



Mondial des métiers, à Lyon, en décembre 2023. L'an dernier, la part de jeunes issus de grandes écoles en recherche d'emploi atteignait 12,2%.

Alerte sur le marché de l'emploi des jeunes

Après des années d'embellie et un besoin de cadres élevé, les intentions de recrutement ralentissent. Plus pragmatique vis-à-vis de l'entreprise, la génération Z s'adapte, avec des trajectoires moins linéaires que ses aînés.

Pour préserver sa santé mentale, Clémence a arrêté de compter les candidatures à des postes de chef de produit qu'elle a déposées depuis six mois. « Peut-être 200 ou 300 », estime-t-elle. Ses entretiens avec des recruteurs se comptent, eux, sur les doigts d'une main. « Je ne m'attendais pas à une telle galère, lâche la diplômée de Neoma. Je sors quand même d'une grande école, je

suis mobile et j'ai de l'expérience avec trois stages, une alternance d'un an, un échange en Corée du Sud... Mais les entreprises demandent toujours plus. »

Son cas est loin d'être isolé. Ces derniers mois, les feux passent à l'orange pour l'insertion professionnelle des jeunes actifs. En à peine un an, le taux de chômage des moins de 25 ans est remonté en flèche, selon Eurostat (lire encadré). Même du

côté des nouveaux diplômés, qui trouvent généralement un job rapidement, la situation s'assombrit. Entre 2023 et 2024, la part de jeunes issus de grandes écoles en recherche d'emploi a augmenté de 4 points, passant à 12,2%, selon la Conférence des grandes écoles, contre 3,4% en 2021. Et cela, en raison du ralentissement des intentions de recrutement de cadres. « Les débutants sont toujours les premiers à en pâtir comme

Stéphane Aurias/Réa

ils sont les premiers à bénéficier de la reprise, éclaire Gaël Bouron, responsable adjoint du pôle études de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). *Ceux qui paieront le plus lourd tribut seront les jeunes les moins qualifiés, le diplôme demeurant toujours un bon rempart contre le chômage.* »

Cette dégradation intervient après plusieurs années d'embellie, portée notamment par l'explosion de l'apprentissage. Or, sur ce front, le ciel se gâte aussi. Pour des raisons budgétaires, le gouvernement a décidé fin décembre de diviser par trois, à 2000 euros, la prime à l'embauche des apprentis versée aux entreprises de plus de 250 salariés. Ce qui fait redouter à certains une baisse des contrats en alternance. Benoit Serre, vice-président délégué de l'Association nationale des DRH, n'est pas de ceux-là : « Contrairement aux PME, les grandes entreprises n'ont pas besoin des aides pour embaucher des jeunes et elles continueront à le faire au regard des départs à la retraite massifs des baby-boomers qui se profilent. » En attendant, le sentiment qui domine dans les bureaux vitrés des tours de la Défense, comme ailleurs, c'est l'attentisme face au chaos politique et aux tensions mondiales qui minent une conjoncture déjà dégradée.

Priorité à la rémunération

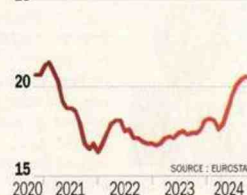
Avaient-ils senti le vent tourner ? En septembre dernier, la moitié des étudiants sondés par l'Apec estimaient qu'il leur serait difficile de trouver un emploi. Les deux tiers pensaient même que leur premier job ne correspondrait pas à leurs aspirations, notamment en matière d'équilibre de vie. Télétravail illimité, vacances à la carte, rémunération attractive, vendredis après-midi chômés... Ces dernières années, le besoin de jeunes cadres était tel que les recruteurs ont mis les bouchées doubles pour attirer – et garder – les meilleurs. « Signe que la situation se tend, la rémunération est depuis peu revenue sur le podium de leurs priorités, alors qu'elle était reléguée au moins à la septième position ces dernières années, souligne Manuelle Malot, directrice de l'Edhec NewGen Talent Centre, qui étudie les

Un mal récurrent

C'est un fléau dont on pensait la France en partie débarrassée grâce à la réforme de l'apprentissage et aux mesures d'accompagnement déployées ces dernières années. Mais selon les statistiques publiées par Eurostat le 7 janvier, le chômage des jeunes repart fortement à la hausse. Il est passé de 17,4 % à 20,5 % en un an. Et fin 2024, la barre des 700 000 chômeurs de moins de 25 ans a été franchie dans l'Hexagone, soit 125 000 de plus en une année. Pourtant, ailleurs

en Europe, le ressac se poursuit : en Espagne, en Italie, au Portugal, en Pologne... et en Allemagne, ce taux plafonne à 6,4 %. Cette poussée de fièvre en France est d'autant plus inquiétante que des moyens inédits ont été engagés sous forme d'aides exceptionnelles et d'exonérations fiscales. Selon Bruno Coquet, économiste de l'OFCE, depuis 2020, le montant de ces investissements atteint environ 100 milliards. Certes, le taux d'activité des jeunes a progressé, mais le nombre des 15-29 ans ni en emploi

Chômage des moins de 25 ans (en % de la population active)



ni en formation est resté stable selon l'Insee. La démonstration que l'argent public n'est peut-être pas exactement investi là où il faudrait. K. M.

comportements de la génération Z, née après 1995. Ils attendent aussi de leur job qu'il développe leurs compétences et qu'il contribue utilement à la société. »

Rémunération avantageuse, poste à impact dans un secteur qui « a du sens », missions variées... Le premier CDI de Camille, dans les énergies renouvelables, signé dans la foulée de son stage de fin d'études en master environnement, cochant justement toutes ces cases. « Mais la situation s'est très vite dégradée, raconte-t-elle. Je suis passée de stagiaire sans responsabilité à cheffe de projet gérant dix dossiers toute seule avec des clients investisseurs uniquement préoccupés par la rentabilité et des objectifs financiers irréalisables. » Surcharge de travail, perte de sens, tensions avec sa manager... Elle tient presque un an et demi avant d'être arrêtée pour burn out et de signer fin décembre une rupture conventionnelle.

Contrats précaires

Dix-huit mois, c'est précisément la durée moyenne du premier emploi de la génération Z, calculée par l'Edhec NewGen Talent Centre. C'est deux fois moins longtemps que les « X », la génération de leurs parents. « Pour leur premier emploi, les jeunes ont souvent du mal à trouver leur place, pointe Gaël Bouron, de l'Apec. Ils sont très peu accompagnés sur l'apprentissage des codes et processus internes, comme l'entretien annuel d'éva-

luation. » Ce qui peut favoriser les démissions précoces. Enchaînant plus de contrats précaires (CDD, intérim) sur un marché de l'emploi jusque-là dynamique, la « gen Z » a aussi pris l'habitude de butiner d'un poste à l'autre, loin des plans de carrière linéaires de leurs aînés.

NOUVELLE DONNE

18 mois de durée en moyenne pour un premier poste de la génération Z, contre trois ans pour leurs parents.

48% des étudiants estiment qu'il sera difficile de trouver un emploi après leurs études.

79% des chefs de service jugent les moins de 35 ans plus difficiles à manager.

SOURCES : EDHEC NEWGEN TALENT CENTRE, APEC, ODOXA.

Attrait de l'étranger

Cela leur vaut parfois une mauvaise réputation. « Désengagés », « moins fidèles », « carriéristes », « frondeurs »... Selon une récente étude Odoxa, 79 % des chefs de service jugent les moins de 35 ans comme plus difficiles à manager. « En réalité, qu'il s'agisse de la rémunération ou de l'équilibre de vie, ils ont sensiblement les mêmes aspirations que les autres salariés, décrit Manuelle Malot, de l'Edhec NewGen Talent Centre. Leur grande spécificité est surtout qu'ils ne veulent pas attendre pour évoluer. Dans un monde incertain, ils se considèrent comme les pilotes de leur carrière. A partir du moment où l'employeur ne leur apporte plus ce qu'ils recherchent, ils s'en vont. »

Ce rapport plus pragmatique et utilitariste à l'entreprise s'illustre aussi dans leurs choix de vie. L'an dernier, 54 % des moins de 25 ans interrogés par OpinionWay se déclaraient prêts à tenter leur chance à l'étranger à défaut d'opportunités en France. C'est le cas de Clémence, qui cherche activement un contrat de volontariat international en entreprise (VIE). Marion Perroud