



Dépêche n° 690253

Enseignement / Recherche - Cursus et Insertion

Par: Julie Lanique - Publiée le 04/04/2023 à 18h23

[Lien dépêche](#)

Carrière : 38 % des diplômés de grandes écoles affirment que leur ambition est "centrée sur l'intérêt général" (étude)

Quels sont les attentes, ambitions et engagements des débuts de carrière des jeunes diplômés des grandes écoles ? Une étude conduite par l'Edhec NewGen Talent Centre, publiée le 4 avril 2023, a analysé plus de 2 000 réponses de diplômés de moins de 6 ans d'expérience. Parmi les principaux enseignements : 38 % des répondants estiment que leur ambition est "centrée sur les enjeux du monde, l'intérêt général, la culture et les valeurs d'entreprise". Ils sont près de 86 % à penser que leur emploi leur permet de s'accomplir sur le plan professionnel et 75 % de s'épanouir sur le plan personnel.

L'Edhec NewGen Talent Centre, le centre d'expertise sur les aspirations professionnelles des nouvelles générations, rend publique une [étude](#) sur les débuts de carrière des jeunes diplômés des grandes écoles, et s'intéresse plus particulièrement à leurs attentes, ambitions et engagements. Cette étude, conduite avec les associations de diplômés du "G16 Careers" (1), a été réalisée en octobre et novembre 2022 auprès de 3 708 diplômés des grandes écoles, et a analysé 2 099 réponses qui correspondent aux personnes de moins de 6 ans d'expérience.

"Le lien au travail, les comportements, sont modifiés dans l'entreprise. Des grandes écoles ont connu des remises de diplômes avec des prises de parole souvent très engagées. Nous voulons essayer d'objectiver tous ces moments, parfois poussés par des officines et des cabinets de conseil qui travaillent sur ces transitions professionnelles. Nous avons voulu étayer ces phénomènes : combien cela concerne-t-il de jeunes ? Est-ce qu'ils veulent vraiment bifurquer, ou veulent-ils trouver d'autres conditions de vie ?", contextualise en préambule Manuelle Malot, directrice de l'Edhec NewGen Talent Centre, lors d'un point presse le 4 avril 2023.

ambition professionnelle : Le "profil engagé" choisi en premier par les répondants

L'étude note tout d'abord "des ambitions professionnelles variées" :

- 38 % des répondants s'identifient au "profil engagé", c'est-à-dire "centré sur les enjeux du monde, motivé par l'intérêt général, la culture et les valeurs de l'entreprise, l'utilité de sa mission" ;





- 35 % se tournent vers le "profil intra/entrepreneur", qui est "centré sur le projet d'entreprise, motivé par le challenge, la liberté d'action et l'autonomie des missions confiées" ;
- 27 % choisissent le "profil compétiteur", "centré sur le développement ambitieux de sa carrière, motivé par la perspective d'un poste de dirigeant, une responsabilité hiérarchique, une rémunération attractive". Or, "ce profil était majoritaire il y a 10 ans", souligne Manuelle Malot.

acquérir des compétences et avoir un impact dans la société

Pour leur carrière, les diplômés interrogés se disent principalement motivés par le développement d'une expertise (à 44 %), devant le management d'une équipe avec lien hiérarchique (29 %). Concernant leurs aspirations pour leur vie professionnelle, les répondants souhaitent d'abord acquérir des compétences et se développer personnellement (33 %), contribuer utilement à la société (31 %) puis avoir des revenus élevés (13 %). "Nous constatons que les diplômés sont soucieux de contribuer à la société et d'avoir un impact dans l'entreprise, pour autant, ils n'opposent pas impact et salaire", pointe Manuelle Malot.

Leur poste actuel ou le dernier occupé a-t-il permis d'atteindre chacun de ces objectifs ? Si 80 % des répondants estiment avoir atteint l'objectif d'acquisition des compétences, ils ne sont plus que 50 % à le penser pour la contribution à la société et 41 % pour le troisième sur les revenus. À noter également que 85 % jugent "idéal" le statut salarié pour un début de carrière.

Modalités de travail : un besoin de flexibilité

Concernant les modalités de travail préférées des jeunes diplômés, ils mettent en avant le besoin d'avoir des horaires de travail flexibles (à 31 %), et de concentrer leur travail sur quatre jours avec une rémunération complète (26 %). Ils sont 59 % à avoir bénéficié de cette flexibilité de travail dans leur poste, en revanche, seulement 6 % ont pu expérimenter la semaine de quatre jours.

En outre, pour une intégration réussie, les diplômés jugent efficace l'accompagnement par un ou des membres de l'équipe (à 56 %), puis l'accompagnement du manager (41 %), et les formations pour la prise de poste (39 %). Plus généralement, "51 % des nouvelles générations ont le sentiment d'avoir bénéficié d'un dispositif d'accueil et d'intégration spécifique à leur prise de poste", chiffre l'étude.

Ensuite, sur les attentes vis-à-vis du management, les répondants accordent une grande importance à la transparence et à l'honnêteté (à 73 %). Ils veulent aussi que leur manager leur fasse confiance et leur donne de l'autonomie (67 %), et qu'il protège et défende son équipe (49 %). Les diplômés vantent "un management de proximité, qui doit inspirer" plutôt qu'une figure autoritaire, ajoute Manuelle Malot.

Facteurs d'engagement : intérêt des missions et ambiance de travail en tête

L'étude se focalise également sur les principaux facteurs d'engagement au travail : "l'intérêt des missions confiées" arrive en tête des réponses (71 %), suivies par "l'ambiance au travail et l'aventure collective" (67 %) et "l'alignement des valeurs avec celles de l'entreprise" (51 %). Les diplômés ont aussi mis en avant le fait d'avoir "un travail ambitieux et challengeant".

"Parfois, nous entendons dire que la nouvelle génération n'aime plus l'entreprise : c'est absolument faux. L'entreprise est





le véhicule de leur ambition. On les compare aussi souvent à ceux qui ont fait la révolution en 68. Il n'y a rien de comparable. [...] Ils ont certes les mêmes ambitions de révolution sociétale mais font confiance à l'entreprise", commente Manuelle Malot. Elle estime aussi que ce n'est pas "une génération de la facilitation", le critère du challenge étant prioritaire pour les répondants.

Par ailleurs, "la raison d'être" de l'entreprise est considérée comme "un moteur d'attraction et d'engagement des nouvelles générations", enchaîne l'étude. Ainsi, 80 % connaissent "assez précisément" ou "très précisément" la raison d'être de leur entreprise et 71 % disent qu'elle pourrait "beaucoup" ou "totalement" les inciter à rejoindre cette entreprise. "Nous assistons à un transfert de la marque employeur vers la raison d'être. Est-ce que le comment n'est pas en train d'être détrôné par le pourquoi ?", se questionne Manuelle Malot.

L'impact environnement, la transformation la plus attendue de l'entreprise

Dans la mise en œuvre de la raison d'être, les répondants jugent important le "développement des compétences des collaborateurs sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux" (72 %), puis la "possibilité donnée aux collaborateurs de s'investir sur le temps de travail mais en dehors du périmètre du poste dans une activité liée à la raison d'être de l'entreprise" (65 %). De plus, l'impact environnemental est la transformation la plus attendue de l'entreprise par les jeunes générations (52 %), suivie par l'éthique de la gouvernance (29 %).

Enfin, 85,9 % des nouvelles générations estiment que "leur emploi actuel ou dernier emploi leur a permis de s'accomplir professionnellement". En revanche, ils ne sont plus que 75,4 % à penser que cet emploi "leur a permis de s'accomplir personnellement". "Ils ont dû mal à gérer ce fameux équilibre entre vie professionnelle, sociale et personnelle", met en avant Manuelle Malot.

AEF info est un **groupe de presse professionnelle numérique et organisateur d'événements**. AEF info produit tous les jours une information de haute qualité qui mobilise une équipe de **80 journalistes** spécialisés permanents à Paris et en régions.

