

DÉBUTS DE CARRIÈRE DES JEUNES DIPLÔMÉS DES GRANDES ÉCOLES :

Attentes, ambitions et engagements.

Désertions versus nouvelles ambitions : la réalité des débuts de carrières des jeunes diplômés des grandes écoles françaises

[Restitution d'une étude inédite sur les débuts de carrières des nouvelles générations de diplômés](#)

Une étude conduite par l'EDHEC [NewGen Talent Centre](#), avec les associations de diplômés du G16 Careers des écoles suivantes : AGRO-UNIAGRO, ARTS ET METIERS, CENTRALESUPELEC, EDHEC, EMLYON, ENA-INSP, ENS, ENSAE, ESCP, ESSEC, ESTP, HEC PARIS, IAE PARIS, ISAE SUPAERO ENSICA, MINES INTERMINES, ECOLE NAVALE, ECOLE POLYTECHNIQUE, PONTS, SCIENCES PO, TELECOM.

Personne ne le conteste plus, beaucoup de diplômés des nouvelles générations n'ont pas les mêmes aspirations professionnelles ni les mêmes comportements au travail que leurs aînés au même âge. Exigeants ou déserteurs ?

Quelles sont les réalités professionnelles derrière certains discours engagés des remises de diplômes des grandes écoles ?

Les parcours insolites de jeunes diplômés restent-ils anecdotiques ou sont-ils le reflet de la majorité ?

Comment s'expriment la quête de sens et les ambitions des jeunes diplômés en poste ? Quels sont leurs objectifs de carrière ? Comment veulent-ils être managés ? Les jeunes diplômés des grandes écoles s'estiment-ils accomplis professionnellement ? Les premiers emplois les ont-ils épanouis sur le plan personnel ?

[Les principaux enseignements et chiffres clés](#)

1. Les jeunes diplômés s'identifient à des profils d'ambition variés :

- 38 % estiment que leur ambition est centrée sur les enjeux du monde, l'intérêt général, la culture et les valeurs d'entreprise, l'utilité de leur mission, un profil qualifié d'engagé.
- 35 % se reconnaissent comme motivés par le challenge, le projet d'entreprise, la liberté d'action, l'autonomie dans les missions confiées, un profil qualifié d'intra/entrepreneur.
- 27 % affirment être motivés par le développement de carrière, un poste de dirigeant, des responsabilités hiérarchiques, un salaire attractif, un profil qualifié de compétiteur.

2. 44 % des jeunes diplômés seront principalement motivés par le développement d'une expertise pour leur carrière, 29 % par le management hiérarchique et 27 % par l'animation d'une équipe (travail en réseau, sans lien hiérarchique).

3. Les deux principaux objectifs professionnels des jeunes diplômés sont d'acquérir de nouvelles compétences / se développer personnellement et contribuer utilement à la société. 80 % pensent que leur poste actuel leur permet de développer des compétences et 50 % de contribuer utilement à la société.

4. 85 % des alumni interrogés jugent idéal le statut de salarié en début de carrière pour la stabilité, faire leurs armes et développer un projet en parallèle.

5. Les modalités de travail préférées des jeunes diplômés : les horaires flexibles (31 %), la possibilité de concentrer son travail sur 4 jours (26 %), la liberté de choisir chaque jour son lieu d'exercice (21 %).

6. Un diplômé sur deux estime avoir bénéficié d'un dispositif d'accueil et d'intégration spécifique à sa prise de poste. Les pratiques les plus efficaces pour une bonne prise de poste sont l'accompagnement par un membre de l'équipe (56 %) ou par le manager (41 %).

7. Les principales attentes vis-à-vis de leur management : Transparence et honnêteté (73 %), confiance et autonomie (67 %), protection et défense de l'équipe (49 %), reconnaissance des performances (48 %).

8. Les facteurs renforçant l'engagement professionnel : l'intérêt des missions confiées (71 %), l'ambiance de travail (67 %), l'alignement personnel avec les valeurs de l'entreprise (51 %), un travail ambitieux et challengeant (51 %).

9. Importance de la raison d'être de l'entreprise : 80 % des jeunes diplômés connaissent la raison d'être de leur entreprise, 71 % disent qu'elle est un critère déterminant d'attractivité et 67 % un facteur d'engagement. L'impact environnemental et la formation aux enjeux sociétaux engagent particulièrement les jeunes générations.

10. 85,9 % des jeunes diplômés estiment que leur emploi leur permet de s'accomplir sur le plan professionnel et 75,4 % de s'épanouir sur le plan personnel.

11. Enfin, 86,3 % des jeunes diplômés recommandent leur cursus académique pour l'emploi qu'ils occupent.

G16 Careers : des missions clés

Les associations de diplômés des écoles du G16 Careers sont des observatoires privilégiés et attentifs de l'évolution des aspirations professionnelles des jeunes générations.

Les carrières ne sont plus linéaires et sont ponctuées régulièrement de nouvelles ambitions. Les Pôles Carrières des Associations se donnent pour mission d'accompagner professionnellement leurs diplômés tout au long de leur vie quels que soit leurs parcours, leurs ambitions et leurs projets.

Méthodologie

Cette enquête a été réalisée en octobre et novembre 2022 par le NewGen Talent Centre, centre d'expertise de l'EDHEC sur les aspirations, compétences et comportements des nouvelles générations pour les associations de diplômés du G16 Careers à laquelle ont participé 3 708 diplômés des grandes écoles membres.

2 099 réponses ont été conservées pour les analyses qui correspondent aux réponses des diplômés de moins de 6 ans d'expérience.

Profil des répondants :

- 46% de femmes et 54% d'hommes.
- 82% de Français et 18% d'internationaux (simple et double nationalité).
- 62% d'alumni Ingénieurs, 30% d'alumni Business Schools, 2% proviennent d'un cursus hybride (au moins 2 types d'établissements différents fréquentés) et 6% d'un autre type de cursus (Université, IEP, Sciences Po, ENA, ENS ULM).

Contacts presse

Béatrice Malasset – beatrice.malasset@edhec.edu – 07 62 52 37 47.

Angèle Pellicier – angele.pellicier@edhec.edu – 06 68 11 39 04.