



Premier emploi : Une étape transitoire pour les jeunes diplômés

Réalisée par le Gen Z Lab de JobTeaser en partenariat avec l'EDHEC NewGen Talent Centre, une nouvelle étude apporte un éclairage inédit sur la manière dont la nouvelle génération appréhende son entrée sur le marché du travail, dans un contexte de hausse du chômage des jeunes en France.



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 », estime Manuelle Malot, Directrice du NewGen Talent Centre, EDHEC Business School.

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

Contrairement aux 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/vie 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. 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%).

INGÉNIEURS, MANAGERS OU UNIVERSITAIRES : DES ASPIRATIONS DIFFÉRENTES SELON LES PROFILS

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, cette étude met également en évidence de fortes disparités selon le type de cursus suivi. Les profils type Écoles de management visent une durée moyenne de 18 mois pour leur premier poste, et 61 % d'entre eux auront changé de métier dans les deux ans. La moitié d'entre eux préfère des formats comme le VIE ou les "graduate programs" aux CDI et pour 66% d'entre eux, sont très attachés à la rémunération. D'où leur volonté d'intégrer un grand groupe au sein duquel ils pourront évoluer rapidement.

Les jeunes ingénieurs ont une vision positive de l'entreprise (90%) et valorisent des éléments comme les relations au sein de l'équipe, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et un travail porteur de sens. Contrairement aux profils

managers, la passion prime sur les conditions financières et se projettent sur 23 mois pour leur premier poste sachant que 54 % auront changé de métier dans deux ans. Les universitaires visent, eux, 12 mois seulement pour leur premier poste, lequel doit leur permettre de se spécialiser (une priorité pour 39%)W. Ils constituent un potentiel non-négligeable pour les petites structures puisque 34% souhaitent se diriger en priorité vers les PME.

**94% SOIT LA PROPORTION
DES JEUNES TALENTS QUI
CONSIDÈRENT LE TRAVAIL
COMME UN FACTEUR
D'ÉPANOUISSEMENT
PERSONNEL ■**

