



Enquête : quelles sont les attentes professionnelles des jeunes diplômés ?

Ce mardi 4 avril, le G16 présentait une étude inédite sur les débuts de carrière des jeunes diplômé(e)s des Grandes Écoles françaises. La conférence de presse se déroulait sur le campus parisien de l' **EDHEC** Business School, en présence de délégués généraux et de responsables de services Alumni des écoles du G16. Les résultats de l'étude, exposés par Manuelle Malot, Directrice de l' **EDHEC** NewGen Talent Centre, mettent en avant les attentes, les ambitions et les engagements des jeunes diplômé(e)s, ainsi que la réalité de leurs débuts de carrière, avec une attention particulière portée aux désertions et aux nouvelles ambitions des jeunes professionnel(le)s.

Une étude du G16 sur le début de carrière Qu'est-ce que le G16 Careers ?

Les associations de diplômé(e)s des écoles du G16 Careers jouent un rôle important dans l'observation et la compréhension de l'évolution des aspirations professionnelles des jeunes générations. En effet, ces associations sont des observatoires privilégiés et attentifs, qui accompagnent leurs diplômé(e)s tout au long de leur vie, quels que soient leurs parcours, leurs ambitions et leurs projets. Le G16+ Club Carrière Grandes Écoles, qui regroupe les services Carrière de seize Grandes Écoles françaises (Agro-UniAgro, Arts et Métiers, CentraleSupélec, **EDHEC**, EM Lyon, ENA-INSP, ENS, ENSAE, ESCP, ESSEC, ESTP, HEC Paris, IAE Paris, ISAE SUPAERO ENSICA, Mines Intermines, École Navale, École Polytechnique, Ponts, Sciences Po et Télécom), travaille dans un esprit collectif pour mieux répondre aux attentes et aux besoins des jeunes diplômé(e)s et pour leur donner toutes les chances de réussir leur entrée dans le monde professionnel. Les représentants des écoles membres collaborent ainsi pour mutualiser les conférences et les ateliers organisés par les écoles, partager les bonnes pratiques et échanger des informations sur le marché de l'emploi, afin de mieux accompagner les jeunes diplômé(e)s dans leurs débuts de carrière.

L' **EDHEC** NewGen Talent Centre, auteur de l'étude

L' **EDHEC** NewGen Talent Centre, créé en mai 2013 par Manuelle Malot, a réalisé cette étude en collaboration avec les associations de diplômé(e)s du G16+ Careers. Le centre est particulièrement reconnu pour son expertise sur les aspirations professionnelles, les comportements et les compétences des nouvelles générations de talents. La mission du centre est de détecter, comprendre et expliquer l'évolution des attentes des jeunes pour leur vie professionnelle, et de faire comprendre aux entreprises comment mieux attirer et recruter les jeunes générations, en vue de leur impact positif sur les transformations du monde. L'ensemble de ses publications sont disponibles en accès libre sur le site internet de l' **EDHEC** NewGen Talent Centre.

Cette étude a été confiée au centre dans le but de comprendre les attentes des jeunes talents et les problématiques liées en termes de ressources humaines et de management.

Le contexte de l'étude

L'étude vise à comprendre les aspirations professionnelles et les comportements des nouvelles générations de diplômé(e)s par rapport au monde du travail. Il est de plus en plus évident que les jeunes diplômé(e)s n'ont pas les mêmes attentes que leurs aînés, ce qui peut se traduire par des comportements différents en entreprise et une quête de sens plus importante dans leur vie professionnelle. Exigeants ou déserteurs ? Quelles sont les réalités professionnelles derrière les discours engagés des remises de diplômes des grandes écoles ?



Les associations de diplômé(e)s des Grandes Écoles françaises ont ainsi décidé de mener une étude pour comprendre précisément les débuts de carrières de leurs jeunes diplômé(e)s, afin de répondre aux questions des recruteurs sur ce qui attire, fidélise et engage ces nouvelles générations de diplômé(e)s dans le monde professionnel. Les résultats de cette étude permettront de mieux comprendre les aspirations des jeunes diplômé(e)s en poste, leurs objectifs de carrière et leur sentiment d'accomplissement professionnel, ainsi que leurs préférences en termes de management. La méthodologie de l'étude

La méthodologie de cette étude repose sur l'envoi d'un questionnaire quantitatif à l'ensemble des membres du G16. Le questionnaire comprend des questions à la fois ouvertes et fermées. Menée entre octobre et novembre 2022, cette étude prend en compte dans sa sélection des participants la représentation des genres et des différents cursus des étudiant(e)s des écoles du G16.

Au total, 3 708 diplômé(e)s ont participé à l'étude, mais seules les réponses des diplômé(e)s ayant moins de 6 ans d'expérience ont été conservées pour les analyses, soit 2 099 réponses. Le profil des répondant(e)s montre une répartition de 46 % de femmes et 54 % d'hommes, avec 82 % de Français et 18 % d'internationaux ayant une simple ou double nationalité. Les alumni ingénieurs représentent 62 % des répondant(e)s, suivis par les alumni des business schools (30 %). 2 % des répondant(e)s proviennent d'un cursus hybride et 6 % d'un autre type de cursus (Université, IEP, Sciences Po, ENA, ENS ULM).

Lire aussi : Le taux d'insertion des diplômés de licences professionnelles baisse
Des ambitions professionnelles variées chez les jeunes diplômé(e)s Une évolution des profils

L'étude met en évidence une évolution des profils chez les jeunes diplômé(e)s, qui sont de plus en plus diversifiés dans leurs ambitions. Le profil engagé se dégage comme étant le plus représenté, avec 38% des jeunes diplômé(e)s qui se reconnaissent dans ce type de profil. Ce profil se caractérise par un intérêt pour les enjeux du monde, l'intérêt général, la culture et les valeurs de l'entreprise ainsi que l'utilité de leur mission.

Le profil intra/entrepreneur est également très présent, avec 35% des jeunes diplômé(e)s qui s'y identifient. Ce profil est motivé par le challenge, le projet d'entreprise, la liberté d'action et l'autonomie dans les missions confiées. Ce type de profil est très prisé, que ce soit dans les grandes ou petites entreprises.

Enfin, le profil compétiteur arrive en troisième position et moins présent que par le passé, avec seulement 27% des jeunes diplômé(e)s qui le mentionnent. Ce profil se caractérise par le développement de carrière, un poste de dirigeant, des responsabilités hiérarchiques et un salaire attractif.

Cette évolution des profils chez les jeunes diplômé(e)s est une bonne nouvelle selon Manuelle Malot, en particulier pour les entreprises qui cherchent à recruter des candidat(e)s engagés et motivés. De plus, certains profils peuvent être mixtes, comme l'entrepreneur engagé qui est un profil qui est très important, comme le souligne Manuelle Malot, ce qui se voit notamment à Station F. Cette évolution montre que les jeunes diplômé(e)s cherchent avant tout des missions qui ont du sens et qui leur permettent de se réaliser professionnellement.

Pour Guy Delcroix, responsable du Pôle Carrières de CentraleSupélec Alumni, et Délégué Général par intérim de l'association, il ne s'agit pas d'une surprise. « *C'est un peu une conséquence de ce qu'on a fait au niveau de l'école.* », explique-t-il. Il ajoute au sujet du profil de l'entrepreneur : « *Aujourd'hui, on crée son entreprise dès la sortie de l'école, voire un peu avant.* »

Une volonté de développer une expertise



L'étude révèle que 44% des jeunes diplômé(e)s sont principalement motivés par le développement d'une expertise pour leur carrière, plutôt que par le management hiérarchique. 29% sont motivés par le management hiérarchique, tandis que 27% souhaitent plutôt animer une équipe en travaillant en réseau, sans lien hiérarchique.

De plus, les deux principaux objectifs professionnels des jeunes diplômé(e)s sont d'acquérir de nouvelles compétences afin de se développer personnellement et de contribuer utilement à la société. Ce sont des éléments importants selon eux dans leur carrière et ce qui fait aujourd'hui le succès tout particulier des entreprises apprenantes et des entreprises à mission. 80% d'entre eux pensent ainsi que leur poste actuel leur permet de développer des compétences et 50% contribuent utilement à la société. Ils sont sensibles à l'impact de leur entreprise sur la société et cherchent à avoir un impact positif dans leur emploi.

Cependant, la satisfaction des jeunes diplômé(e)s est plus forte pour l'acquisition de compétences que pour la contribution à la société. Sans oublier le fait qu'ils manifestent également un besoin d'avoir un salaire élevé pour répondre à leurs attentes, ce qui est en adéquation avec leurs objectifs professionnels mais n'est pas toujours encore satisfait en début de carrière.

Lire aussi : Quels sont les diplômes de tes YouTubeurs préférés ?

Les attentes des jeunes vis-à-vis des entreprises Flexibilité, liberté et accompagnement au travail

Malgré une tendance croissante à l'entrepreneuriat, la majorité des jeunes diplômé(e)s estime que le statut de salarié est idéal pour un début de carrière en raison de la stabilité qu'il offre, la possibilité de monter en compétences et de développer un projet en parallèle. Ainsi, 85 % des alumni interrogés le favorisent.

En termes de modalités de travail préférées, les jeunes diplômé(e)s recherchent avant tout la liberté de choix dans la manière dont ils travaillent. Ils apprécient à 31% la flexibilité des horaires de travail, la possibilité de travailler de manière asynchrone et de choisir leur lieu de travail. De plus, 59% des jeunes diplômé(e)s sont satisfaits de bénéficier de ces modalités dans leur emploi. 26 % recherchent même la possibilité de se consacrer au travail sur 4 jours en obtenant une rémunération complète et 21 % la liberté de choisir chaque jour leur lieu d'exercice de travail, appelé le flex office.

En ce qui concerne l'intégration dans l'entreprise, les jeunes diplômé(e)s ont un avis mitigé. Bien que la moitié d'entre eux estiment avoir bénéficié d'un dispositif d'accueil et d'intégration spécifique à leur prise de poste, les entreprises ont encore beaucoup de marge de progrès possible dans ce domaine. Les pratiques les plus efficaces pour une bonne prise de poste selon les alumni sont l'accompagnement par un membre de l'équipe (56 %) ou par le manager (41 %). Les entreprises ont donc un rôle important à jouer dans l'accompagnement et le développement professionnel de leurs nouveaux employés pour assurer leur intégration réussie dans l'entreprise.

Les attentes vis-à-vis du manager

Les jeunes diplômé(e)s ont des attentes élevées envers leur manager. Les principales attentes des jeunes diplômé(e)s vis-à-vis de leur management sont la transparence et l'honnêteté (73 %), la confiance et l'autonomie (67 %), la protection et la défense de l'équipe (49 %) et la reconnaissance des performances (48 %). 80 % des jeunes estiment bénéficier de cette transparence et de cette honnêteté dans leur entreprise.

Marguerite Gallant, Directrice générale de HEC Alumni et membre du G16 commente ainsi : « *On voit à quel point le management a un rôle et la confiance qu'on accorde à son manager devient un point essentiel de l'épanouissement au travail. (...) Dans notre univers des Business School, le management doit être à l'écoute des aspirations de ces jeunes* ».



Les jeunes attendent également que leur manager agisse en faveur de leur équipe et de ses collaborateurs et qu'il défende leurs intérêts, à l'opposé du manager statutaire. Du côté de l'entreprise, Marguerite Gallant nous affirme que « *la prise de responsabilité est quand même valorisée* ».

Lire aussi : Quels sont les diplômés de tes influenceurs préférés ?

Des exigences professionnelles d'engagement et d'épanouissement
Des jeunes engagés au travail

Les jeunes diplômé(e)s sont de plus en plus engagés au travail, cherchant à travailler pour des entreprises dont la raison d'être est en accord avec leurs valeurs personnelles.

Les facteurs qui renforcent leur engagement professionnel sont l'intérêt des missions confiées (71%), l'ambiance de travail (67%), l'alignement personnel avec les valeurs de l'entreprise (51%) et un travail ambitieux et challengeant (51%). Ils ne cherchent pas simplement un travail, mais une aventure collective au sein de l'entreprise.

De plus, la raison d'être de l'entreprise est devenue un critère déterminant d'attractivité et d'engagement pour les jeunes diplômé(e)s (71%), avec 80% d'entre eux connaissant la raison d'être de leur entreprise et 67% considérant cette dernière comme un facteur d'engagement.

Manuelle Malot souligne l'importance de la raison d'être des entreprises : « *On passe de la marque d'employeur et de la communication de recrutement à la raison d'être pour attirer* ». Cette nouvelle génération semble ainsi changer fondamentalement le lien au travail, avec une volonté de donner un sens à leur travail et d'avoir un impact positif sur la société. Guy Delcroix l'illustre également « *On a quand même du mal à fidéliser ces jeunes dans nos associations d'alumni. On a lancé une étude pour retravailler sur la raison d'être de ces associations* ».

Avoir un impact, un enjeu de gouvernance

Les jeunes diplômé(e)s expriment clairement leur volonté d'avoir un impact positif à travers leur travail. Ils attendent ainsi de leur entreprise d'être formés sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux pour être en mesure de contribuer efficacement à la réalisation de la raison d'être de leur entreprise. De plus, les collaborateurs souhaitent être impliqués activement dans les projets ayant un impact positif et être encouragés à agir en faveur de l'environnement et de la société. Ils attendent de leur entreprise qu'elle leur donne les moyens de contribuer à la réalisation de ces objectifs.

Marguerite Gallant souligne ainsi l'importance de la gouvernance dans la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. « *J'étais un peu surprise dans ces résultats sur le volet gouvernance qui prend le pas sur le volet social (...) c'est presque comme ci ça c'était un peu de l'acquis et que les combats étaient autour de l'environnement et dans cette transparence de la gouvernance* », s'étonne-t-elle.

Manuelle Malot complète : « *Aujourd'hui ce qui se passe dans le monde du travail, c'est que les jeunes demandent des comptes à l'entreprise pour résoudre ces problèmes-là* ».

Le sentiment d'accomplissement professionnel et personnel

Pour finir, les résultats de l'étude montrent que les jeunes diplômé(e)s accordent une grande importance à l'accomplissement professionnel et personnel. En effet, plus de 85 % des sondés estiment que leur emploi leur permet de s'accomplir sur le plan professionnel, tandis que 75 % se sentent épanouis sur le plan personnel. Cependant, certains indiquent qu'ils ont du mal à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie sociale ou personnelle, ce qui peut limiter leur sentiment d'accomplissement global.

Il est intéressant de noter que la formation académique est également un élément clé pour ces jeunes diplômé(e)s, car près de 86 % d'entre eux recommandent leur cursus



pour l'emploi qu'ils occupent actuellement, ce qui montre que l'adéquation entre leur formation et les besoins métiers.

Lire aussi : Coupe du monde 2022 : les diplômés de l'équipe de France

