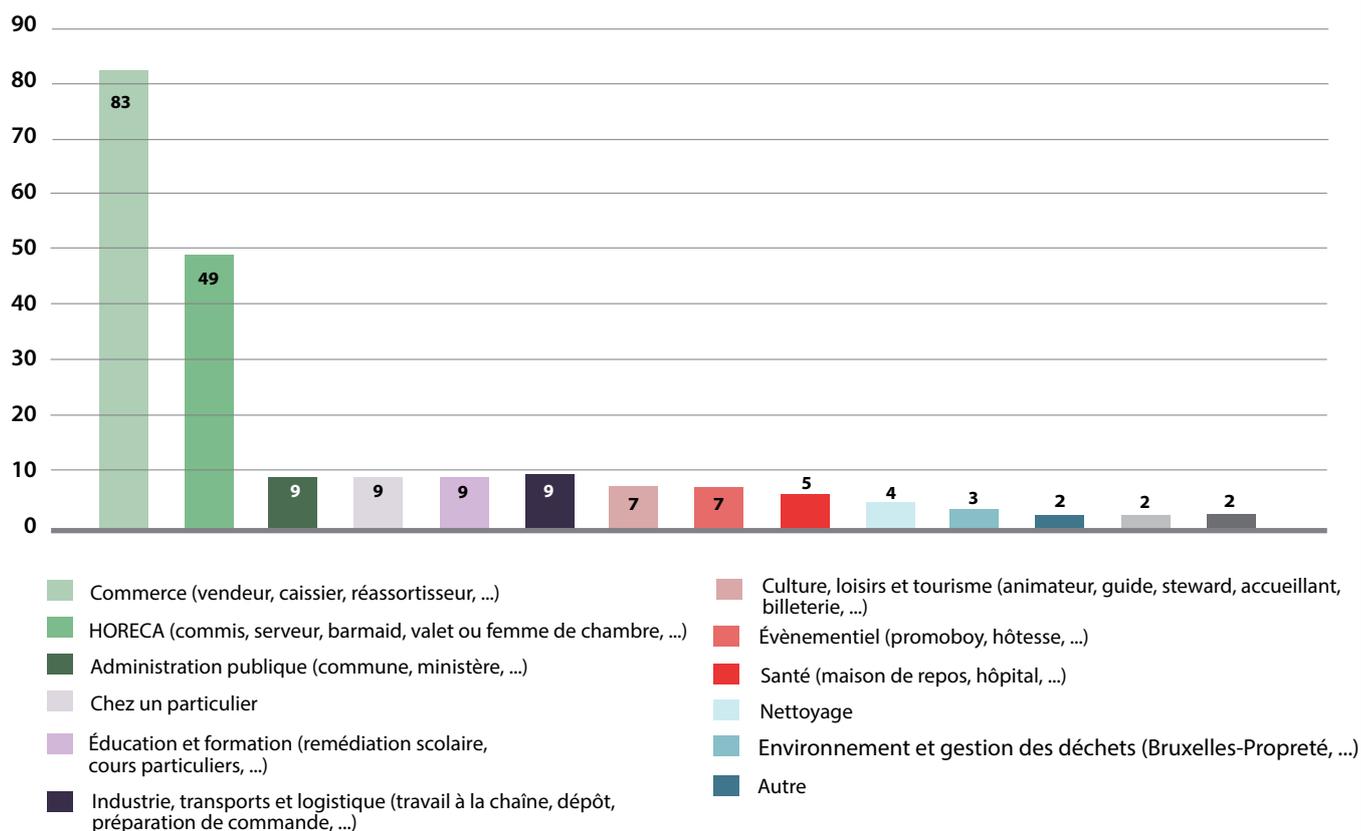
Où les jeunes travaillent-ils lorsqu'ils ne travaillent que pendant les congés scolaires ? (N=384)



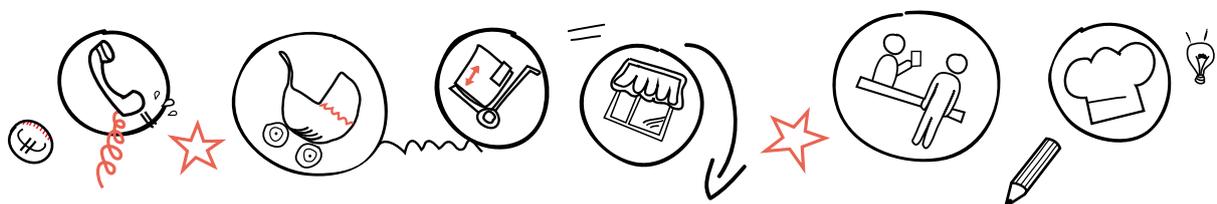
Où les jeunes travaillent-ils lorsqu'ils ne travaillent qu'en dehors des congés scolaires ? (N=116)



Où les jeunes travaillent-ils lorsqu'ils travaillent toute l'année ? (N=200)



Enfin, les possibilités de formaliser la relation de travail entre l'étudiant et son employeur ne se limitent pas au contrat d'occupation étudiant. Cependant, comme le montre notre enquête, près de 82 % des jeunes interrogés ont signé un tel contrat pour leur dernier emploi. Le travail au noir ou les petits boulots, sans aucune formalisation de la relation de travail, représente près de 13 % des situations évoquées.



Les autres possibilités sont très peu mentionnées, mais nous nous garderons d'en tirer des conclusions, tant les jeunes sont parfois peu au fait des aspects administratifs, sous-estimant l'importance de ceux-ci et venant à signer des documents dont fréquemment ils ne cernent que partiellement le contenu.

SECONDE PARTIE : COMMENT LES JEUNES ÉTUDIANTS ONT-ILS DÉCROCHÉ LEUR DERNIER JOB ?

Tous les étudiants interrogés ont obtenu un job dans les 12 derniers mois.

Qu'ont-ils mis en œuvre pour atteindre cet objectif ?
Quel canal de recrutement ont-ils activé pour décrocher leur futur job ?
Quelles sont toutes les démarches qu'ils ont dû entreprendre ?

Des 700 jeunes interrogés, nous espérons faire émerger une représentation objective des conditions d'accès au marché du travail étudiant et de proposer aux jeunes en quête de leur premier emploi étudiant un guide de bonnes pratiques.

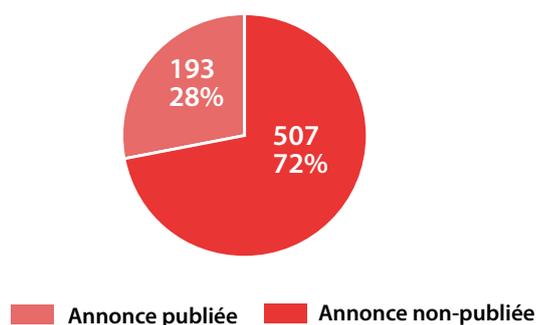
LA VISIBILITÉ DES OFFRES

Notre enquête qualitative nous avait montré que les jeunes n'ayant pas encore pu obtenir un premier job et ce malgré de nombreuses sollicitations avaient une représentation du marché de l'emploi étudiant basée sur la visibilité des offres d'emploi. Autrement dit, si un job existe, il est publié sur internet ou affiché sur des valves ou en vitrine de magasin. Il me suffit donc de postuler en réponse à l'annonce et d'attendre une réponse positive en retour. Le comportement de recherche est relativement passif. Si on ne me rappelle pas, c'est que le job est déjà pris ou que mon profil ne convient pas. Les interviews de groupe nous ont appris aussi, qu'à contrario, les jeunes ayant le plus de succès dans leur recherche d'emploi étudiant étaient ceux-là même qui développaient les comportements les plus proactifs. Ils portaient davantage du principe que les offres ne sont pas toujours publiées et qu'il est possible de provoquer des effets d'opportunité en activant son réseau de relations ou en se rendant au bon endroit, au bon moment.

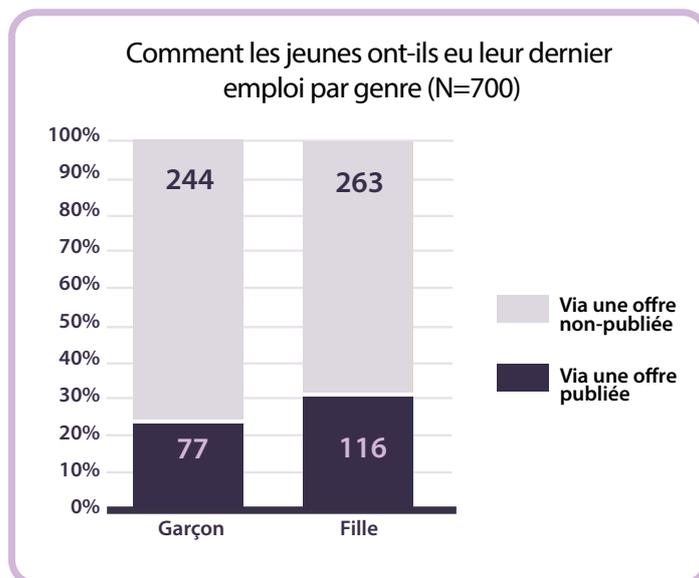
Aussi, nous avons voulu objectiver la visibilité de ce marché de l'emploi particulier et tenter de mieux comprendre ses conditions d'accès.

PREMIER ENSEIGNEMENT : 72 % DES EMPLOIS ÉTUDIANTS OCCUPÉS DANS NOTRE ÉCHANTILLON N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE ANNONCE ! PRÈS DES 3/4 DU MARCHÉ S'AVÈRE DONC RELATIVEMENT OPAQUE, S'ABSTENANT DE TOUTE PUBLICITÉ.

Publicité des offres d'emploi étudiant (N=700)

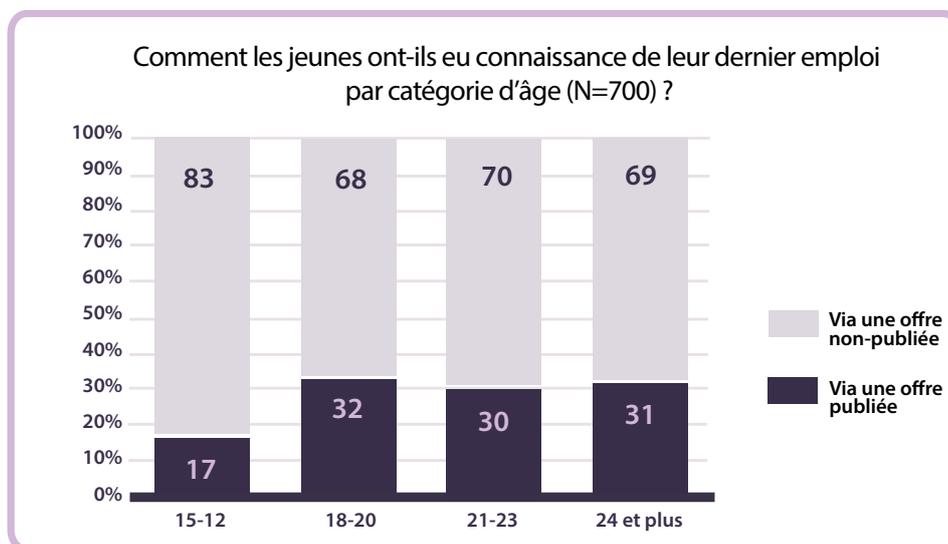


La publicité des offres ou non introduit une dimension importante : la mise en concurrence. Une annonce publiée sur internet peut toucher un très grand nombre de jeunes en même temps et attirer des centaines, voire des milliers de candidatures. La non publication d'une annonce n'annule pas pour autant la concurrence mais l'estompe très fortement. Les stratégies de sollicitation seront donc aussi très différentes dès lors que l'on doit passer par une candidature en ligne et passer le cap d'une sélection plus ou moins drastique, ou que la sélection se résume à une rencontre directe avec l'employeur et un échange relativement informel, voire un petit essai d'une heure ou deux.



SUR CETTE PREMIÈRE DIMENSION DE LA PUBLICITÉ DES OFFRES, ON OBSERVE UN LÉGER EFFET DE GENRE :

seul 24 % des garçons ont obtenu leur job via une offre publiée, quand elles sont 31 % des filles à y être parvenues. Elles sont déjà plus nombreuses à travailler, mais seraient-elles aussi plus performantes lorsqu'elles sont mises en concurrence pour l'obtention d'un job ? A vérifier !



ON OBSERVE PAR AILLEURS UN EFFET LIÉ À L'ÂGE :

les mineurs ne sont que 17 % à avoir décroché leur job via une annonce, contre 30 à 32 % des majeurs. Nous avons vu précédemment que les mineurs étaient largement surreprésentés dans les jobs de baby-sitting, dont le canal de recrutement est sans doute plus confidentiel, mais ce n'est sans doute qu'un élément de réponse.

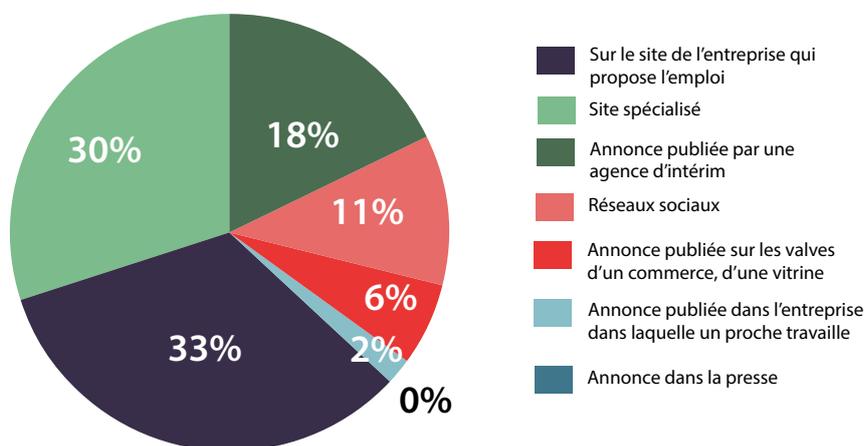
OFFRE PUBLIÉE OU PAS, COMMENT LE JEUNE EN A-T-IL PRIS CONNAISSANCE PRÉCISÉMENT ?

En ce qui concerne les offres publiées, internet est le canal principal : le site de l'entreprise tout d'abord qui diffuse ses propres offres d'emploi et les sites spécialisés.

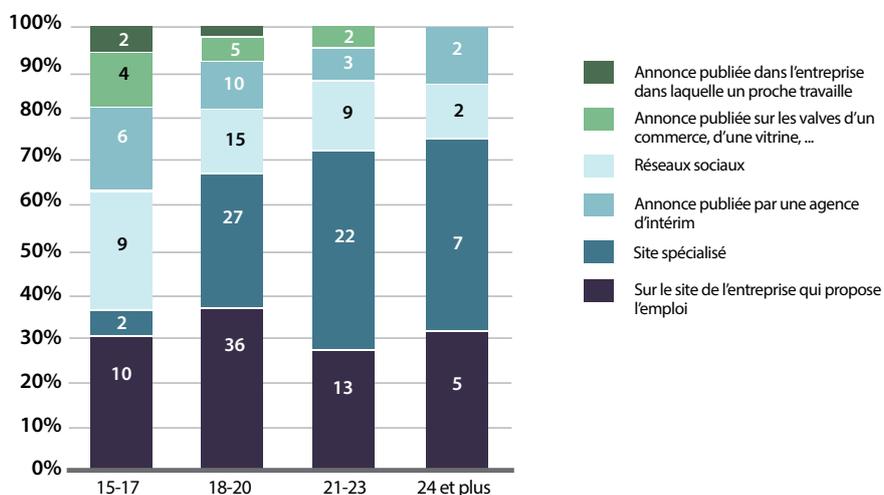
Ensemble, ils représentent près de 2/3 des offres publiées. Ensuite, les agences intérim, intermédiaires dans le recrutement et la sélection des jeunes jobistes font, avec 18 %, un peu mieux que les réseaux sociaux (11 %) dans la visibilité des annonces.

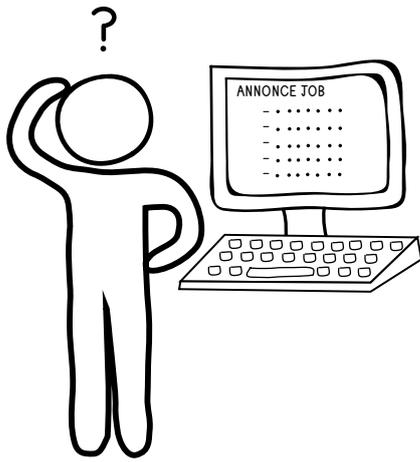
Ici, nous observons clairement que les jeunes mineurs sont moins performants quand il s'agit de décrocher un job via les sites spécialisés, canal où la mise en concurrence est la plus forte. Par contre, ils décrochent plus facilement un job via les agences intérim ou les réseaux sociaux que leurs aînés.

Canal de communication des offres publiées (N=193)

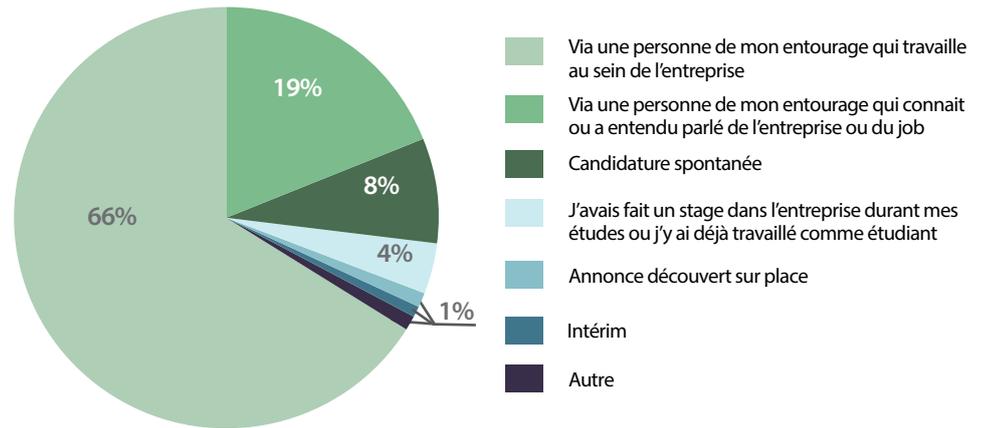


Canal de communication des offres publiées selon l'âge (N=193)

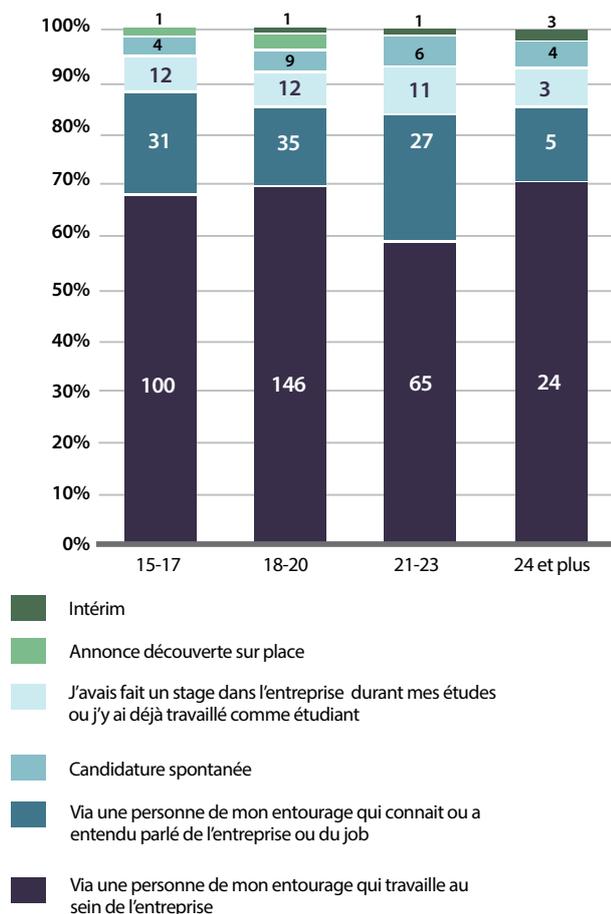




Canal de communication des offres non-publiées (N=507)



Canal de communication des offres non-publiées selon l'âge (N=505)



En ce qui concerne les offres non-publiées, c'est, comme nous pouvons nous y attendre, l'entourage qui est le premier vecteur de diffusion de ces offres et très largement. Il s'agit ici d'une pratique largement répandue de réserver des emplois étudiants pour la famille du personnel de l'entreprise (1).

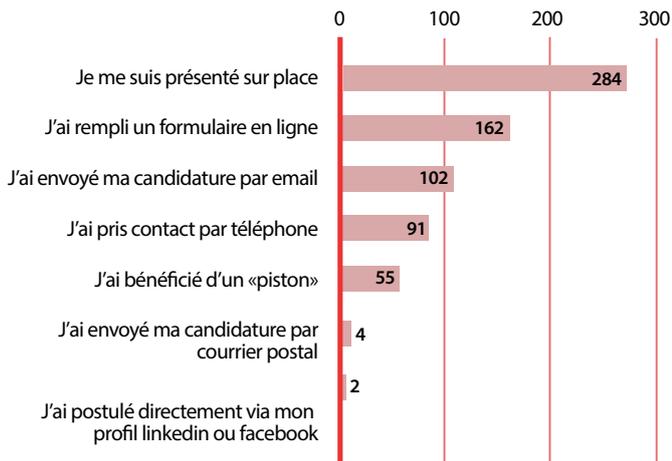
Dans 19 % des cas, l'entourage se fait colporteur d'une offre présente dans une autre entreprise que celle dans laquelle il travaille.

Ainsi, l'entourage, réseau le plus proche, est aussi le canal le plus efficace pour décrocher un job étudiant. Pratiquement 62 % des jeunes interrogés ont décroché leur dernier job via leur entourage !

Les différences observées entre les catégories d'âges sont peu significatives : le réseau proche est pour tous le canal le plus efficace.

(1) Pratique parfois dénoncée en ce qu'elle peut être perçue comme discriminatoire à l'encontre des jeunes dont les parents sont sans emploi. Vu l'importance de ce canal, nous devons admettre qu'il y a ici un mécanisme puissant de reproduction des inégalités sociales et d'un vecteur d'éloignement précoce à l'emploi.

Comment les jeunes ont-ils soumis leur candidature ? (N=700)



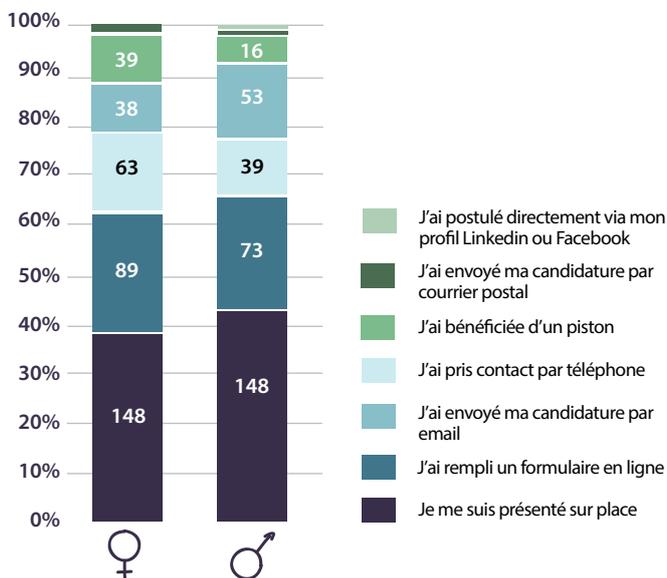
QUELLES ACTIONS LES JEUNES ONT-ILS ENTREPRISES POUR POSER LEUR CANDIDATURE ?

La démarche qui consiste à se présenter directement auprès de l'employeur est la plus fréquemment citée par les jeunes (40 %). Le contact par téléphone est mentionné par 13 % des répondants.

Ainsi, le contact direct a été privilégié par plus de 53 % des jeunes. A contrario, près de 38 % ont utilisé un canal plus formel : 23 % ont rempli un formulaire en ligne et un peu plus de 14 % ont envoyé leur candidature par e-mail.



Type d'actions de candidature selon le genre (N=700)



Dans 8 % des cas, le jeune mentionne qu'il a bénéficié « d'un piston », dont on peut déduire qu'il a pu se passer de poser sa candidature.

DES EFFETS DE GENRE APPARAISSENT SENSIBLEMENT :

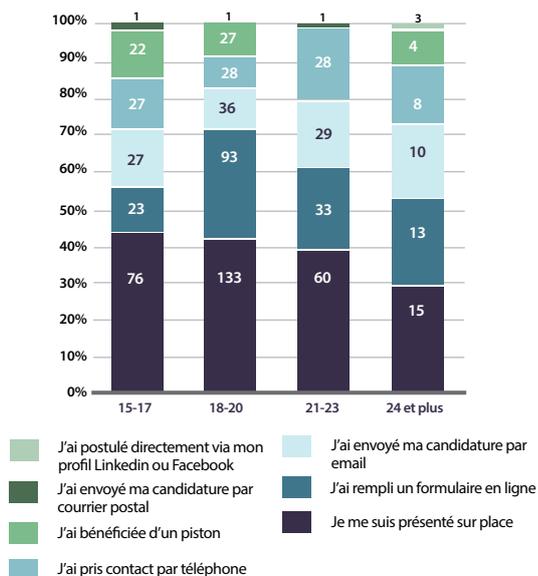
59% des garçons vont privilégier le contact direct (face à face ou par téléphone) pour 49% des filles qui utilisent un peu plus souvent les canaux formels. Par contre, elles sont deux fois plus nombreuses à évoquer qu'elles ont bénéficié d'un piston.

Par ailleurs, le type d'actions entreprises semble évoluer avec l'âge mais pas de manière linéaire.

On retiendra surtout une différenciation nette entre les mineurs et les majeurs concernant les candidatures posées via des formulaires en ligne. Les seconds sont, en moyenne, deux fois plus nombreux à avoir candidaté par ce biais.

Enfin, l'évocation du « piston » est deux fois plus féminin comme nous l'avons vu, mais aussi deux fois plus souvent cité par les jeunes mineurs.

Type d'actions de candidature selon l'âge (N=700)

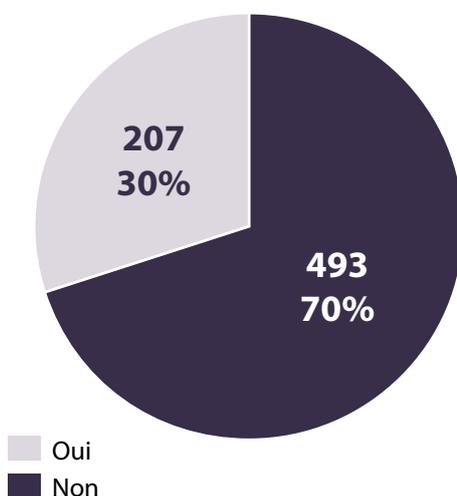


LA PREMIÈRE ÉTAPE ÉTANT FRANCHIE, DANS QUELLE MESURE LES JEUNES RÉPONDANTS ONT DÛ EFFECTUER DES ACTIONS DE RELANCE POUR CONCLURE LEUR CANDIDATURE ?

Les résultats de l'enquête nous démontrent que dans 70 % des cas, le jeune n'a pas effectué d'action supplémentaire pour convaincre son futur employeur et, au vue de la première action entreprise, soit un contact direct dans 53 % des cas, il semble assez logique que les actions de relance concernent davantage les canaux de candidature plus formels.

Nous n'observons ici aucun effet lié au genre, globalement, dans le comportement de relance, sauf que les filles le feront davantage par des canaux formels que les garçons. La relance est un réflexe qui augmente aussi avec l'âge : 37 % des plus de 21 ans ont relancé leur futur employeur contre 29 % des 18-20 ans et 21 % des moins de 18 ans.

Action de relance auprès de l'employeur ? (N=700)

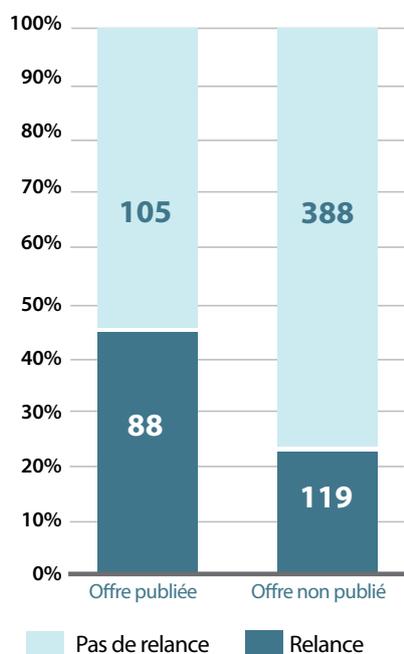


LE COMPORTEMENT DE RELANCE EST-IL LIÉ À LA PUBLICATION DES OFFRES ?

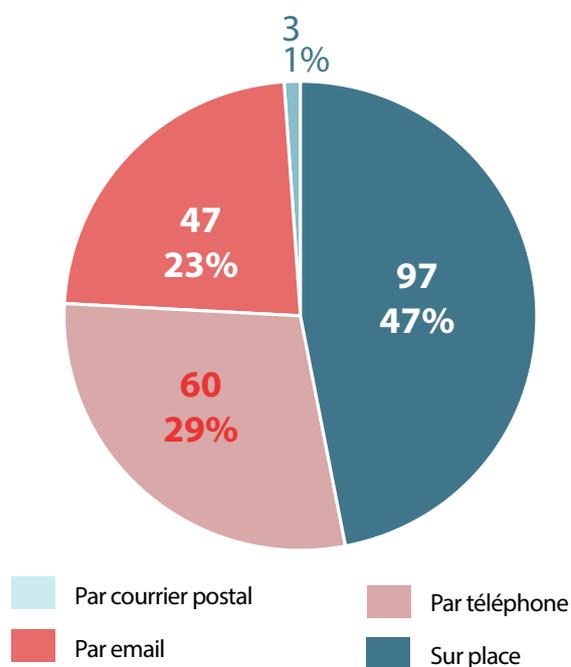
A ce niveau, l'enquête nous démontre que le comportement de relance est deux fois plus fréquent en réponse à une offre publiée.

Lorsque le jeune bénéficie d'une place privilégiée au sein de l'entreprise d'une personne de son entourage, il doit néanmoins, dans 22 % des cas, effectuer une relance, mais dont l'enjeu est sans doute moindre, l'essentiel du chemin étant déjà fait.

Action de relance en fonction de la publication des offres (N=700)



Comment la relance a-t-elle été effectuée ? (N=207)

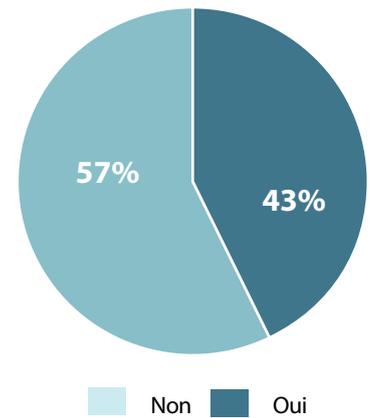


En matière de relance, plus de 3 jeunes sur 4 vont utiliser un canal de proximité pour rappeler l'employeur et témoigner de leur motivation :

47 % se rendent sur place et 29 % passe un coup de fil. La relance par e-mail concerne 23 % d'entre eux, tandis qu'ils ne sont que 1 % des jeunes à avoir relancer l'employeur par courrier postal, canal en total désuétude.

DANS QUELLE MESURE LES JEUNES ONT-ILS PRIS LE TEMPS ET JUGÉ NÉCESSAIRE D'ADAPTER LEUR CV ET LETTRE DE MOTIVATION POUR DÉCROCHER LEUR DERNIER EMPLOI ?

Les jeunes ont-ils adapté leur CV et LM pour décrocher leur dernier job ? (N=700)



ILS SONT 43 % À AVOIR PROFILÉ SPÉCIFIQUEMENT LEUR CANDIDATURE POUR L'EMPLOI PROPOSÉ.

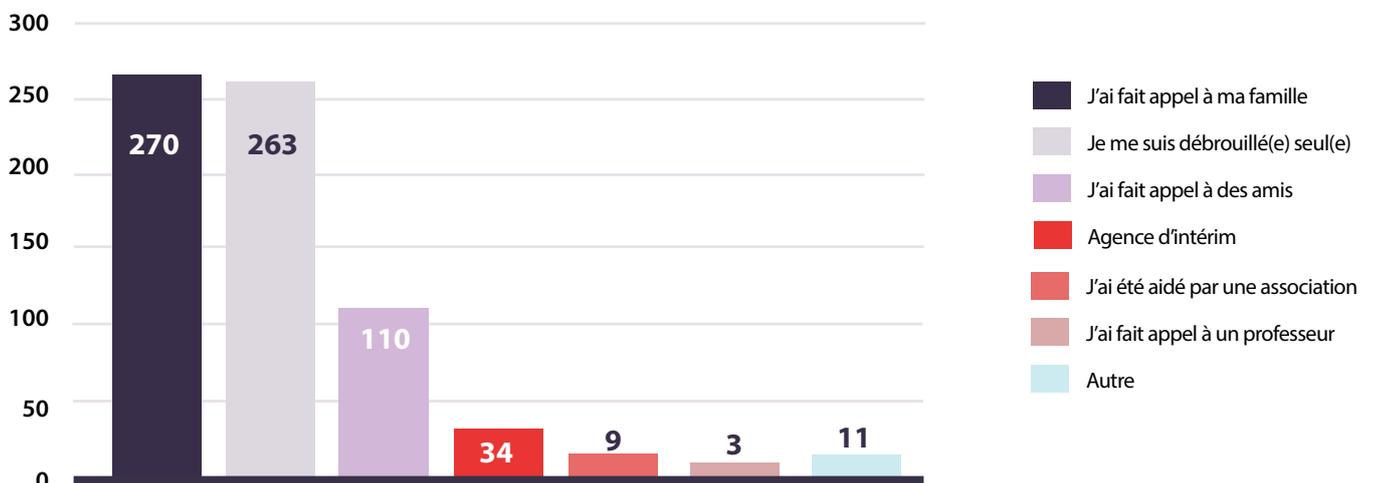
Près d'une fille sur deux (49 %) s'y est employée, tandis qu'ils ne sont qu'un tiers des garçons (35 %) à avoir adapté leur CV et courrier de motivation. Par ailleurs, les 24 ans et plus sont aussi significativement plus enclin à adapter leur CV que leurs cadets (52 %).

Près de 38 % des jeunes interrogés affirment qu'ils se sont débrouiller tout seul pour postuler à leur dernier emploi.

Sans surprise, les primo-arrivants sur le marché de l'emploi étudiant s'avèrent moins autonomes : alors qu'ils représentent 60 % de notre échantillon, ils ne sont que 28,5 % à s'être débrouiller tout seul pour décrocher leur premier job. Globalement, la famille assure l'aide nécessaire dans la grande majorité des cas (39 %), ainsi que les amis (16 %). Les agences intérim sont les premiers acteurs externes à l'entourage qui sont cités par les jeunes comme ressources pour les accompagner dans l'obtention de leur dernier job (5 %).

Dans l'ensemble, le fait de solliciter de l'aide semble peu influencé par le sexe, par contre, l'autonomie augmente progressivement avec l'âge : les 24 ans et plus sont 50 % à s'être débrouillés tout seul pour seulement 23 % des mineurs.

Quelle aide les jeunes ont-ils sollicité pour obtenir leur job ? (N=700)



CONCLUSIONS

Rappelons que l'objet de cette enquête est d'informer les jeunes en recherche de job étudiant sur les canaux et stratégies les plus efficaces. Aussi, notre volonté est de produire des supports d'information utiles, pratiques et qui répondent aux besoins et attentes de notre public.

A cette fin, l'enquête nous permet de dégager cinq informations-clés essentielles qui peuvent servir de guide d'action pour les jeunes en recherche d'emploi étudiant.

1^{RE} INFORMATION-CLÉ :

- N'attend pas la publication d'une annonce pour postuler !

72 % des emplois n'ont pas fait l'objet d'une publicité. Le marché du travail étudiant est particulièrement opaque, les annonces publiées ne représentent que le sommet de l'iceberg !

2^E INFORMATION-CLÉ :

- Sollicite ton réseau !

62 % des jeunes jobistes interrogés ont décroché leur dernier job via leur entourage proche. Pour toutes les catégories d'âge, ce canal est le plus efficace.

3^E INFORMATION-CLÉ :

- Si l'annonce est publiée, elles se trouve soit sur le site de l'entreprise, soit sur un site spécialisé, soit dans une agence d'intérim !

En effet, ces trois canaux de diffusion représentent ensemble 85 % des offres publiées : 33 % se trouvent directement sur le site de l'entreprise qui propose le job, 30 % sur des sites spécialisés (Indeed, Studend.be,...) et 18 % auprès des agences intérimaires.

4^E INFORMATION-CLÉ :

- Le commerce et l'HORECA (HÔtel-REstaurant-CAfé) sont les deux plus gros pourvoyeurs de jobs étudiants ! Sans surprise, ces deux secteurs rassemblent plus de 50 % des jobistes, part qui passe à 66 % si l'on considère seulement les emplois en dehors des congés scolaires. Si les fonctions de caissier – vendeur – serveur rebutent, mieux vaut postuler pendant les congés scolaires, période propice à plus de diversité dans les offres d'emploi étudiant.

5^E INFORMATION-CLÉ :

- En matière de recherche d'emploi, il faut créer l'opportunité !

Demander – créer le contact – relancer : trois comportements-clé explicatifs des démarches les plus efficaces ! Puisque le réseau est le canal le plus efficace, il faut commencer par le solliciter, ou le créer et l'agrandir !

Ce dernier point est sans doute le plus important. L'encadrement et le coaching des jeunes en recherche de jobs étudiants doit tenir compte de cette donnée essentielle. Un beau CV ne suffit pas, il faut surtout trouver une main dans laquelle le déposer. Les jeunes attendent souvent une aide dans la rédaction du CV et d'une mise en contact avec des offres d'emploi. Pourtant, l'aide la plus précieuse serait un conseil dans la gestion de la relation avec l'employeur, de la première prise de contact jusqu'à la signature d'un contrat. Savoir gérer habilement le contact direct avec un futur employeur est déterminant. Lorsque l'emploi n'a pas été publié, tout se joue dans la rencontre et le lien direct avec l'employeur, mais lorsque l'emploi a fait l'objet d'une annonce, l'enjeu de la relance révèle aussi que les démarches les plus efficaces reposent sur des contacts directs en se rendant sur place ou en sollicitant l'employeur par téléphone.

Au-delà des démarches de sollicitation plus formelles (CV, lettre de motivation, formulaire en ligne), le contact direct avec l'employeur reste donc toujours déterminant.

Lors de la phase qualitative de notre enquête, les jeunes interrogés qui restaient sur des échecs dans leur recherche d'emploi étaient tous convaincus que c'était le manque d'offre d'emploi qui expliquait leur échec et non leur stratégie de recherche. Les mineurs invoquaient aussi leur âge pour expliquer que leur candidature était écartée. L'enquête quantitative nous a permis de démontrer que l'âge intervient peu sauf pour le type de fonction occupée.

Par ailleurs, la croissance du marché de l'emploi étudiant démontre que l'on est loin aujourd'hui d'une pénurie d'offres. L'explication des échecs de certains jeunes dans leur recherche de jobs est à chercher dans l'absence de réseau ou de difficulté à activer ce réseau. Le jeune dont les parents sont sans emploi rencontrera toujours plus de difficulté qu'un autre tant l'impact de l'entourage proche est important comme nous l'avons vu. Cependant, la notion de réseau ne doit pas se limiter à l'entourage proche et il est essentiel d'apprendre à l'élargir. C'est ce que font d'ailleurs les étudiants majeurs qui s'émancipent et apprennent à exploiter d'autres canaux et à prospecter le marché du travail étudiant en dehors de leur entourage proche. En ce sens, ils sont deux fois plus nombreux que les mineurs à postuler via des formulaires en ligne démontrant par là qu'ils visent d'autres lieux que l'entreprise dans laquelle travaille un membre de la famille, et qu'ils se sentent capables d'affronter aussi un marché plus concurrentiel.

Enfin, l'enquête confirme la tendance forte à un élargissement des périodes de travail étudiants qui se voient de moins en moins cantonnées aux congés d'été. Aujourd'hui, plus d'un jobiste sur deux travaille en dehors des congés scolaires. Etudier et travailler est de plus en plus concomitant et crée du flou entre deux catégories, étudiant et travailleur, qui jadis étaient très clairement délimitées. Ceci n'est pas sans conséquence sur les aspects sociojuridiques et les droits des uns et des autres. L'hyper flexibilité du marché de l'emploi étudiant qui rencontre tant les souhaits des jeunes que des employeurs contamine, quoiqu'on en dise, le marché de l'emploi classique : ici aussi la limite entre ces deux marchés du travail que l'on avait pour habitude de séparer devient très floue et tend à s'estomper.

Pour terminer, il conviendra de s'interroger sur les raisons qui poussent les étudiants à travailler. L'étude récente commanditée par le cabinet du ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et des médias démontrent que les étudiants de l'enseignement supérieur qui doivent travailler par nécessité évoque une fois sur deux que cela a un impact négatif sur leurs études. Même si ces aspects ne font pas l'objet de cette enquête, nous souhaitons cependant insister sur le fait que le job étudiant doit rester une activité secondaire pour l'étudiant. La précarité étudiante est une réalité qui ne peut se résoudre par le travail étudiant. Au sein des focus groupes, nous avons rencontré des jeunes issus de milieux modestes qui cumulaient plus de 20 heures de travail par semaine pour compléter les ressources financières de la famille tout en étant encore dans l'enseignement secondaire !

L'accès au travail étudiant est certainement un facteur d'émancipation pour tous les jeunes. Nous devons rester vigilant pour qu'il ne soit pas vecteur d'inégalité sociale, ni une entrave à la réussite scolaire.

Pour Infor Jeunes Bruxelles

Vincent Roelandt



INFOR JEUNES
BRUXELLES

WWW.IJBXL.BE

CONTACT :
RUE VAN ARTEVELDE, 155
1000 BRUXELLES
+32 (0)2 514 41 11
BRUXELLES@IJBXL.BE

LE RECUEIL DES DONNÉES S'EST FAIT EN COLLABORATION AVEC JEEP

