



**JOBTEASER**



**EDHEC**  
BUSINESS SCHOOL

NewGen Talent centre

*Communiqué de presse*

**SOUS EMBARGO**

**JUSQU'AU 06 FEVRIER, 9H (CET)**

## **Début de carrière : Les futurs diplômés se projettent sur un horizon de 18 mois pour leur premier poste**

**En 2025, les futurs diplômés envisagent leur premier emploi comme une étape transitoire, avec une durée idéale de seulement 18 mois. C'est l'une des principales tendances qui ressort de l'étude « [Début de carrière : Ce que veulent les futurs diplômés en 2025](#) », menée par JobTeaser et l'EDHEC NewGen Talent Centre auprès de 6 000 futurs diplômés. Les résultats reflètent leur vision positive mais réaliste de l'entreprise ainsi que leur quête de flexibilité.**

**Paris, le 06/02/2025** – Plus de 300 000 jeunes diplômés du supérieur entrent chaque année sur le marché du travail en France. Qu'ils soient issus de formations en école d'ingénieurs, de management ou universitaires, leurs attentes vis-à-vis de l'entreprise et leurs carrières se dessinent avec un regard nuancé, mêlant optimisme, pragmatisme et volonté d'adaptation. À travers une étude menée par le Gen Z Lab de JobTeaser et l'EDHEC NewGen Talent Centre, ces futurs talents révèlent des aspirations variées, marquées par une approche stratégique de leur premier emploi.

### **Une vision positive de l'entreprise mais sans concessions**

A l'encontre des idées reçues, le travail est en 2025 une source d'épanouissement majeure pour la nouvelle génération (94%). L'entreprise est perçue positivement par 83 % des jeunes talents. Si elle est décrite comme collaborative (77 %) et captivante (71 %), 76% la jugent également stressante et 70% compliquée.

Au global, bienveillance (63%), bonne relation au sein de l'équipe (62%) et équilibre vie pro/perso (61%) sont les trois attentes principales pour un premier emploi.



## Un premier emploi marqué par une grande volatilité

Les étudiants considèrent leur début de carrière comme une expérience transitoire : 40% d'entre eux n'envisagent pas de CDI en sortie d'études.

*« Enthousiastes, lucides et exigeants, les futurs diplômés ont une image positive de l'entreprise et épanouissante du travail. Ils envisagent leur début de carrière comme une succession d'expériences visant à développer leurs compétences et leur employabilité. Ils se projettent volontiers dans des missions courtes de type VIE, Graduate programme et CDD et sont prêts à s'engager plus durablement si leurs employeurs leur offrent des opportunités d'évolution », explique Manuelle MALOT, directrice de l'EDHEC NewGen Talent Centre.*

La durée moyenne idéale pour un premier poste s'établit à 18 mois mais révèle des disparités fortes : les universitaires sont les plus incertains (12 mois) tandis que les ingénieurs se projettent davantage (23 mois). Au global, une majorité (58 %) anticipe même un changement de métier d'ici deux ans. A plus long terme, ces changements de cap, parfois subis, parfois choisis, deviennent monnaie courante : 56% des futurs diplômés envisagent déjà une réorientation professionnelle par choix au cours de leur carrière. Ces incertitudes sont aussi étroitement liées aux transformations technologiques rapides : 28% s'inquiètent de l'impact de l'IA sur leur métier, et notamment les profils managers (33%).

## Mais ce marché mouvant ouvre aussi de nouvelles perspectives aux jeunes talents :

*« Les futurs diplômés adoptent une vision fluide de leur carrière, à la recherche d'expériences variées plutôt que d'une trajectoire linéaire. Ils se donnent chacun la possibilité de redéfinir leur parcours et d'explorer plusieurs vies professionnelles au fil du temps. Cette approche représente une opportunité pour les entreprises, à condition qu'elles adaptent leurs stratégies pour répondre à ces attentes d'épanouissement et de mobilité », estime Adrien Ledoux, CEO de JobTeaser. « Le premier emploi est une étape où les jeunes découvrent leurs forces et faiblesses. Si l'entreprise fait à son tour preuve de flexibilité et d'ouverture, elle leur offre l'opportunité de trouver leur véritable place, que ce soit par la redéfinition des missions, la gestion de projets en autonomie ou encore la mobilité interne. »*

## Ingénieurs, managers ou universitaires : des aspirations différentes selon les profils

### Encadré

#### Profil type Écoles de management

- **Volatilité** : Ces jeunes talents visent une durée moyenne de 18 mois pour leur premier poste, et 61 % d'entre eux auront changé de métier dans les deux ans.
- **Contrats alternatifs** : Le CDI perd du terrain, avec près de 50 % préférant des formats comme le VIE ou les graduate programs.



- **Grands groupes** : Les grandes entreprises sont leur premier choix (31 %)
- **Rémunération** : Il s'agit de leur critère le plus important pour un premier emploi (66%)
- **Désir d'évolution** : Leur priorité est de progresser rapidement dans la hiérarchie (29 %).

### Profil type Ingénieurs

- **Optimisme** : 90 % des jeunes ingénieurs ont une vision positive de l'entreprise.
- **Cadre de travail** : Ils valorisent des éléments comme les relations au sein de l'équipe, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et un travail porteur de sens.
- **Passion** : Contrairement aux profils managers, la passion prime sur les conditions financières (57 % préfèrent en effet un métier passionnant mais peu rémunéré).
- **Volatilité** : Ils se projettent sur 23 mois pour leur premier poste, et 54 % auront changé de métier dans deux ans.
- **Sérénité face à l'IA** : Seuls 20 % des ingénieurs s'inquiètent de l'impact de l'IA sur leur avenir professionnel.

### Profil type Universitaires

- **Volatiles** : Ils visent 12 mois seulement pour leur premier poste.
- **Spécialisation** : 39% cherchent en priorité à se spécialiser une fois en poste
- **Petites structures** : 34% se dirigent en priorité vers les PME.

*« En résumé, la nouvelle génération ne tourne pas le dos à l'entreprise mais elle aspire à maîtriser les conditions de son engagement. Managers et recruteurs doivent repenser leurs modèles pour répondre à cette quête de sens, de flexibilité et d'employabilité », conclut Manuelle Malot, Directrice du NewGen Talent Centre, EDHEC Business School.*

**Pour en savoir plus sur les résultats de l'étude et les leviers stratégiques permettant d'attirer des jeunes diplômés exigeants, consultez le rapport complet [ici](#).**



**JOBTEASER**



**EDHEC**  
BUSINESS SCHOOL

NewGen Talent centre

## Méthodologie

Cette étude a été menée en partenariat avec Kantar entre le 2 mai et le 10 juin 2024, auprès de 5 866 étudiants et jeunes diplômés ainsi que 561 recruteurs. Parmi les répondants jeunes :

- 2 093 profils universitaires
- 2 338 profils management
- 1 390 profils ingénieurs

## A propos de JobTeaser

JobTeaser, leader européen dans le recrutement et l'orientation de jeunes talents, a été fondé en 2008 pour faciliter la transition entre le monde académique et professionnel.

Avec la mission d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle, JobTeaser offre une plateforme intégrée dans plus de 800 écoles et universités à travers l'Europe.

Cette plateforme est utilisée par 5 millions d'étudiants et jeunes diplômés pour découvrir des opportunités de stages et d'emplois, et par plus de 250 000 recruteurs pour communiquer et recruter des talents.

Pour en savoir plus, visitez : [corporate.jobteaser.com](https://corporate.jobteaser.com)

## A propos de The Gen Z Lab

Lancé en 2023, The Gen Z Lab est un observatoire dédié à l'analyse des générations futures et de leur relation au travail. Regroupant nos ressources sur les tendances caractéristiques de la génération Z, notre ambition est de démystifier les idées reçues sur cette jeunesse, d'étudier ses comportements, et de mieux comprendre ses aspirations. Études, témoignages, tribunes, analyses détaillées et prospectives : retrouvez tous nos contenus élaborés par les experts JobTeaser pour décrypter ceux qui façonneront le monde du travail de demain.

Pour en savoir plus, visitez : [The GenZ Lab](https://thegenzlab.com)

## A propos de l'EDHEC Business School

Forte de 120 ans d'histoire, l'EDHEC Business School s'est imposée comme une institution leader en France, se classant 7ème Business School en Europe par le Financial Times depuis 2022.

L'EDHEC a développé un modèle unique, fondé sur une recherche utile à la société, aux entreprises et aux étudiants. L'EDHEC est ainsi aujourd'hui tout à la fois un lieu d'excellence,



**JOBTEASER**



**EDHEC**  
BUSINESS SCHOOL

NewGen Talent centre

d'innovation, d'expérience et de diversité, propre à impacter les générations futures dans un monde en profond bouleversement. Avoir un impact positif sur le monde est notre raison d'être.

Plus d'informations sur le site du Groupe : [EDHEC Business School](#)

### **A propos du NewGen Talent Centre**

Créé en mai 2013, le NewGen Talent Centre est le centre d'expertise de l'EDHEC sur les aspirations, comportements et compétences des nouvelles générations de diplômés. Sa mission est de détecter, comprendre et expliquer l'évolution des attentes des jeunes pour leur vie professionnelle pour répondre aux problématiques d'attraction, de fidélisation et d'engagement des entreprises. Nous bénéficions du soutien du groupe Forvis Mazars.

Pour en savoir plus, visitez : [EDHEC NewGen Talent Centre](#)

### **Contacts presse**

#### **JobTeaser**

Iris Hartl - [iris.hartl.ext@jobteaser.com](mailto:iris.hartl.ext@jobteaser.com) - +33 (0)6 27 44 83 79

#### **EDHEC Business School**

Angèle Pellicier - [angele.pellicier@edhec.edu](mailto:angele.pellicier@edhec.edu) - +33 (0)6 68 11 39 04