



Quelles sont les attentes des jeunes diplômés des grandes écoles ? Les 10 chiffres à retenir



L'EDHEC NewGen Centre et les associations de diplômés du G16 Careers ont révélé le 4 avril 2023 les résultats de leur étude sur le début de carrière des jeunes diplômés des grandes écoles françaises. Profils, motivations, objectifs professionnels, relation au management : découvrez les 10 chiffres à retenir sur les attentes des jeunes diplômés des grandes écoles en termes d'emploi.

38 % des jeunes diplômés disent avoir un profil engagé

Côté ambitions professionnelles, les choses bougent chez les jeunes diplômés des grandes écoles ! « Alors que le profil *compétiteur* (centré sur le développement ambitieux de sa carrière, motivé par la perspective d'un poste de dirigeant, une responsabilité hiérarchique et une rémunération attractive) était ultra majoritaire il y a 10 ans, il ne représente plus aujourd'hui que 27 % des jeunes interrogés » constate Manuelle Malot, directrice de **L'EDHEC** NewGen Talent Centre. Ils s'identifient désormais majoritairement au profil *engagé* (38 %), centré sur les enjeux du monde, motivé par l'intérêt général, la culture et les valeurs de l'entreprise ainsi que l'utilité de sa mission. Autre profil ayant le vent en poupe : *l'intra / entrepreneur* (35 %). Centré sur le projet d'entreprise, motivé par le challenge, la liberté d'action et l'autonomie des missions confiées.

44 % des jeunes diplômés sont motivés par le développement d'une expertise pour leur carrière

De fait « si l'ambition managériale est toujours présente chez les jeunes diplômés des grandes écoles, elle est de moins en moins prégnante » ajoute-t-elle. Un chiffre confirmé par un autre constat de l'enquête : 44 % des jeunes diplômés sont motivés par le développement d'une expertise pour leur carrière. Une motivation qui dépasse largement celle d'assurer le management d'une équipe avec un lien hiérarchique (29 %) ou d'animer une équipe ou de travailler en réseau sans lien hiérarchique (27 %). « Un ordre de priorité motivé par le fait qu'ils sont en début de carrière : avant de penser management, ils veulent développer une expertise pour se



sentir légitimes » indique Manuelle Malot.

33 % des jeunes diplômés ont pour principal objectif professionnel d'acquérir des compétences et de se développer personnellement

Une motivation allant de pair avec les principaux objectifs professionnels affichés par les jeunes diplômés : apprendre, se développer (33 %) et contribuer à la société (31 %).

« Ils développent un vrai souci de contribuer positivement à la société et d'avoir un impact sociétal dans l'entreprise, pour l'entreprise et dans leur emploi » précisent les responsables de l'étude. Sans pour autant opposer impact et salaire, avoir un revenu élevé arrivant en effet en 3^e position (13 %).

Le salariat : le statut idéal pour 85 % des jeunes diplômés

Par ailleurs, s'ils se voient engagés ou entrepreneurs, les jeunes diplômés des grandes écoles ne renient pas leur besoin de stabilité en début de carrière. 85 % d'entre eux jugent ainsi le statut de salarié comme idéal à court et moyen terme, devançant celui d'entrepreneur (8 %) et d'indépendant (6 %).

>>>> Record du taux d'emploi chez les jeunes diplômés : tous les résultats de la dernière enquête de la Conférence des Grandes Ecoles

31 % des jeunes diplômés plébiscitent les horaires de travail flexibles

Idéalement salariés donc, mais avec une vraie demande de flexibilité et de liberté de choix. Sans surprise, des horaires de travail flexibles et le travail asynchrone sont plébiscités (31 %), tout comme la semaine de quatre jours (26 %) et la liberté totale de choisir chaque jour le lieu d'exercice de son activité (21 %). Des demandes qui, pour certaines, sont d'ores et déjà satisfaites : 59 % disent par exemple bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une flexibilité horaire. A contrario, ils ne sont que 6 % à avoir déjà expérimenté la semaine de quatre jours.

Attentes des jeunes diplômés : l'onboarding est décisif pour 51 % d'entre eux

Alors qu'attirer et fidéliser les jeunes talents n'a jamais été autant au cœur des préoccupations des recruteurs, la jeune génération exprime son envie de bénéficier d'un dispositif d'accueil et d'intégration spécifique lors d'une prise de poste. 51 % des jeunes diplômés déclarent d'ailleurs avoir le sentiment d'en avoir déjà bénéficié. Parmi les pratiques jugées les plus efficaces pour une intégration réussie, ils distinguent : l'accompagnement par un membre de l'équipe (56 %) ou par le manager (41 %), des formations dans le cadre de leur prise de poste (39 %) ou des événements de type team building (31 %). A contrario, la rencontre avec les dirigeants n'est jugée efficace que par 11 % des jeunes interrogés.

85.9 % des jeunes diplômés des grandes écoles estiment que leur emploi leur permet de s'accomplir professionnellement et 75.4 %, personnellement.

73 % des jeunes diplômés attendent de leur manager qu'il soit transparent et honnête

Si les jeunes diplômés souhaitent être accompagnés par leur manager direct, c'est aussi parce qu'ils ont de fortes attentes vis-à-vis du management. Ils souhaitent ainsi avant tout travailler avec un manager transparent et honnête (73 %), qui fait confiance et donne de l'autonomie (67 %), qui protège et défend son équipe (49 %) et qui reconnaît les performances au mérite (48 %). Preuve de l'évolution de ce dernier critère, celui-ci occupait la première place des attentes des jeunes diplômés lors des précédentes enquêtes réalisées en 2014 et 2018. « Le manque de confiance du manager constitue un des facteurs de désengagement les plus forts. Aujourd'hui, nous sommes clairement passés d'un management statutaire à un management de la confiance et de la transparence » analysent les responsables de l'étude.

Pour 71 % des jeunes diplômés, l'intérêt des missions confiées est le principal facteur d'engagement

Mais le management ne fait pas tout ! Parmi les principaux facteurs d'engagement dans



l'entreprise, les jeunes diplômés citent d'abord l'intérêt des missions qui leur sont confiées (71 %), l'ambiance de travail et sentiment de participer à une aventure collective (67 %) puis, ex-aequo (51 %) l'alignement de leurs valeurs avec celles de l'entreprise et un travail ambitieux et challengeant. « On dit que nos jeunes n'aiment plus l'entreprise, mais c'est faux ! Ils lui donnent au contraire la responsabilité de régler les problèmes du monde : l'entreprise est devenue le véhicule de leurs ambitions. Il ne s'agit pas d'une génération de la facilitation mais bien d'une génération qui veut comprendre l'impact de son job et de son entreprise et avoir des challenges » insiste Manuelle Malot.

>>>> L'engagement des jeunes, mythe ou réalité ? Découvrez notre article.

80 % des jeunes diplômés connaissent d'ailleurs assez ou très précisément la raison d'être de leur entreprise

De fait, la raison d'être, adoptée par de nombreuses entreprises depuis la loi PACTE, constitue un moteur d'attraction et d'engagement des nouvelles générations en entreprise. 80 % des jeunes diplômés connaissent d'ailleurs assez ou très précisément la raison d'être de leur entreprise et 55 % trouveraient engageant qu'une partie de leur rémunération soit liée à l'atteinte des objectifs extra financiers de l'entreprise. « On peut ainsi se demander si le *comment* (incarné par la marque employeur), n'est pas en passe d'être détrôné par le *pourquoi* (incarné par la raison d'être) pour attirer les jeunes dans les entreprises » s'interrogent Les responsables de l'enquête.

Attentes des jeunes diplômés : 72 % d'entre eux souhaitent que leur entreprise développe leurs compétences sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux

Mais il ne suffit pas de définir une raison d'être, il faut aussi l'implémenter et la faire vivre au quotidien en permettant aux collaborateurs de s'impliquer dans sa mise en œuvre. Pour ce faire, les jeunes diplômés listent quelques mesures jugées efficaces. Le développement de leurs compétences sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux (72 %) bien sûr, mais aussi la possibilité donnée de s'investir sur son temps de travail (mais en dehors du périmètre de son poste) dans une activité liée à la raison d'être de l'entreprise (65 %) ou encore, la gestion participative de l'entreprise (54 %). De quoi permettre à chacun de contribuer à l'impact de l'entreprise. Un impact que les jeunes diplômés souhaitent avant tout environnemental (52 %), mais aussi social (19 %) et, préoccupation en forte hausse, avec l'éthique de la gouvernance (29 %).

>>>> Quelles sont les entreprises préférées des jeunes talents ? Toutes les réponses ici !

Le G16 Carrer : québécois ?

Le G16 Carrer regroupe les services carrières des associations de diplômés de 16 grandes écoles d'ingénieurs et de management française dans le but de partager les bonnes pratiques, échanger des informations sur le marché de l'emploi et organiser des conférences et ateliers communs. Ses écoles membres : Agro-Uniagro, Arts et Métiers, CentraleSupélec, **EDHEC BS**, emlyon business school, ENA-INSP, ENSAE Paris, l'ESCP, ESSEC BS, ESTP Paris, HEC Paris, IAE Paris-Sorbonne, l'Isae Supaero, l'ENSICA, Mines Paris-PSL, l'Ecole Navale, Polytechnique, l'Ecole des Ponts ParisTech, Sciences Po et Télécom Paris.

>>>> Envie d'en savoir plus sur les attentes des jeunes diplômés ? Découvrez les résultats de la deuxième édition du Baromètre des enjeux du premier emploi de **l'EDHEC** NewGen Talent Centre.

