



Au travail, les jeunes diplômés demandent plus de flexibilité et un vrai engagement écologique

Une étude interroge les jeunes diplômés de seize grandes écoles sur leur rapport au travail et montre une génération en quête de sens et d'un équilibre avec leur vie personnelle. L'image avait provoqué une onde de choc : des étudiants d'AgroParis Tech encourageant leurs camarades à « bifurquer » lors de leur cérémonie de remise en diplôme, en juin 2022. Près d'un an après, l'Edhec NewGen Talent Centre publie une étude sur le rapport au travail des jeunes diplômés des grandes écoles. Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, occuper un poste rémunéré à sa juste valeur et qui a du sens... Les aspirations des nouveaux entrants sur le marché de l'emploi ne sont plus les mêmes que celles de leurs aînés. L'enquête, publiée début avril et réalisée entre octobre et novembre 2022, a été menée auprès de plus de 2 000 jeunes actifs de seize grandes écoles, dont HEC, l'Edhec, Sciences Po, PSL...

Parmi les anciens étudiants interrogés, 85 % d'entre eux estiment que le salariat est le statut idéal pour un début de carrière. Synonyme de stabilité, il assure un équilibre économique, « le temps de monter en compétence et de développer un réseau », raconte un participant cité par l'enquête. A côté d'eux, 8 % préfèrent le statut d'entrepreneur, une proportion en hausse depuis la création du statut. « C'est huit fois plus qu'auparavant », signale Manuelle Malot, directrice du centre d'expertise de l'Edhec et responsable de l'étude. Les sondés accordent également une grande importance à la flexibilité de leurs horaires de travail (31 %) et certains plébiscitent la semaine de quatre jours (26 %), même s'ils sont peu à en bénéficier (6 %).

Exigeants ou déserteurs ? La nouvelle génération ne souhaite plus vivre pour travailler. « Le travail doit servir une ambition plus philosophique », explique Manuelle Malot. Et permettre de concilier trois vies : professionnelle, sociale et familiale. « Au bureau, les jeunes diplômés espèrent d'abord acquérir des compétences et se développer personnellement (33 %), avant de contribuer utilement à la société (31 %) ou de percevoir des revenus élevés (9 %).

Pour les participants de l'étude, la raison d'être d'une entreprise est un fort moteur d'attraction (71 %) et d'engagement au travail (67 %). « La firme est responsable des problématiques sociales et environnementales, mais aussi le fer de lance de la résolution de ces enjeux », souligne Manuelle Malot. Les nouvelles générations attendent beaucoup de leurs employeurs. Et tout particulièrement sur le plan environnemental : pour un sondé sur deux, c'est la transformation de l'entreprise la plus attendue. Devant l'éthique de la gouvernance (29 %) et l'impact social (19 %). Une préoccupation « sans doute accentuée par les événements climatiques dramatiques » de l'été 2022.

« Les générations précédentes avaient aussi des préoccupations sociales, environnementales. Mais elles ne se sentaient pas aussi libres d'en parler », ajoute l'experte. Quant aux « bifurqueurs », ces diplômés qui boycottent les entreprises non responsables en matière d'écologie, ils ne sont qu'une minorité. « Repenser le monde oui, mais en se remettant quand même au boulot, d'une manière moins délétère pour l'environnement. »

L'enquête consacre également un volet à l'encadrement des nouvelles recrues. Leurs demandes portent sur plusieurs points. Elles attendent de leurs managers transparence (73 %) et confiance (67 %) pour plus d'autonomie. Un encadrant « exigeant sur ses attentes mais qui accompagne chaque membre de son équipe, à l'écoute, soucieux de faire progresser chacun, donne des objectifs clairs, atteignables mais challengeants », résume un autre sondé.

En revanche, pas toujours facile de s'intégrer dans une équipe : à peine une moitié des participants (51 %) considère avoir bénéficié d'un dispositif d'accueil et d'intégration spécifique à leur prise de poste. Ils déplorent un manque de contact avec leurs collaborateurs. « Il y a de vrais progrès à faire, et à tous les niveaux », acquiesce Manuelle Mahot. Ces jeunes ont besoin d'être accueillis en personne, d'échanger avec les ressources humaines, de passer du temps avec leurs collègues... »

S'abonner

