



« Ils désirent que l'on prenne soin d'eux » : la vie pro rêvée des étudiants

Depuis 2013, le NewGen talent centre - une entité de l'Edhec - livre tous les ans une étude (réalisée au deuxième semestre 2024, en deux vagues (une première de 1 508 et une seconde de 2 543 répondants) sur la base de questionnaires soumis à des étudiants de grandes écoles de management) sur les aspirations des étudiants des écoles de commerce en matière professionnelle. Une sorte de photo de ce qu'ils ressentent et imaginent de la vie après les bancs de l'école, des enjeux de leur premier emploi.

Une tendance montait depuis quelques mois, elle est confirmée : pour 84 % des sondés, l'entreprise a le devoir de mettre en place des mesures pour favoriser le bien-être mental de ses collaborateurs. Un chiffre sans appel. Neuf jeunes sur dix attendent dans la foulée de leurs managers qu'ils leur fassent confiance et leur donnent de l'autonomie, mais aussi qu'ils protègent et défendent leur équipe.

« On entend beaucoup parler de santé mentale mais nous, nous préférons le terme bien-être mental, souligne Manuelle Malot, la directrice du NewGen talent centre. Récemment, la présidente de l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) m'a dit que cette thématique était en première position sur leur agenda et dans leurs préoccupations. Le bien-être mental prend de plus en plus d'importance et de place. Et si les étudiants souhaitent des jobs à impact, qui changent le monde, ils désirent aussi que l'on prenne soin d'eux. Ce critère s'ajoute désormais aux autres au moment de choisir une entreprise. Il y a une demande de respect de la qualité de vie. Ils ne veulent d'ailleurs pas non plus s'ennuyer ou être sous pression. »

Être choyé mais aussi autonome

Les autres enseignements de cette étude vont appuyer sur la nécessité d'avoir un employeur à l'écoute. « Par exemple, les jeunes que nous avons interrogés donnent la priorité à leur travail jusqu'à 35 ans, avant de mettre la vie personnelle en avant. Mais cela implique aussi qu'ils entendent s'épanouir dans leur emploi. Ils sont prêts à travailler mais ne veulent pas que ce soit délétère pour leur santé mentale. Ok, il y a la quête de sens, la rémunération mais aussi cet aspect bien-être. Si l'entreprise ne remplit pas ces fonctions, ils estiment que c'est préjudiciable, poursuit la directrice. Elle est là pour les protéger et le premier interlocuteur est le N + 1. »

Bilan, le manager intermédiaire se retrouve « coincé » entre les demandes de sa hiérarchie et le désir de son équipe d'être préservée. « Les jeunes veulent d'ailleurs de moins en moins ce type de poste : ils voient bien la pression reçue par leur manager », appuie Manuelle Malot.

Le temps de travail est également un sujet central. Les jeunes diplômés n'ont rien contre le fait qu'il s'éleve à 40 heures par semaine. Ils ont juste des demandes en parallèle. « S'ils doivent bosser 40 heures, ils sont d'accord, mais souhaitent aussi une réduction du nombre de jours travaillés. Ils estiment pour beaucoup que 5 c'est bien (46 %), mais qu'en même temps ils n'ont pas beaucoup de temps pour leur vie sociale, familiale. Ils veulent donc pouvoir s'organiser, de la flexibilité. C'est pour cela que 38 % expliquent que 4 jours ou 4,5 jours hebdomadaires c'est mieux. Le Covid a fait exploser l'unité de lieu du travail, les jeunes veulent faire désormais exploser l'unité de temps. »