

# Baromètre NewGen NewJob

## Bien-être au travail, nouvel enjeu du 1er emploi

4<sup>e</sup> édition – Mars 2025

NEWGEN  
TALENT  
CENTRE

SUPPORTED BY

**mazars**



# CONTEXTE

Depuis 2013, l'EDHEC NewGen Talent Centre décrypte les aspirations professionnelles, comportements et compétences des nouvelles générations. Dans un contexte de pénurie de talents, les jeunes diplômés sont convoités quels que soient les secteurs, les fonctions, les tailles et les types de structure. Pour les attirer, les fidéliser et les engager, les entreprises sont avides de comprendre leurs attentes pour adapter leurs marque employeur et leurs pratiques managériales.

Ces dernières années ont vu évoluer les enjeux du premier emploi. Depuis le début des années 2000 les jeunes diplômés aspiraient à démarrer leur carrière à l'étranger. A partir de 2018 les jeunes diplômés apparaissent plus concernés par les défis sociétaux de leur époque et rendent les entreprises redevables des enjeux du monde. Ils envisagent leur investissement professionnel comme un engagement citoyen et valorisent leur contribution sociétale dans leur choix d'employeur et de poste.

**Cette 4<sup>e</sup> édition du baromètre « NewGen NewJob » des enjeux du premier emploi** révèle ce qui compte en 2025 dans les choix professionnels des jeunes diplômés. Cette génération, en quête de sens et d'équilibre, redéfinit les liens au travail et pointe la responsabilité de l'entreprise dans le bien être mental des collaborateurs.

# DES JEUNES AUX AMBITIONS PROFESSIONNELLES VARIÉES



LE PROFIL  
**COMPÉTITEUR**  
43%

CENTRÉ SUR :

- **le développement ambitieux de sa carrière**

MOTIVÉ PAR :

- **la perspective d'un poste de dirigeant,**
- **une responsabilité hiérarchique,**
- **une rémunération attractive.**



LE PROFIL  
**ENGAGÉ**  
29%

CENTRÉ SUR :

- **les enjeux du monde,**

MOTIVÉ PAR :

- **l'intérêt général,**
- **la culture et les valeurs de l'entreprise,**
- **l'utilité de sa mission.**



LE PROFIL  
**INTRA/ENTRE-  
PRENEUR**  
28%

CENTRÉ SUR :

- **l'envie d'innover,**

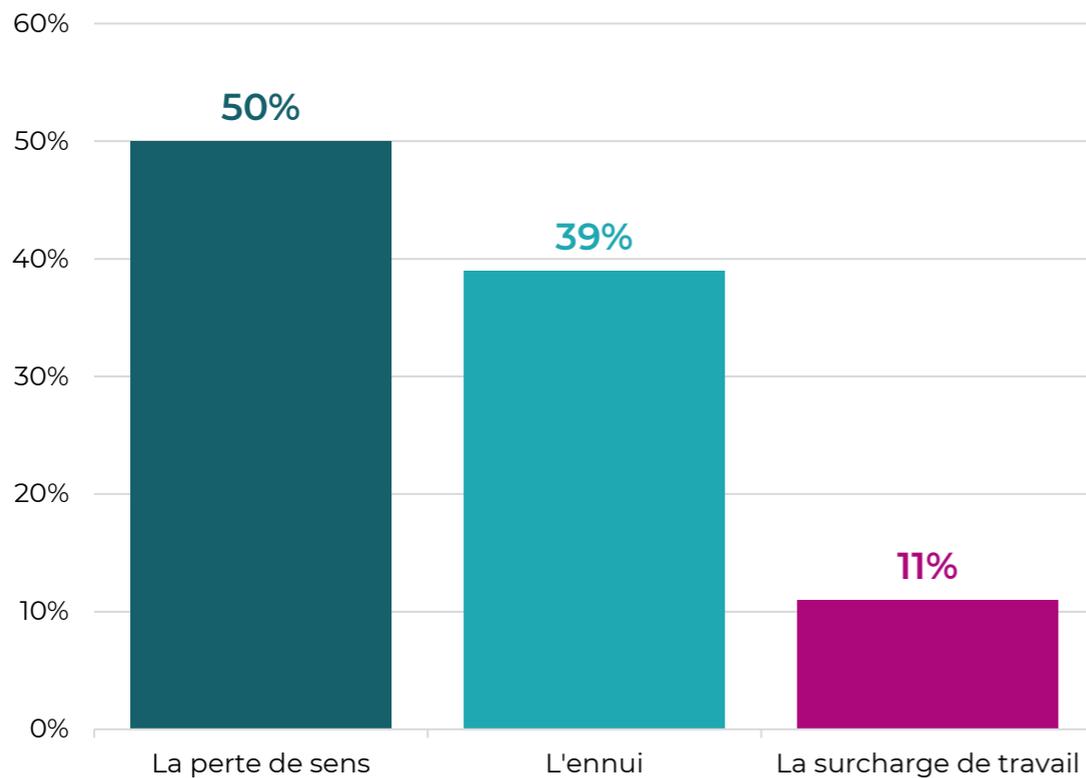
MOTIVÉ PAR :

- **le challenge,**
- **la liberté d'action,**
- **l'autonomie dans les missions confiées**
- **la conduite de projets**

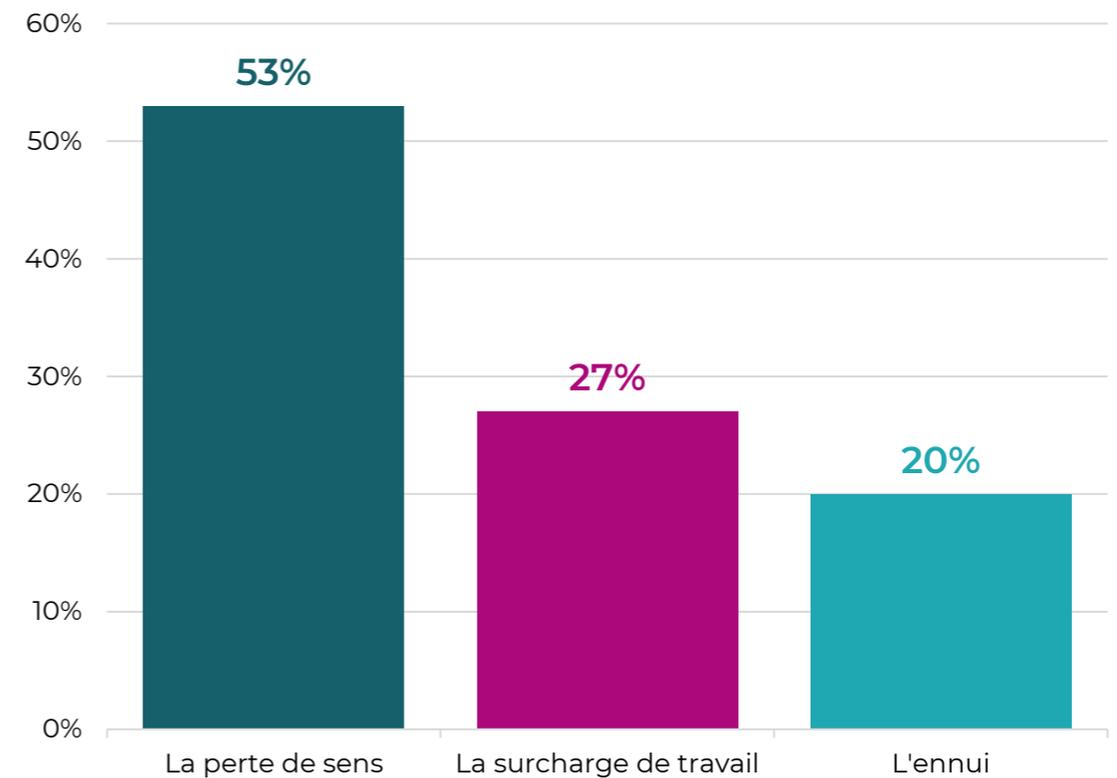
# LA PERTE DE SENS AU TRAVAIL EST REDOUTÉE PAR LES JEUNES ET JUGÉE PRÉJUDICIALE POUR L'ENTREPRISE

La perte de sens, l'ennui et la surcharge de travail sont des facteurs de désengagement professionnel.

Q. A titre personnel, laquelle de ces trois situations craignez-vous le plus de vivre ?



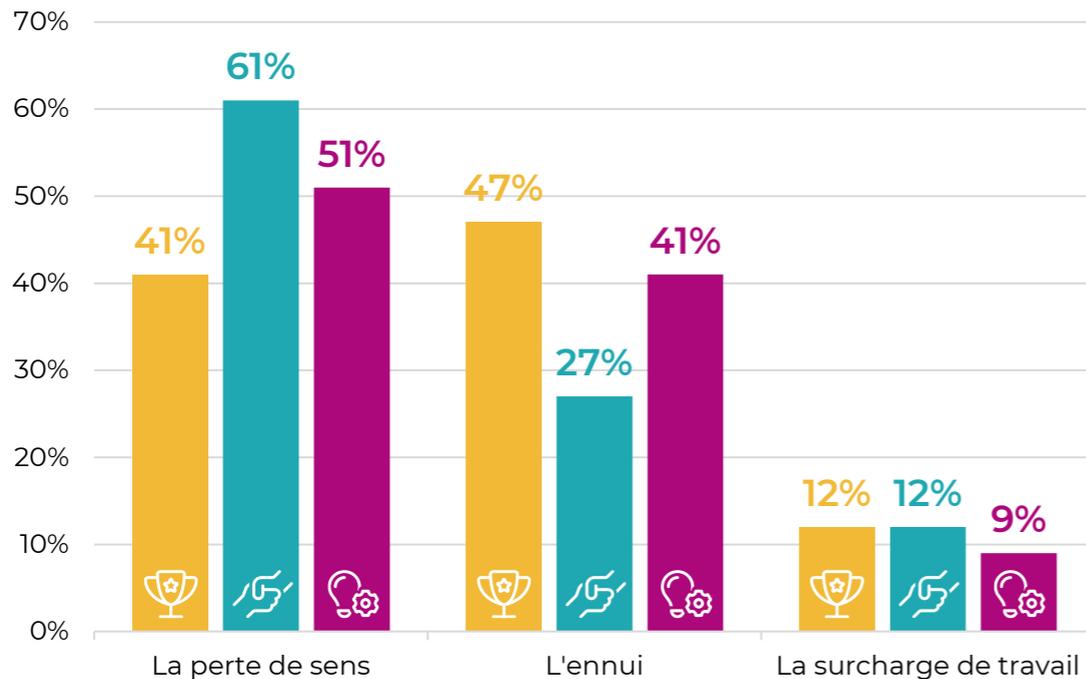
Q. Selon vous, quelle situation est la plus dommageable pour le bon fonctionnement de l'entreprise ?



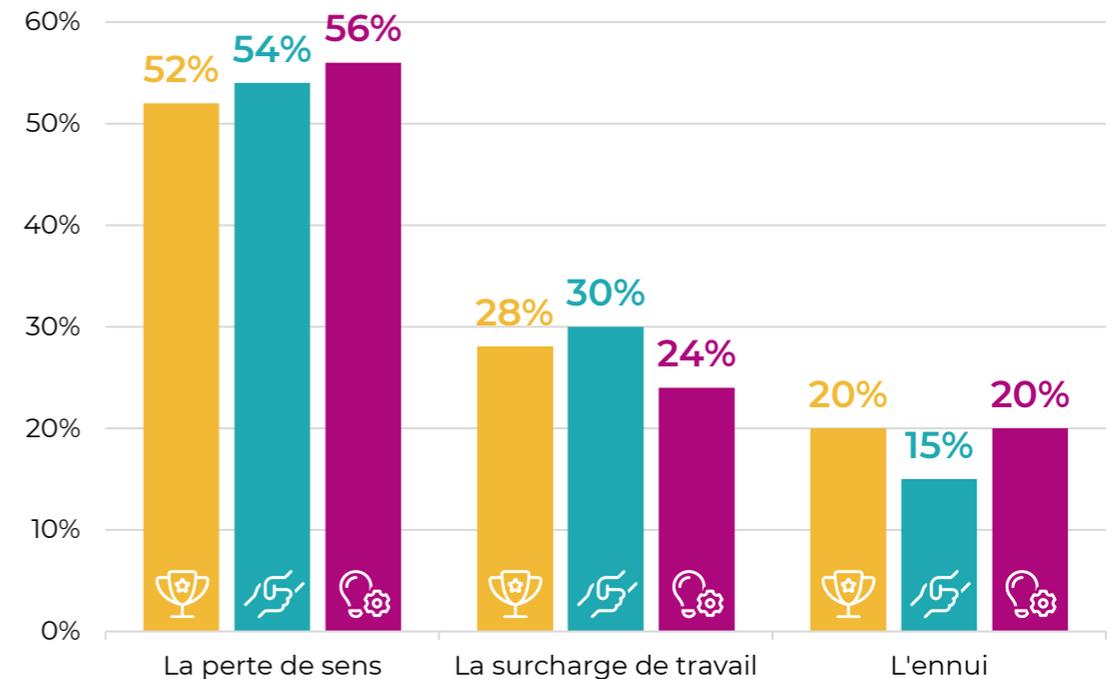
# LES FACTEURS DE DÉSENGAGEMENT PROFESSIONNEL SELON LE PROFIL D'AMBITION

Les compétiteurs craignent l'ennui et les engagés la perte de sens mais tous les profils jugent que la perte de sens est le plus dommageable pour l'entreprise

Q. A titre personnel, laquelle de ces trois situations craignez-vous le plus de vivre ?



Q. Selon vous, quelle situation est la plus dommageable pour le bon fonctionnement de l'entreprise ?



COMPÉTITEUR



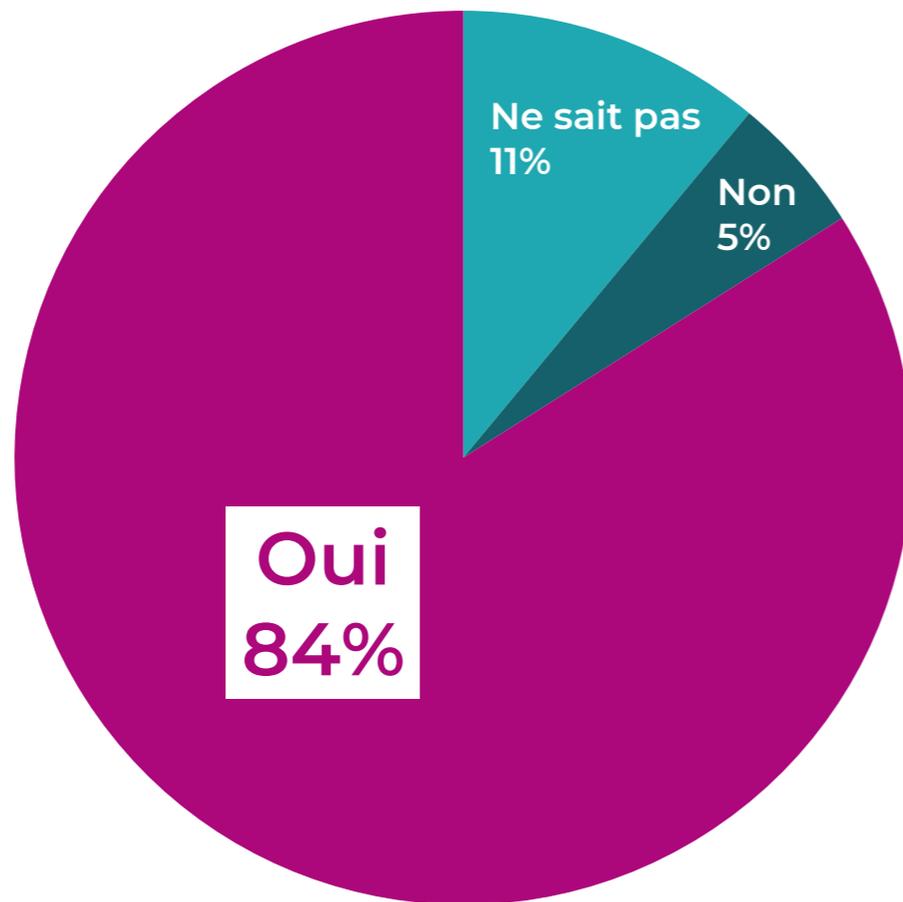
ENGAGÉ



INTRA/ENTREPRENEUR

# POUR LES JEUNES, LE BIEN-ÊTRE MENTAL EST UN DEVOIR DE L'ENTREPRISE ET IL EST INCARNÉ PAR LE MANAGER

Q. Est-ce le **devoir de l'entreprise** de mettre en place des mesures pour **favoriser le bien-être mental de leurs collaborateurs** ?



**Plus de 9 jeunes sur 10**  
attendent de leurs managers :

- qu'ils leur **fassent confiance** et **donnent de l'autonomie**
- qu'ils **protègent** et **défendent** leur équipe



# UNE DÉFINITION DU BIEN-ÊTRE MENTAL QUI FAIT CONSENSUS, QUEL QUE SOIT LE PROFIL D'AMBITION



**AFFECT**  
S'aimer,  
se sentir aimé(e) et  
aimer les autres



**ÉQUILIBRE**  
Bon équilibre  
entre travail /  
vie personnelle / vie sociale



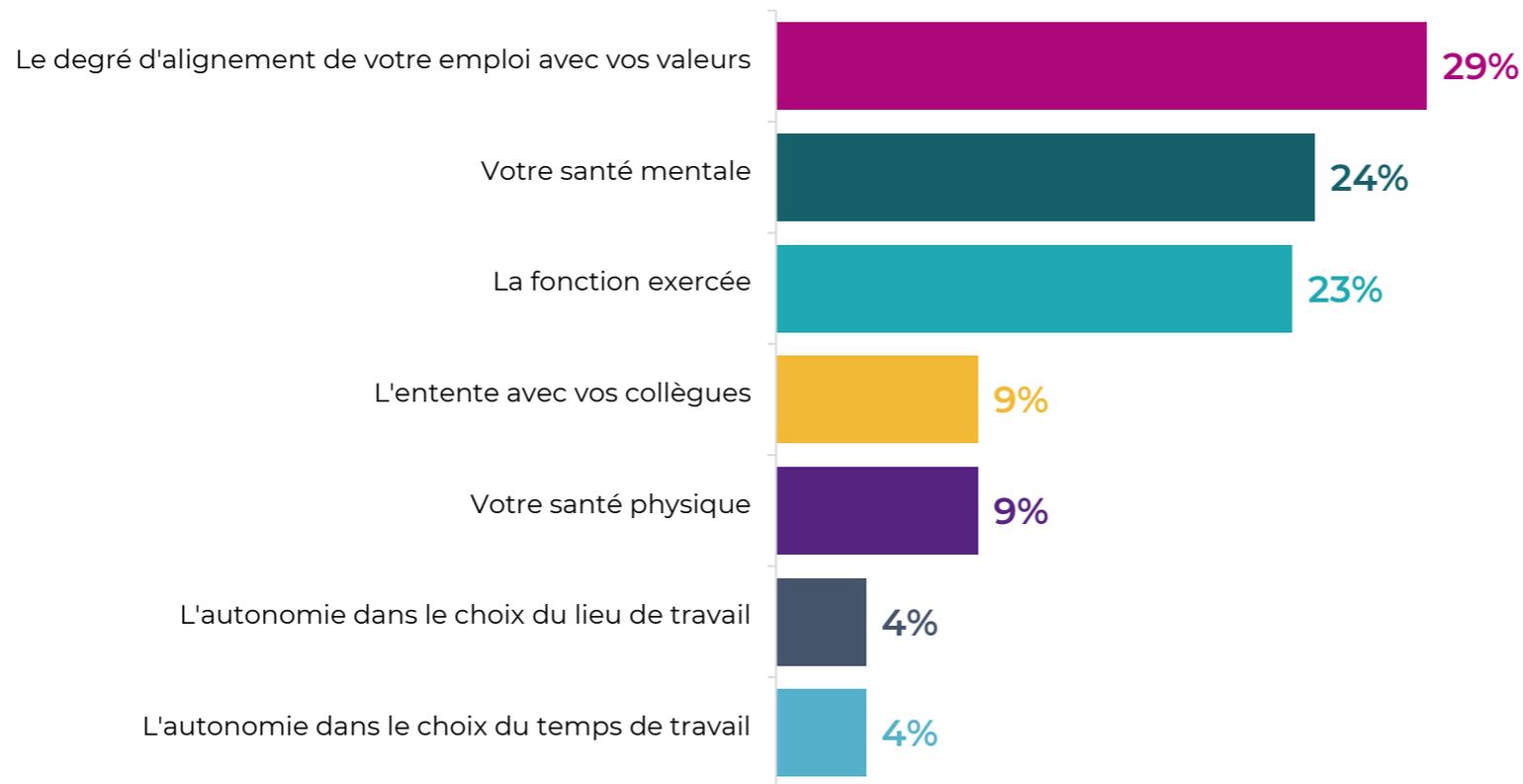
**RESPECT**  
Se respecter,  
se sentir respecté et  
respecter les autres



# LES 3 PREMIERS CONTRIBUTEURS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SONT L'ALIGNEMENT AUX VALEURS, LA SANTÉ MENTALE, ET LA FONCTION EXERCÉE

**Q. Quels seront les éléments les plus importants qui contribueront à votre qualité de vie au travail ?**

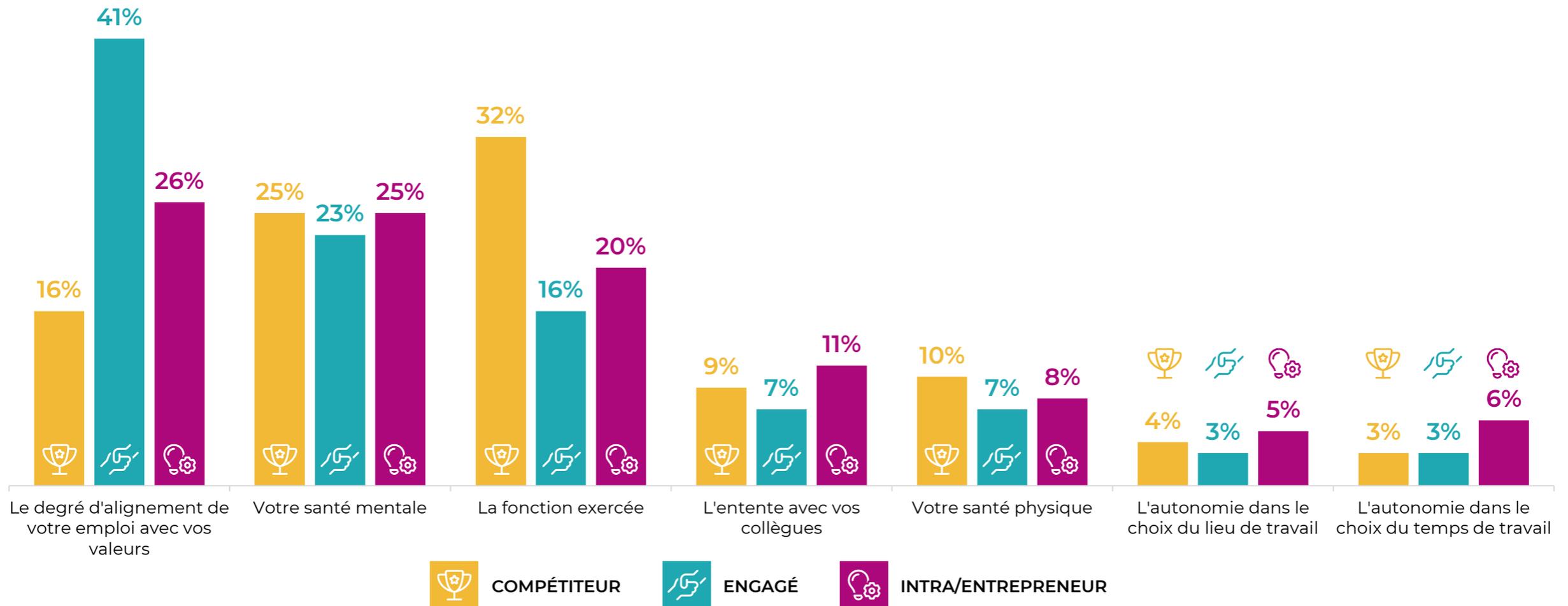
% classement en 1<sup>ère</sup> position (7 choix possibles)



# L'ALIGNEMENT AUX VALEURS EST TRÈS IMPORTANT POUR LES PROFILS ENGAGÉS ET LA FONCTION EXERCÉE POUR LES COMPÉTITEURS

**Q. Quels seront les éléments les plus importants qui contribueront à votre qualité de vie au travail ?**

% classement en 1<sup>ère</sup> position (7 choix possibles)

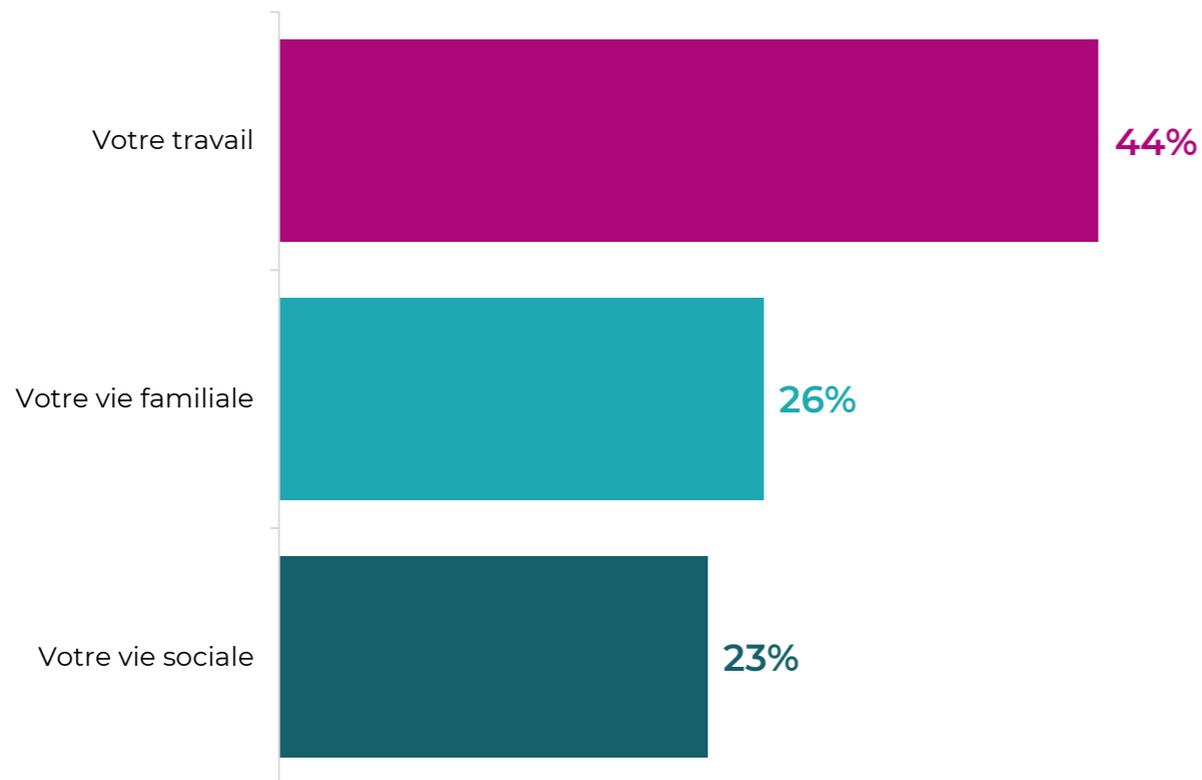


# LE TRAVAIL, PRIORITÉ DE VIE EN DÉBUT DE CARRIÈRE DÉTRÔNÉ PAR LA FAMILLE À 35 ANS

## Priorités de vie en début de carrière

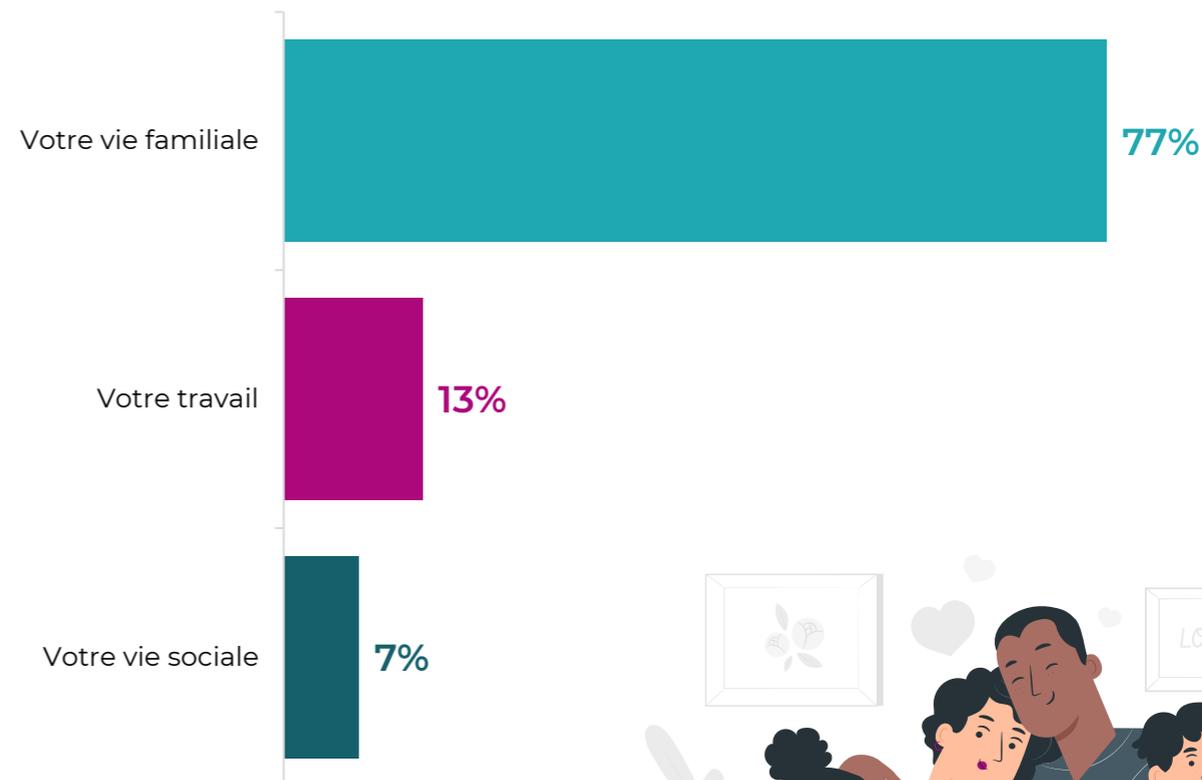
Top 3 des réponses choisies en 1ère position

7 choix proposés : travail, vie familiale, vie sociale, engagement associatif, loisirs



## Priorités de vie à 35 ans

Top 3 des réponses choisies en 1ère position

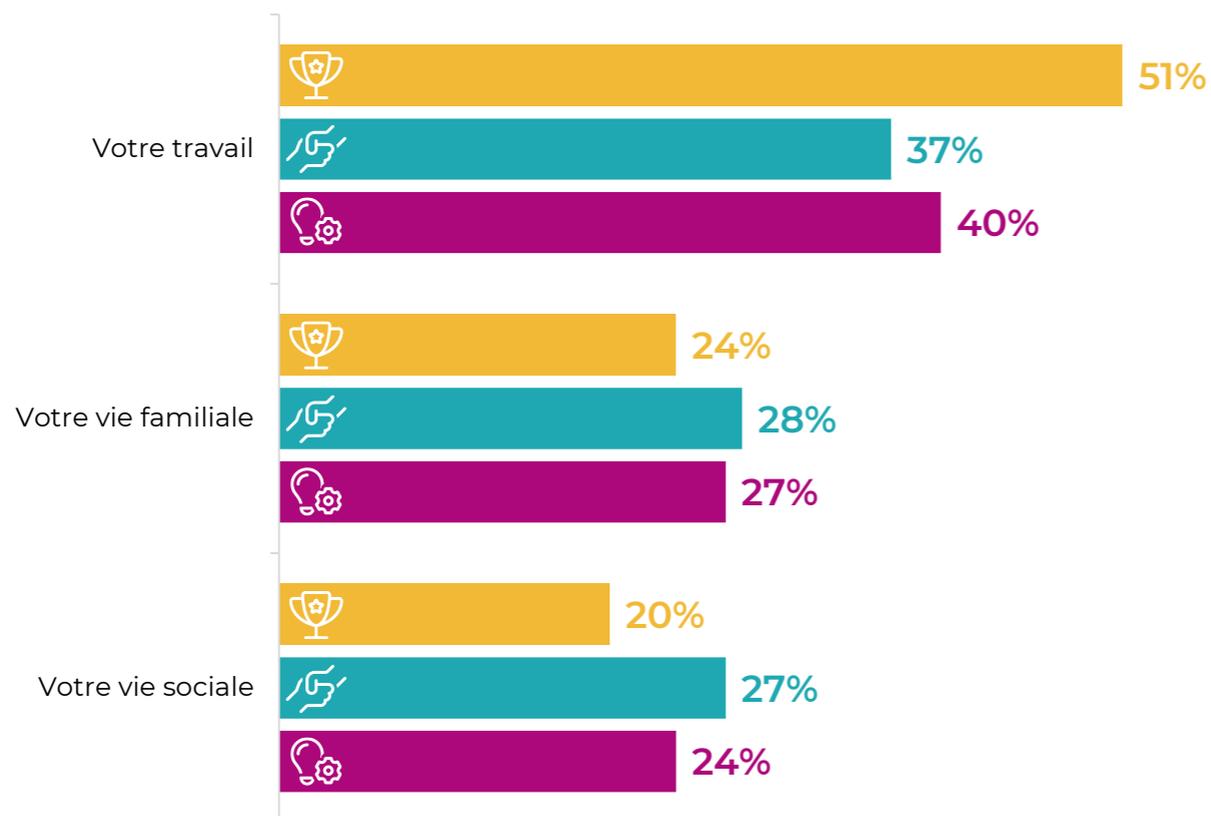


# LE TRAVAIL EST JUGÉ PARTICULIÈREMENT PRIORITAIRE EN DÉBUT DE CARRIÈRE PAR LES COMPÉTITEURS

## Priorités de vie en début de carrière

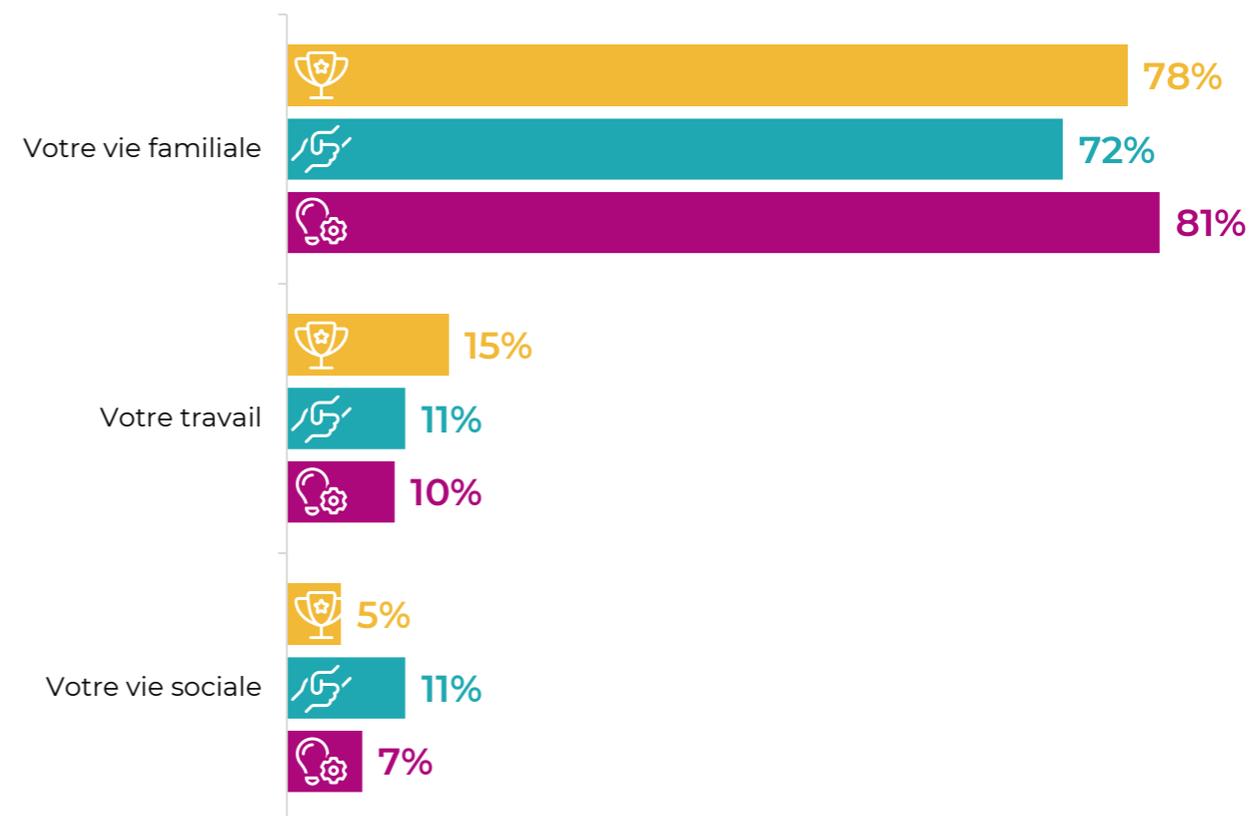
Top 3 des réponses choisies en 1ère position

7 choix proposés : travail, vie familiale, vie sociale, engagement associatif, loisirs



## Priorités de vie à 35 ans

Top 3 des réponses choisies en 1ère position



COMPÉTITEUR



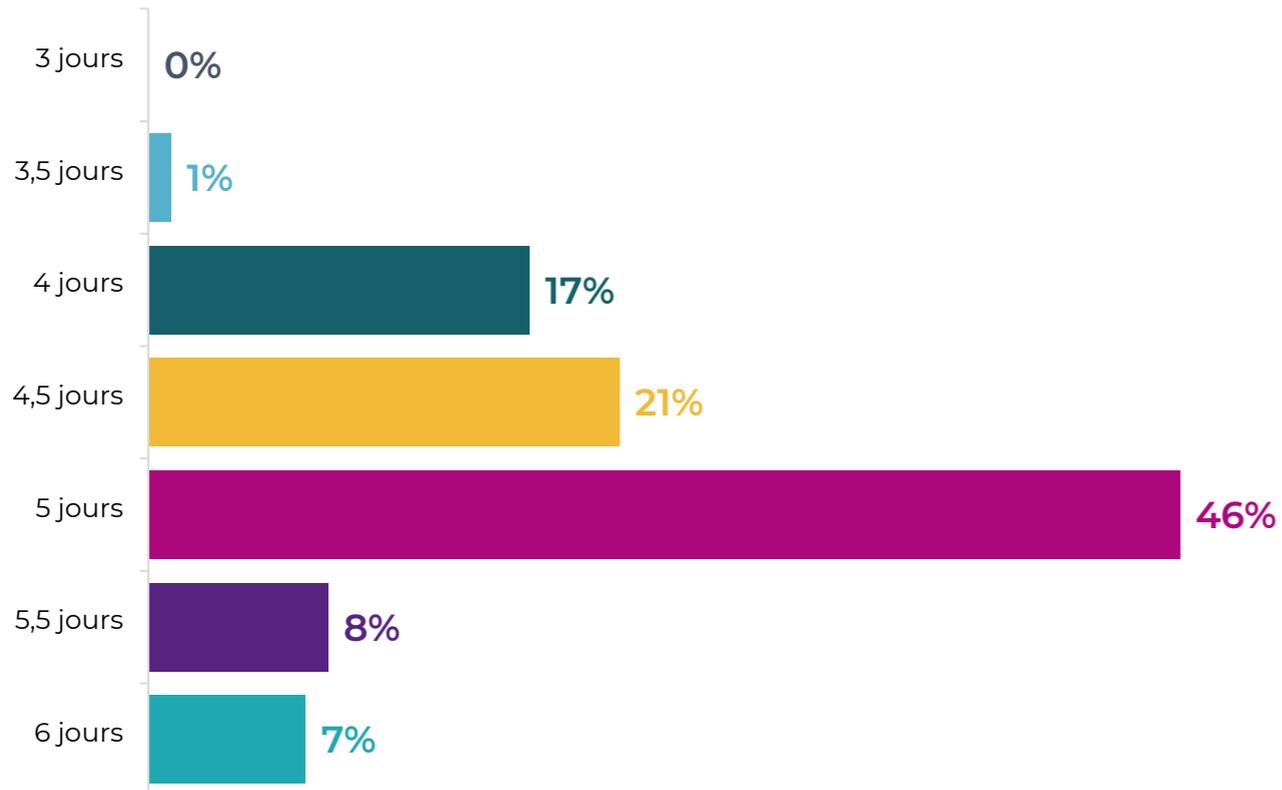
ENGAGÉ



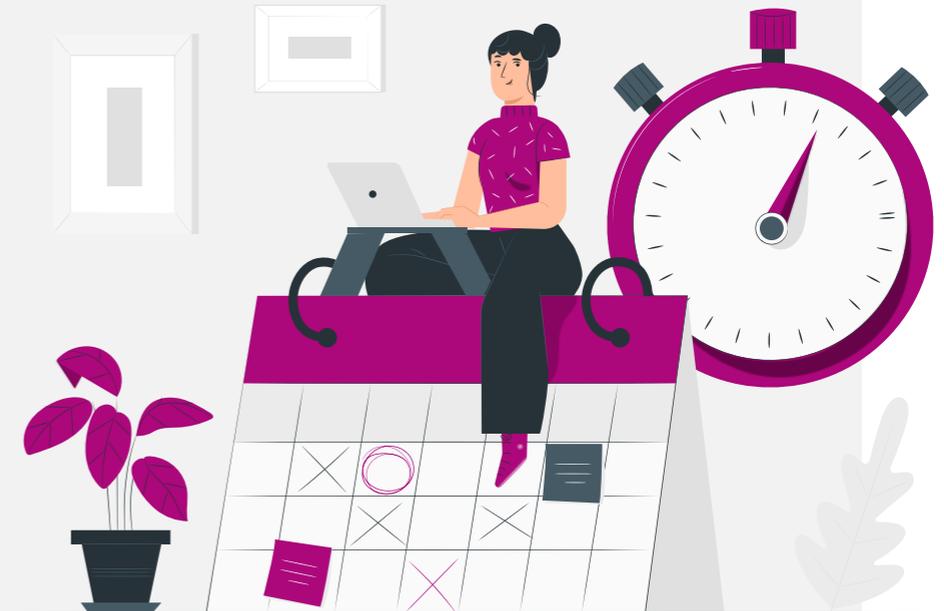
INTRA/ENTREPRENEUR

# PRÈS DE 40% DES JEUNES AIMERAIENT RÉPARTIR LEUR TRAVAIL SUR MOINS DE 5 JOURS

Q. Idéalement, sur **combien de jours** aimeriez-vous répartir votre activité professionnelle ?



**40 heures**  
est le nombre d'heures  
travaillées par semaine idéal  
selon les jeunes



# MÉTHODOLOGIE

## THÉMATIQUES DU BAROMÈTRE « NEWGEN NEW JOB »

Le baromètre explore les enjeux du premier emploi :  
les aspirations de carrière, le bien-être au travail, les éléments contribuant à la qualité de vie et la durée de travail idéale.

## SOURCES DE DONNÉES

Cette étude a été réalisée au deuxième semestre 2024 sur la base des résultats de deux enquêtes par questionnaire réalisées auprès d'étudiants de grandes écoles de management. Une pondération sur le sexe et le type d'admission est appliquée pour rétablir l'équilibre entre les caractéristiques des répondants et les populations cibles.

**Première vague : 1 508 répondants**

**Seconde vague : 2 543 répondants**

## À PROPOS DU NEWGEN TALENT CENTRE

**Comprendre les nouvelles générations pour expérimenter et déployer des « talent solutions » innovantes et efficaces.**

Créé en mai 2013 sous la direction de Manuelle Malot, 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.

Le NewGen Talent Centre s'appuie sur ses 20 années d'expertise et son réseau de partenaires pour répondre aux problématiques d'attraction, de fidélisation et d'engagement des entreprises.

## L'ÉQUIPE DE L'EDHEC NEWGEN TALENT CENTRE

**MANUELLE  
MALOT**

Directrice Carrières et  
NewGen Talent Centre

**GENEVIÈVE  
HOURIET SEGARD, PhD**

Directrice adjointe  
NewGen Talent Centre

**LAURANNE  
LIGNEREUX**

Chargée d'études

**Pour en savoir plus sur nos études ou nous contacter :**  
**[Visiter le site de l'EDHEC NewGen Talent Centre](#)**

**LILLE**

24 avenue Gustave Delory - CS 50411  
59057 Roubaix Cedex 1 - France  
Tel: + 33 (0)3 20 15 45 00  
Fax: + 33 (0)3 20 15 45 01

**LONDRES**

10 Fleet Place, Ludgate  
London EC4M 7RB - United Kingdom  
Tel: + 44 (0)207 871 67 40  
Fax: + 44 (0)207 248 22 09

**PARIS**

16-18 rue du 4 septembre  
75002 Paris - France  
Tel: + 33 (0)1 53 32 76 30  
Fax: + 33 (0)1 53 32 76 31

**NICE**

393 promenade des Anglais - BP 3116  
06202 Nice Cedex 3 - France  
Tel: + 33 (0)4 93 18 99 66  
Fax: + 33 (0)4 93 83 08 10

**SINGAPOUR**

1 George Street  
#07-02 Singapore 049145  
Tel: + 65 (0)6438 0030  
Fax: + 65 (0)6438 9891

