

Début de carrière
**Ce que veulent
les futurs diplômés
en 2025**



24
25

Édito

Chaque année, plus de 300 000 jeunes diplômés du supérieur entrent sur le marché de l'emploi. Entre désir d'épanouissement personnel et quête de sens, ils redéfinissent sans cesse les normes et codes du travail. Si leurs attentes sont parfois complexes, leur vision de l'entreprise est positive mais sans concession : à la fois collaborative mais verticale ou encore captivante mais aussi stressante.

En filigrane, c'est aussi une conception profondément nouvelle de la carrière qui émerge basée sur le mouvement ! Les futurs diplômés envisagent leur premier poste à court terme, anticipant déjà des changements de métier, de secteur ou même une réorientation complète. S'agit-il d'une peur de l'engagement ou simplement d'une adaptabilité nécessaire face à un monde plus incertain ? Une chose est sûre : cette tendance touche tous les profils, qu'ils soient issus de formations d'ingénieur, universitaire ou management.

Loin des caricatures, notre étude dresse le portrait d'une génération qui ne se détourne pas de l'entreprise mais au contraire la pousse à se réinventer. Une génération qui offre aux employeurs qui sauront écouter une opportunité unique de repenser leur modèle pour rester attractifs et compétitifs.

Bonne lecture,



**Manuelle Malot,
Directrice NewGen
Talent Centre,
EDHEC Business School**



**Michaël Giaj,
Insight Manager,
JobTeaser**

Méthodologie de l'étude

Le GenZ Lab de JobTeaser et le NewGen Talent Centre de l'EDHEC ont réuni leurs forces et réalisé une grande étude pour décrypter les dernières tendances en matière de futur des carrières des jeunes talents.

En partenariat avec Kantar, leader mondial en étude de marché, l'enquête a été réalisée du 02 mai au 10 juin 2024.



Generation Z

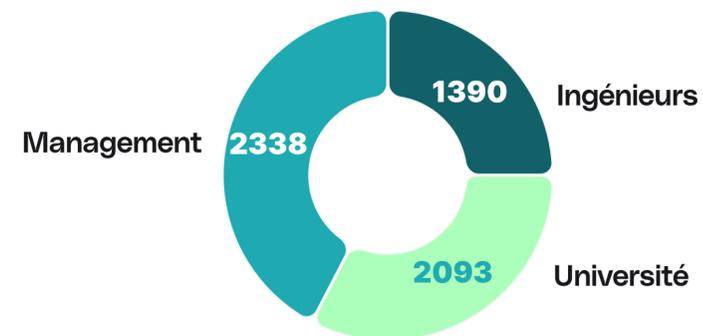
5866

étudiants et jeunes diplômés âgés de 18 à 30 ans dont :

5 269
étudiants

597
jeunes diplômés

Parmi les profils



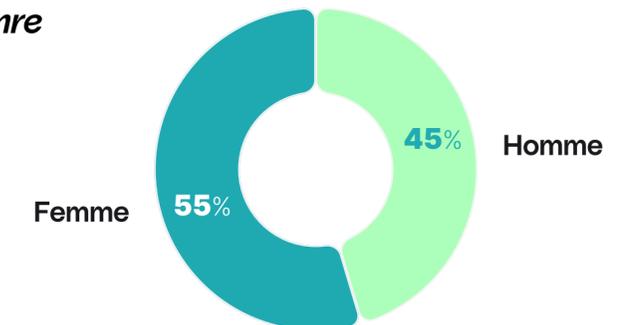
Recruteurs

561

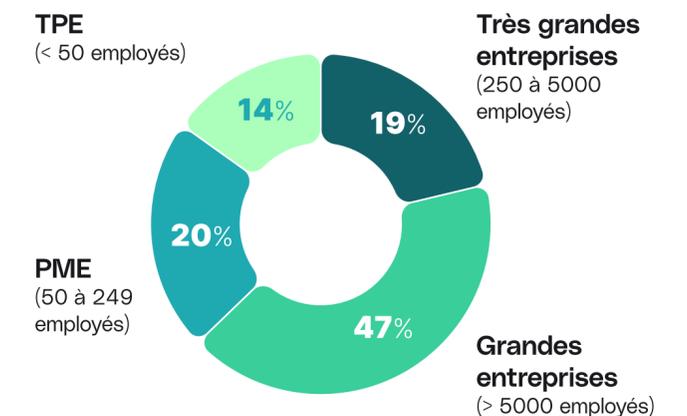
individus en charge du recrutement pour leur organisation, auprès d'entreprises de 10 salariés et plus.

L'échantillon est représentatif des entreprises en termes de région et de taille de structure.

Genre



Taille d'entreprise



Sommaire

01

L'entreprise pour les futurs diplômés : *une vision positive mais sans concession*

05

03

Futur des carrières : *L'incertitude comme moteur ?*

20

02

À quoi ressemble le *poste idéal en 2025 ?*

10

04

Recruter des Juniors : *des profils engagés et motivés avant tout !*

28



En résumé

34



Nos dernières études

41

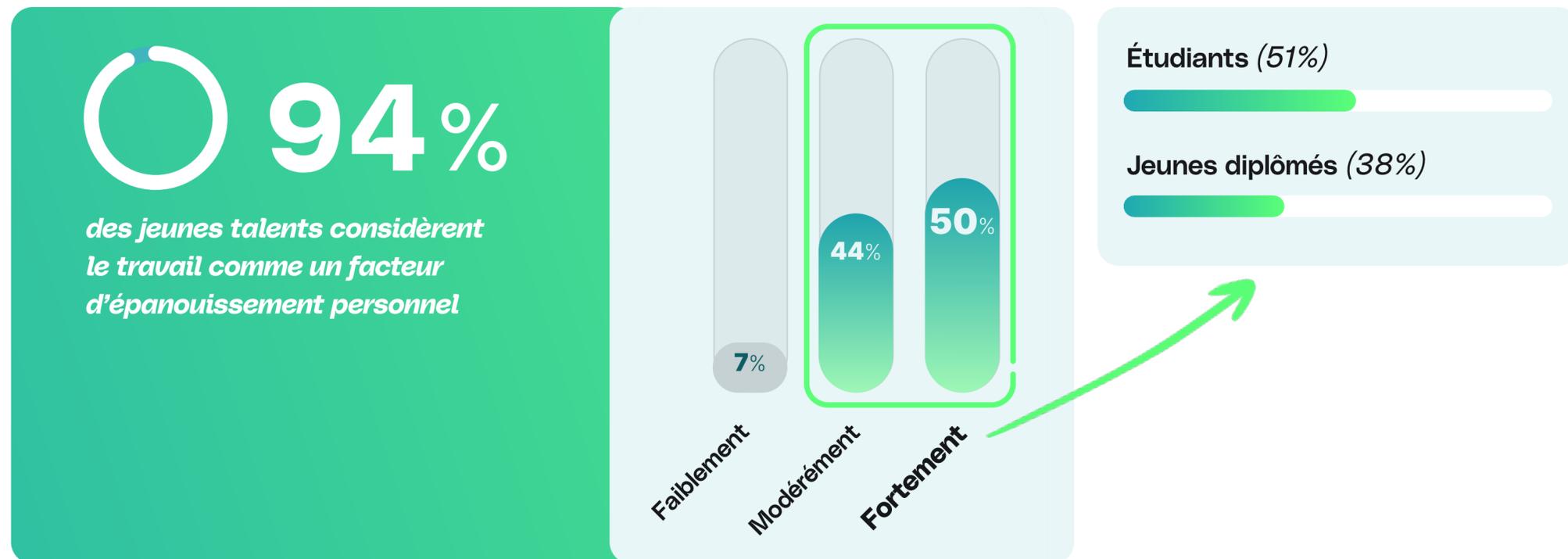
❖ **L'entreprise pour
les futurs diplômés :
*une vision positive
mais sans concession***



En 2025 le travail reste une *forte source d'épanouissement* pour les futurs diplômés

Contribution du travail à l'épanouissement personnel

Des étudiants particulièrement enthousiastes



« On se lève tout les matins pour aller travailler. De 7h à 17h ou plus ! C'est très important de se sentir épanoui, bien avec ses collègues et aimer faire ses missions ! »

Ariane,
Étudiante
@CELSA

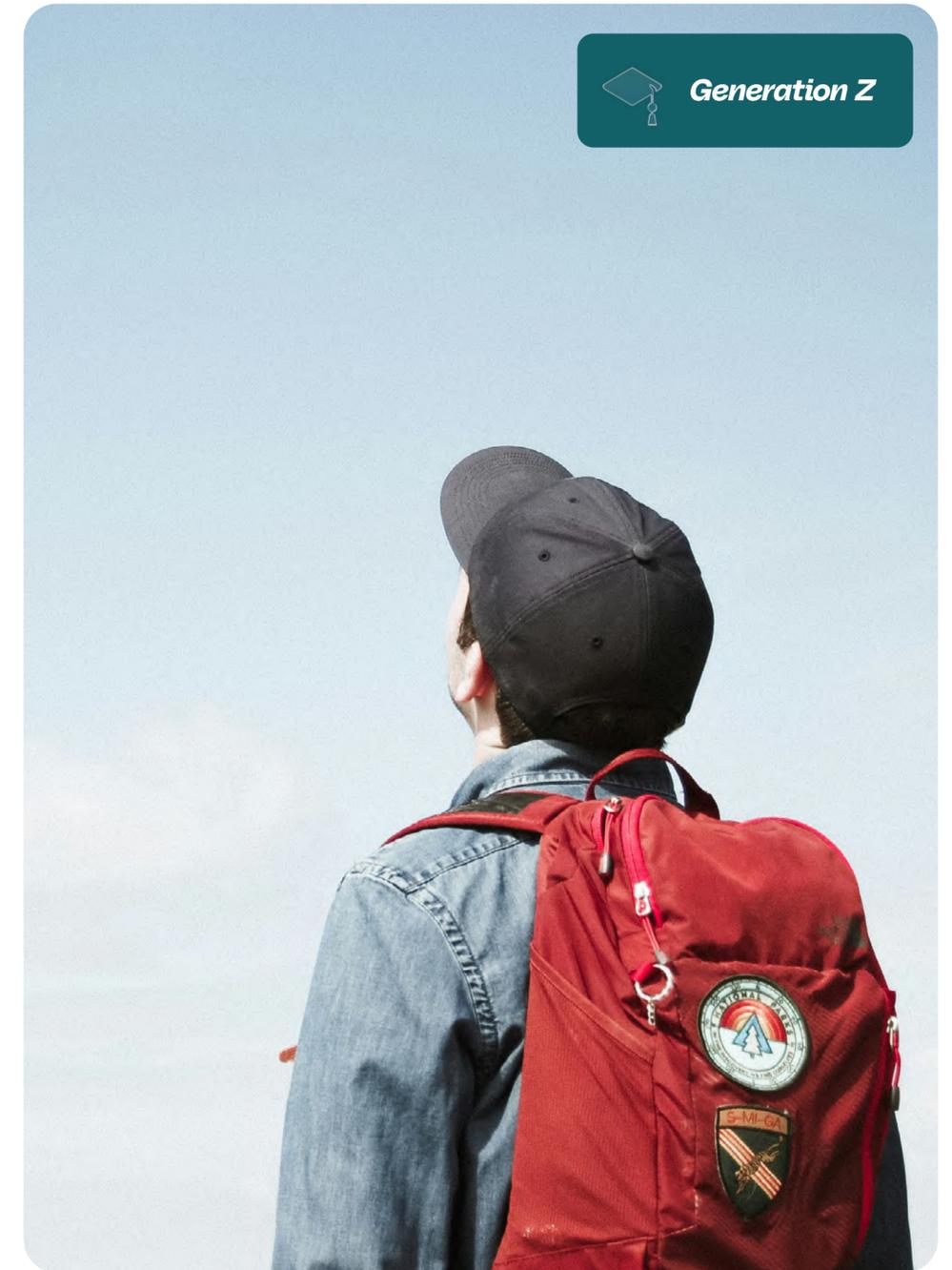
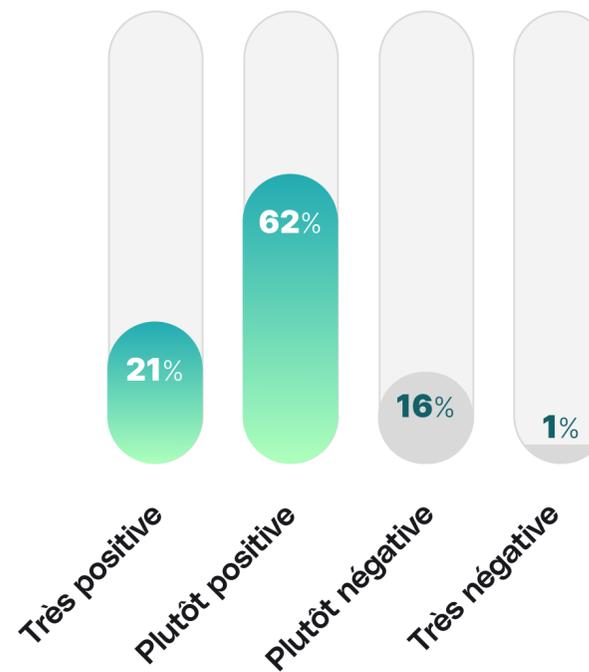
Dans quelle mesure pensez-vous que votre travail actuel ou futur contribuera à votre épanouissement personnel ?

L'Entreprise, un terrain de défis et de complexité !

Les futurs diplômés ont une vision très positive de l'entreprise



Vision du monde de l'entreprise

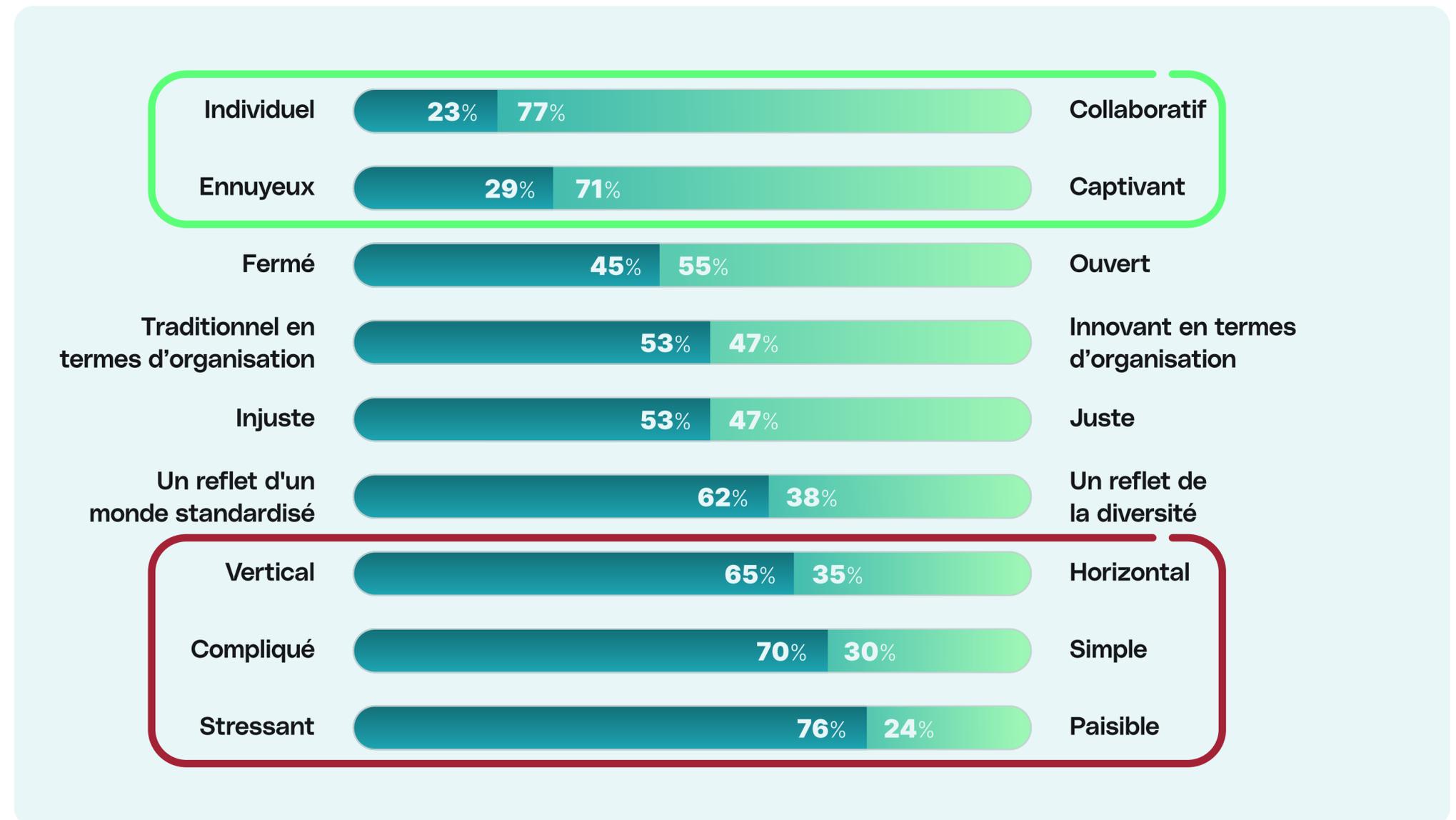


Quelle est votre vision actuelle du monde de l'entreprise ?

Elle est perçue comme *collaborative et captivante* mais aussi particulièrement *compliquée et stressante*



Pour vous le monde de l'entreprise est...



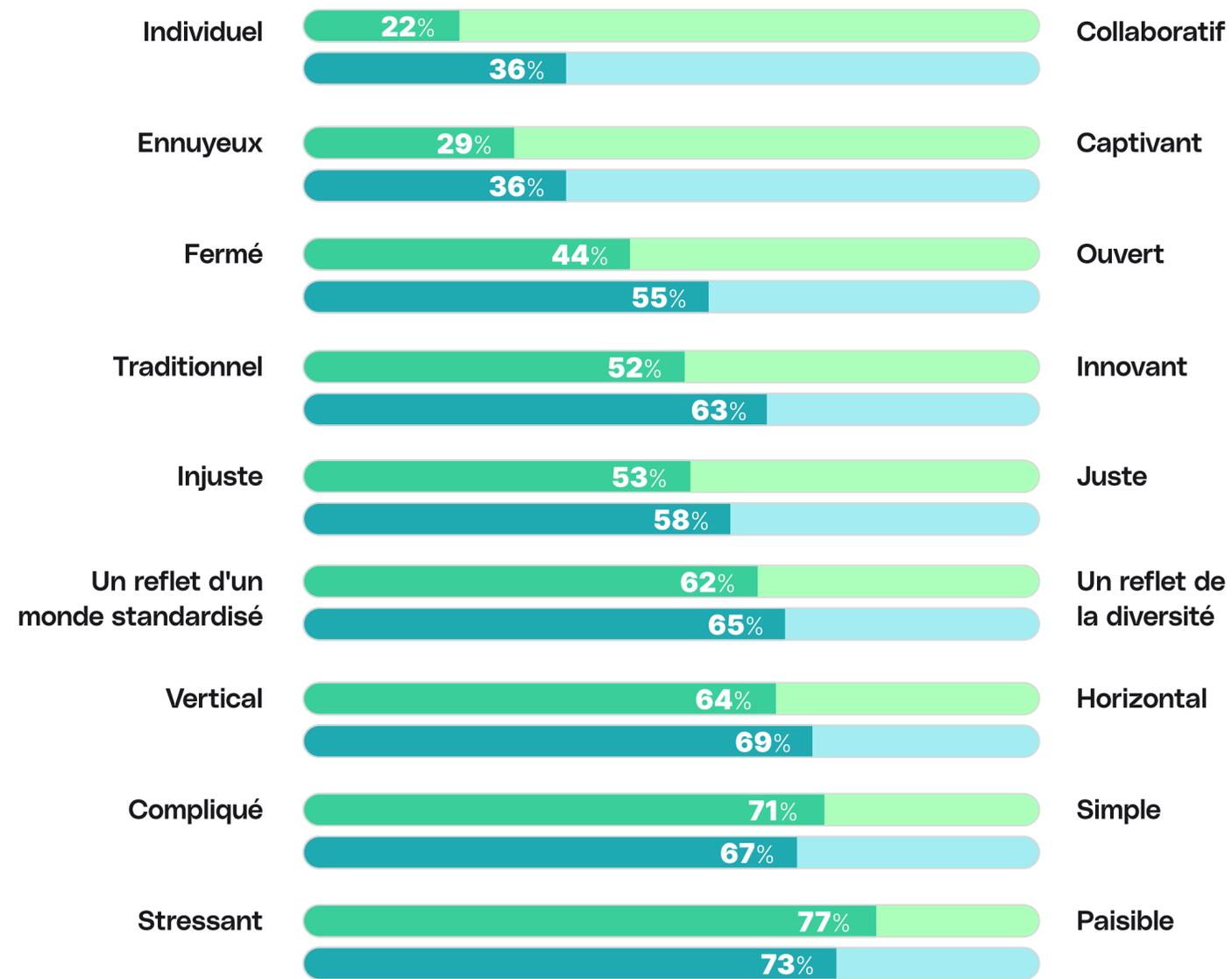
Pour vous le monde de l'entreprise est...

Une fois en entreprise les jeunes diplômés *jugent plus sévèrement l'expérience collaborateur.*



Pour vous le monde de l'entreprise est...

Étudiants Jeunes diplômés



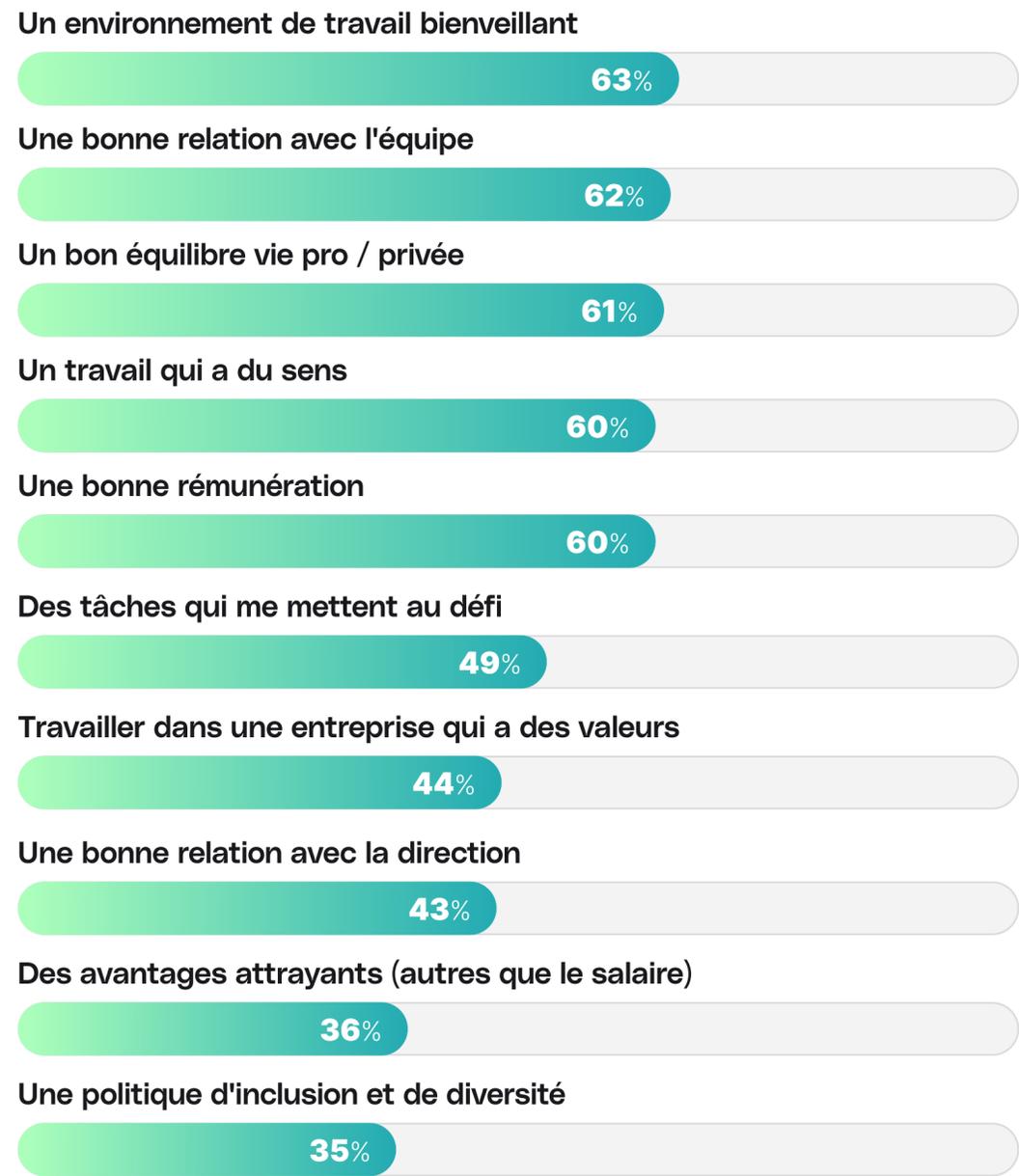
↑ Pour vous, le monde de l'entreprise est...

❖ **À quoi ressemble
*le poste idéal en 2025 ?***



Cadre de travail et rémunération : Les clés des aspirations des jeunes talents

Top 10 des attentes pour un prochain emploi



« Aujourd'hui, les recruteurs doivent faire face à plusieurs enjeux forts :

→ Une génération un peu plus individualiste et du « zapping ». Ces jeunes pensent moins leur carrière de manière linéaire dans l'entreprise

→ Avoir un vrai package salarial ainsi que des conditions de travail attractives. La nouvelle génération n'accepte pas d'être corvéable à merci, elle veut concilier sa vie personnelle et professionnelle

→ Le sens : les jeunes veulent trouver une activité qui ait du sens aussi bien du point de vue de l'impact de l'entreprise sur son écosystème et le vivant, que du point de vue de leur poste, qui doit être intéressant et enrichissant. »



Samuel Jequier,
Directeur Général Adjoint,
Bona fide



Préfereriez-vous avoir un travail...

Une fois en entreprise, la rémunération est clé pour retenir les diplômés

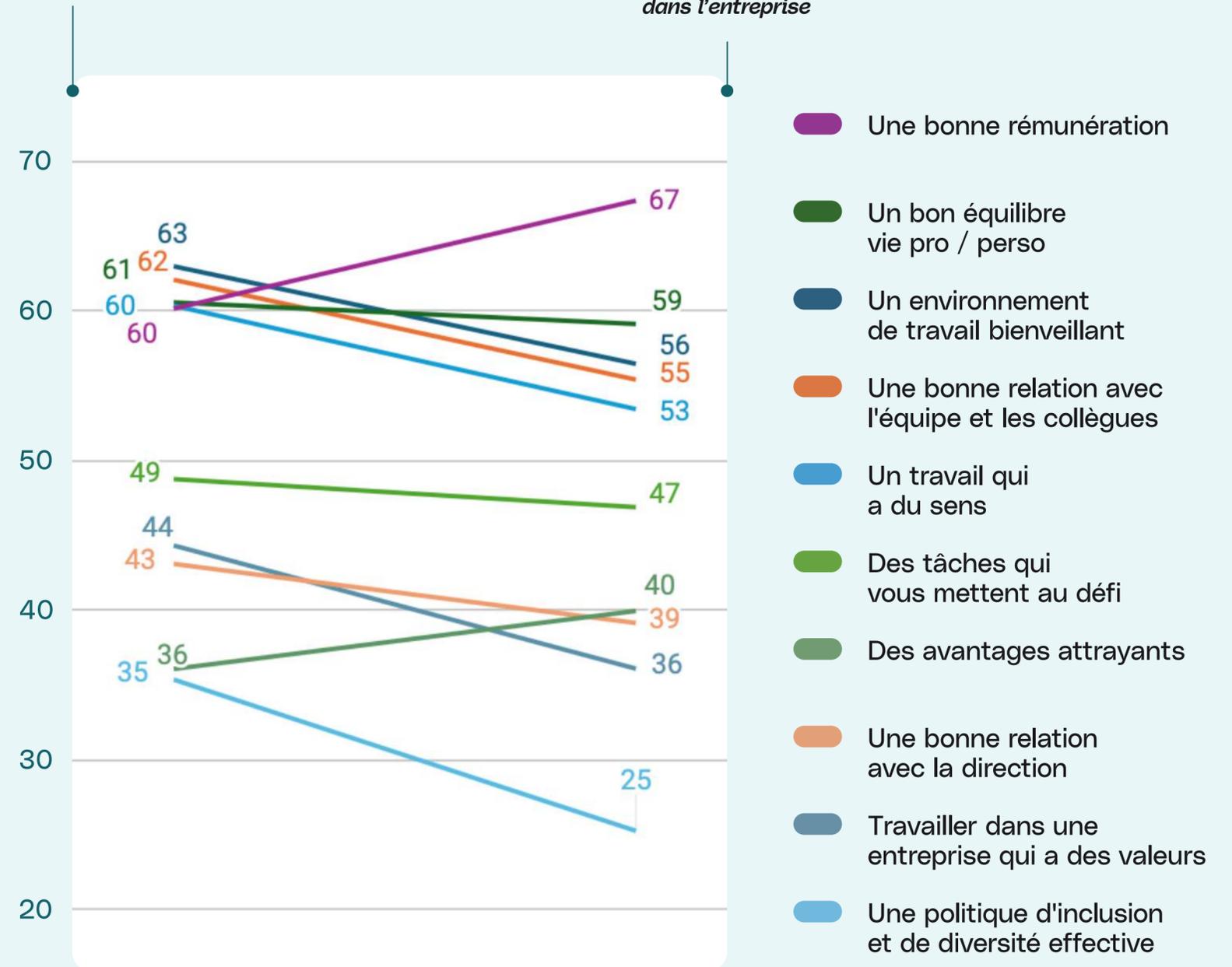


Attraction

Importance pour un prochain emploi

Rétention

Importance pour rester plus longtemps dans l'entreprise



Des attentes différentes *selon les profils*

Top 5 des attentes selon profil (ST très important)

Profils **Universités**

Bienveillance et quête de sens

Un environnement de travail bienveillant

68%

Un travail qui a du sens

65%

Un bon équilibre vie pro / privée

63%

Une bonne relation avec l'équipe

60%

Une bonne rémunération

59%

Profils **Management**

La rémunération est le critère N°1

Une bonne rémunération

66%

Une bonne relation avec l'équipe

64%

Un environnement de travail bienveillant

60%

Un bon équilibre vie pro / privée

58%

Des tâches qui me mettent au défi

56%

Profils **Ingénieurs**

Relationnel et quête de sens

Une bonne relation avec l'équipe

62%

Un travail qui a du sens

61%

Un bon équilibre vie pro / privée

61%

Un environnement de travail bienveillant

59%

Une bonne rémunération

55%



Qu'attendez-vous de votre futur emploi ?

Passion vs Salaire : le dilemme des futurs diplômés !

Préféreriez-vous avoir un travail...

20%

Mal rémunéré mais qui me passionne

18%

Très bien rémunéré mais qui ne me passionne pas

62%

Je ne suis pas sûr(e), cela dépendrait des circonstances

Après des

38%

qui se prononcent...

Préféreriez-vous avoir un travail...

Mal rémunéré mais qui me passionne

60%

Universités

57%

Ingénieurs

43%

Management

Les profils ingénieurs et universitaires recherchent davantage des métiers passion



« Ils cherchent des emplois qui font sens pour eux, dans des entreprises qui partagent leurs valeurs et leur offrent un environnement stimulant.

Cette génération veut du concret : des missions qui les challengent, des opportunités d'apprentissage continu, et un cadre de travail flexible. Par exemple, le télétravail ou les horaires adaptables sont devenus des incontournables pour eux. »



Yvonne Bonnet
Co-fondatrice
& Head of Talent Acquisition,
Resilient Co.



Préféreriez-vous avoir un travail...

Plus d'1 étudiant sur 3 n'envisage pas de CDI en sortie d'étude

Contrat principalement recherché en sortie d'étude

Contrat à durée indéterminée

60%

CDD

14%

Volontariat International Entreprise (V.I.E.)

12%

Entrepreneuriat

6%

Graduate Programme

6%

Freelance

2%

Universités Management Ingénieurs

59%

57%

68%

20%

9%

11%

9%

16%

9%

5%

8%

5%

4%

9%

5%

3%

1%

2%

« Ce qui caractérise la Gen Z, c'est que c'est une génération qui doute, mais qui s'écoute aussi beaucoup plus. Les jeunes diplômés ne veulent pas sacrifier leur vie au travail et s'ils ne trouvent pas de poste en CDI qui réponde à leurs attentes, ils ont moins de difficultés à décider d'aller vers d'autres modalités de travail et de contrats, plus flexibles, ou plus en adéquation avec leurs besoins, comme le freelancing ou l'entrepreneuriat. »



Morgane Robert
Co-fondatrice,
IKI



À la suite de vos études, quel type de contrat professionnel vous semble le plus intéressant pour votre premier emploi ? (base Étudiants)

Les profils universitaires privilégient les *PME* tandis que les profils Managers préfèrent les *grands groupes*



Taille d'entreprise préférée

Très grandes entreprises (plus de 5 000 employés)

23%

Grandes entreprises (250 à 4 999 employés)

20%

Petites et moyennes entreprises (de 1 à 249 employés)

27%

La taille d'entreprise n'est pas un critère de sélection pour moi

31%

Universités	Management	Ingénieurs
15%	31%	23%
15%	23%	21%
34%	21%	24%
36%	26%	32%



Dans quel type d'entreprise préféreriez-vous travailler ?

Le secteur privé reste très fortement plébiscité, notamment par les profils Managers et Ingénieurs

« Dans le public, il y a une problématique forte du salaire qui n'a pas suivi l'inflation, ce qui explique que les jeunes diplômés privilégient le privé. »

Par ailleurs, il y a de moins en moins de postes ouverts dans la fonction publique sur des rôles de fonctionnaires. Cela dissuade de nombreux candidats. »



Philippe Rouch
Directeur des Relations
Entreprises,
ENSAM (École Nationale
Supérieure d'Arts et Métiers)

Type d'organisation préférée

Entreprise du secteur privé

76%

Entreprise du secteur public

13%

Associations, ONG

5%

Entreprise coopérative ou mutualiste

2%

Les profils Universitaires sont davantage intéressés par le secteur public et les associations

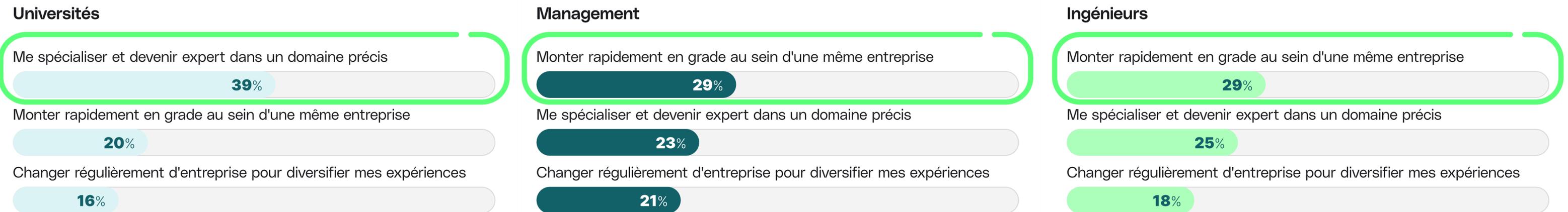
Universités	Management	Ingénieurs
61%	86%	81%
24%	6%	12%
8%	4%	2%
2%	2%	2%



Dans quel type d'organisation souhaiteriez-vous idéalement travailler ?

Une fois en poste, les profils universitaires privilégient *la spécialisation* tandis que managers et ingénieurs préfèrent *une ascension rapide*

Top 3 évolutions professionnelles envisagées



 Comment envisagez-vous votre évolution professionnelle dans les prochaines années ?



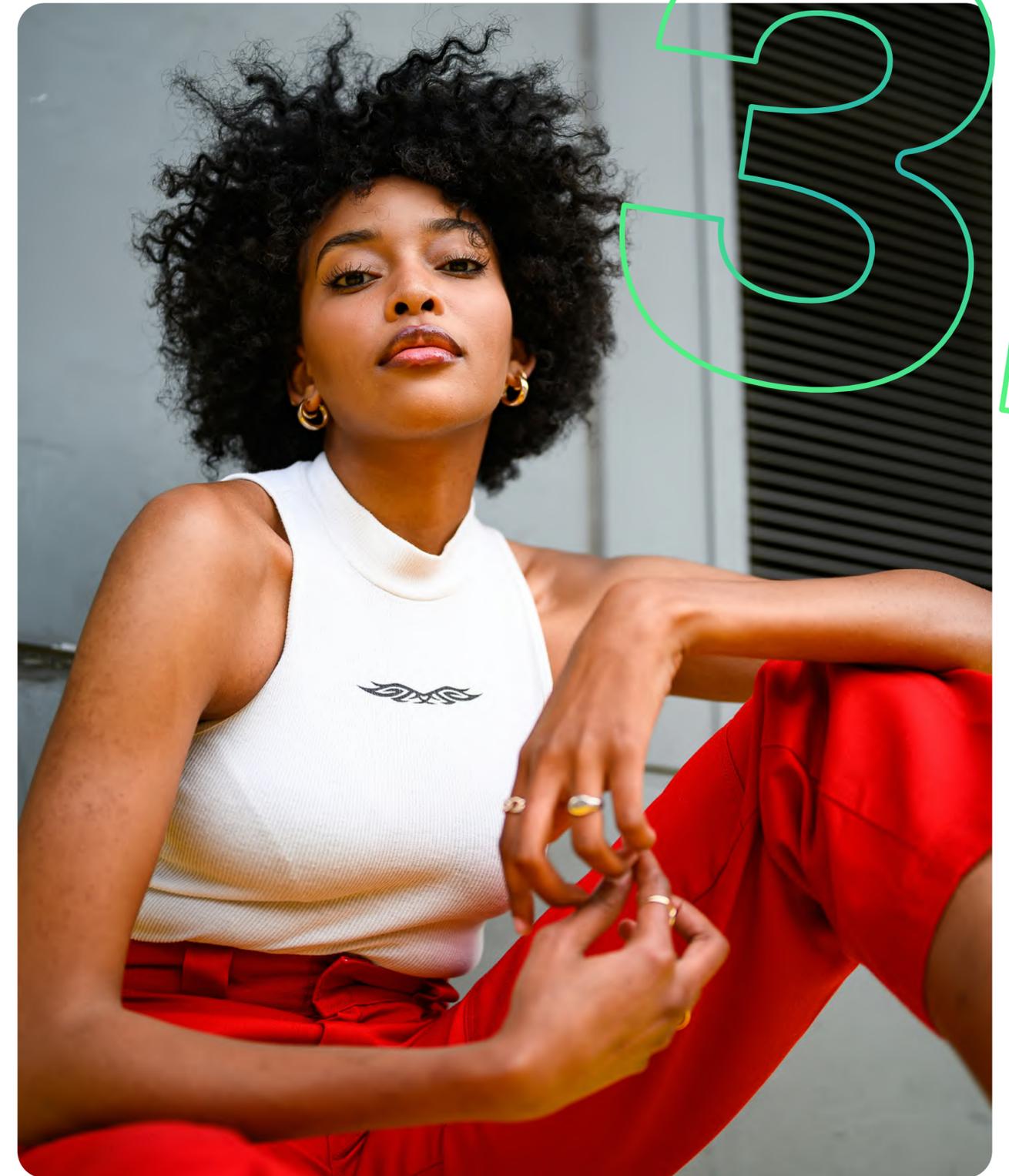
« Nous fidélisons les jeunes candidats en leur offrant des opportunités de carrière adaptées à leurs aspirations : nous proposons ainsi des parcours de carrière permettant aux collaborateurs d'évoluer d'un point de vue managérial, mais nous avons aussi des talents qui préfèrent se spécialiser sur une expertise, ce qui est aussi possible au sein de notre organisation. Autrement dit, nous proposons des évolutions de carrière verticales, tout autant qu'horizontales. »



Albane Guerrier
Directrice Recrutement,
Mobilité et Marque Employeur,
KPMG France



❖ **Futur des carrières :
*L'incertitude
comme moteur ?***



Les jeunes talents visent *1 an et demi* pour leur premier poste



18 mois

*Durée médiane idéale
pour un premier poste
selon les étudiants & jeunes diplômés*



82%

*ne se projettent pas
au delà de deux ans*

Les profils ingénieurs se projettent davantage

Universités

12
mois

Management

18
mois

Ingénieurs

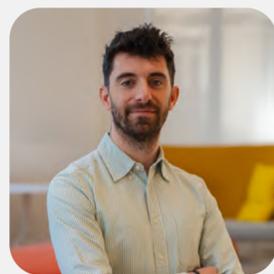
23
mois



Quelle est selon vous la durée idéale pour un premier poste, en nombre de mois ?



«À mon sens, ils veulent développer des compétences très vite, et pouvoir 'switcher' rapidement. Des parcours de carrière clairement définis ou des programmes comme le Graduate Program sont une bonne réponse, car ils permettent aux jeunes talents de se projeter dans leur évolution professionnelle, mais aussi de changer de métier, d'équipe ou de cadre de travail fréquemment.»

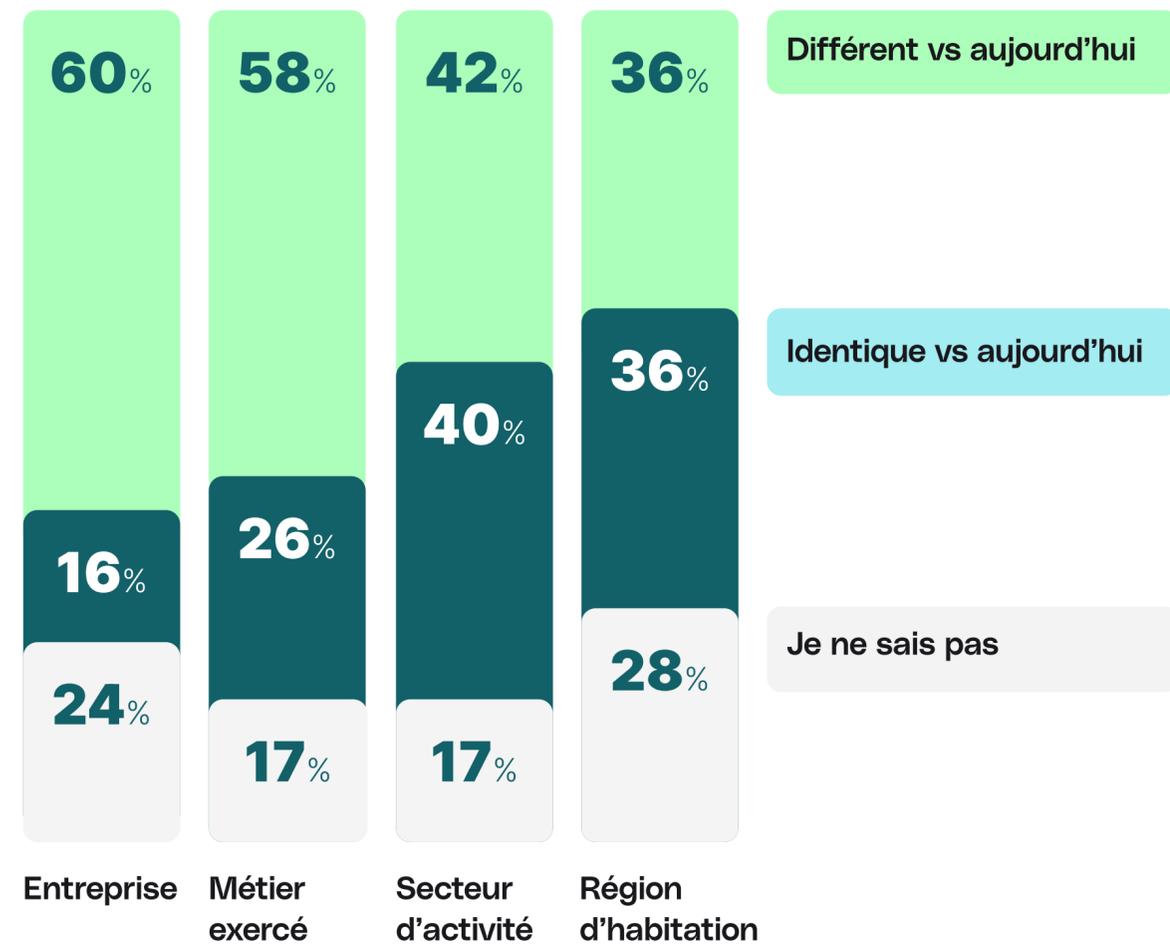


Sébastien Gardes
Responsable Marque
Employeur & Relations écoles,
Bpifrance



D'ici 2 ans : La plupart des jeunes diplômés auront *changé d'entreprise et même de métier !*

Projection dans 2 ans



« Désormais, les carrières sont plus fragmentées, avec des changements fréquents, parfois par choix, parfois par contrainte. Cela reflète les transformations rapides du marché du travail, notamment avec l'évolution des technologies et les crises économiques. Mais cette nouvelle réalité ouvre aussi des opportunités : chacun peut se réinventer plusieurs fois au cours de sa vie. Pour s'adapter, les jeunes générations doivent cultiver leur agilité d'apprentissage, c'est-à-dire leur capacité à apprendre rapidement de nouvelles compétences. »



Yvonne Bonnet
Co-fondatrice
& Head of Talent Acquisition,
Resilient Co.

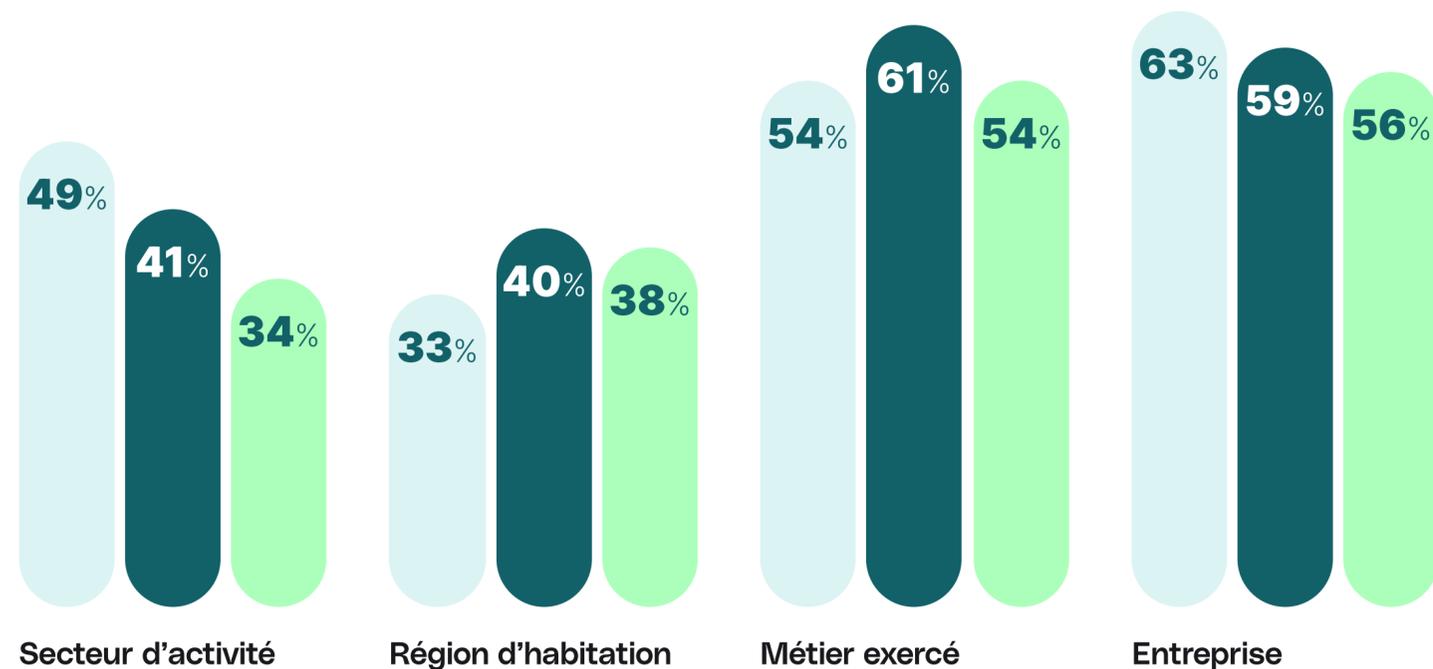


Où vous voyez-vous dans 2 ans en termes de...
Base : Jeunes diplômés

Les profils universitaires souhaitent un peu plus *explorer de nouveaux secteurs et entreprises*, tandis que les managers se tournent vers de *nouveaux métiers*.

Projection dans 2 ans selon profils % *Différent vs aujourd'hui*

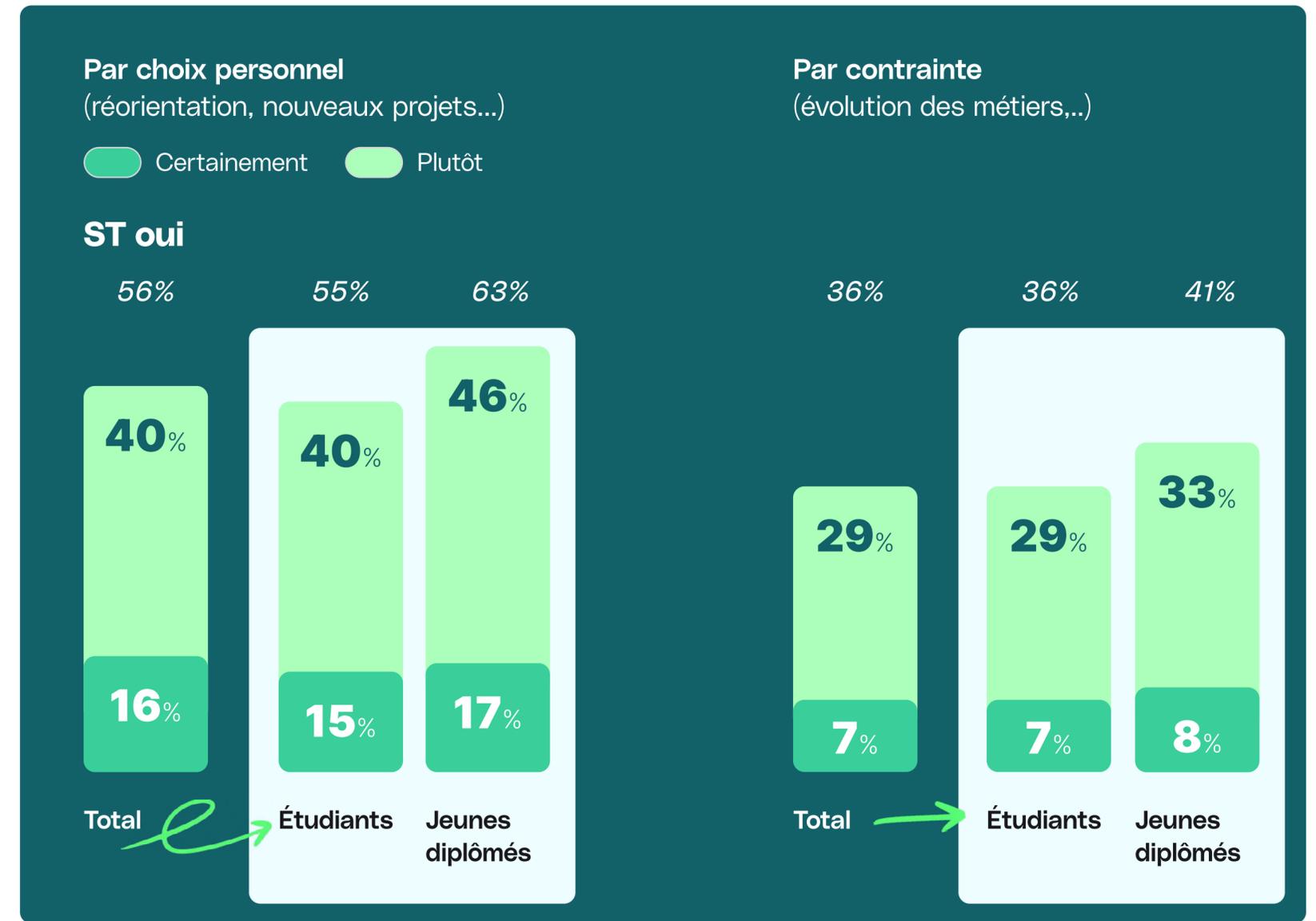
Universités Management Ingénieurs



Où vous voyez-vous dans 2 ans en termes de... Base : Jeunes diplômés

Sur un temps long, la réorientation professionnelle est déjà fortement envisagée, par choix ou par contrainte

Envisagent de changer de domaine professionnel au cours de leur carrière



Envisagez-vous de devoir changer de domaine professionnel au cours de votre carrière ?

Impact de l'IA sur les métiers : *Accélérateur de productivité* mais des risques à long terme

À court terme, L'IA perçue comme un accélérateur de productivité avec un impact très fort sur les métiers.

Pensez-vous que...

L'utilisation de l'IA vous permettra d'augmenter votre productivité

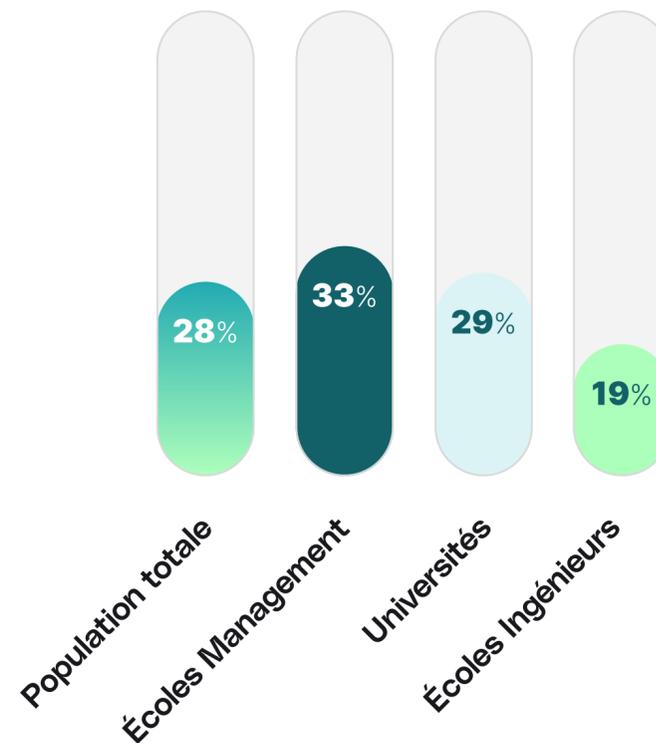
80%

L'IA va changer en profondeur la façon de réaliser votre métier

69%

À moyen terme plus d'un jeune sur 4 s'inquiète de l'impact de l'IA sur son métier. Les profils Managers sont les plus inquiets, très nettement devant les profils ingénieurs.

% inquiets par l'impact de l'IA sur son métier





« Nos étudiants sont énormément exposés à l'IA tout au long de leur formation, par le biais de nombreux cours. Ils sont très acculturés au sujet. L'ENSAM promeut l'utilisation de l'intelligence artificielle : nos étudiants programment en s'aidant de logiciels d'ia générative, ils savent utiliser ces outils, et ils en voient aussi davantage les limites - la machine ne remplacera pas l'humain, tant que nous préservons l'importance de l'innovation et du lien social dans le processus. »



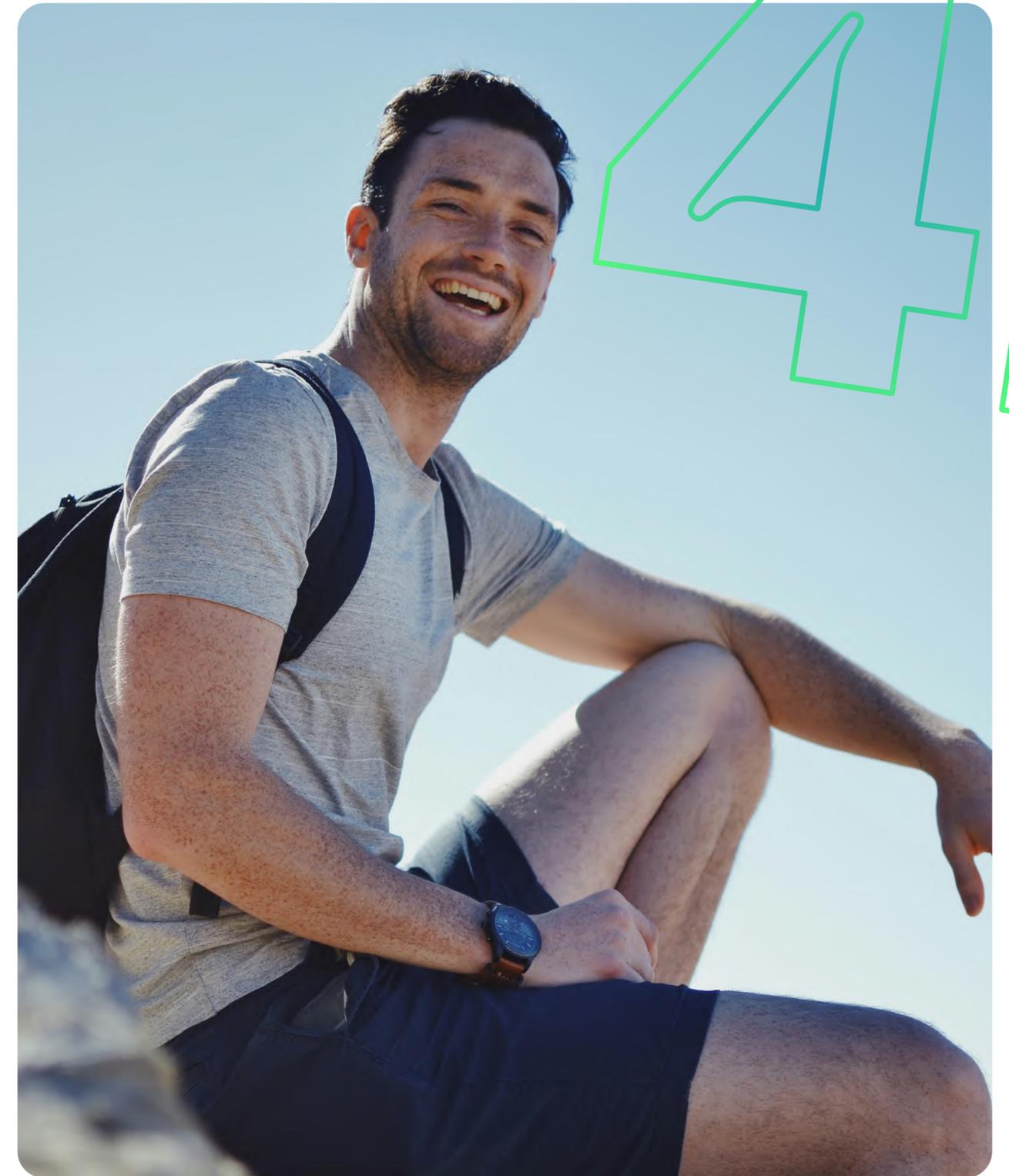
Philippe Rouch
Directeur des
Relations Entreprises,
ENSAM



Dans quelle mesure pensez-vous que votre travail actuel ou futur contribuera à votre épanouissement personnel ?



❖ **Recruter des juniors :**
Des profils engagés
et motivés avant tout !

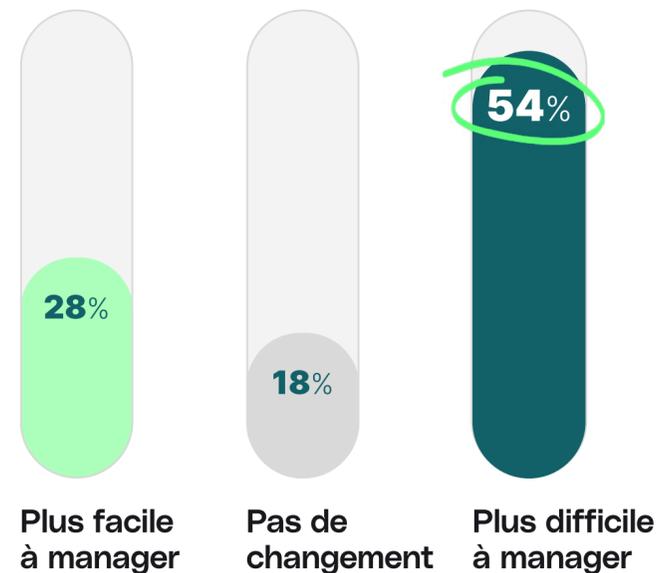


Cohésion des générations : *Un enjeu clé face aux défis du management des futurs diplômés*

Pour **86%** des recruteurs, la cohésion intergénérationnelle est un enjeu majeur de leur organisation

...Mais la jeune génération apparaît plus difficile à manager

Par rapport aux précédentes générations, la nouvelle génération est



« L'intergénérationnel est un sujet central, au cœur des stratégies RH. Trois générations cohabitent désormais dans l'entreprise, ce qui crée un décalage réel ! En parallèle, les évolutions technologiques viennent bouleverser toutes les générations. Pour répondre à ces enjeux, je crois beaucoup au mentorat inversé, mais aussi au job sharing - deux personnes, dont un profil junior et un profil très expérimenté, partagent le même poste. Cette approche se développe très vite depuis quelques années. »



Florent Letourneur
CEO,
We Feel Good

➔ La cohésion intergénérationnelle est-elle un enjeu majeur pour votre entreprise ? Par rapport aux précédentes générations, la nouvelle génération est...

Engagement et Discipline : *Les principales critiques envers les jeunes*



Recruteurs

Top 5 des difficultés de management de la nouvelle génération

Total Recruteurs

Manque d'engagement

64%

Manque de respect de la hiérarchie

49%

Manque de flexibilité

45%

Manque de patience

44%

Pas assez à l'écoute

34%



Les recruteurs jeunes diplômés sont un peu plus nuancés

Recruteurs spécialisés jeunes diplômés

Manque d'engagement

49%

Manque de patience

47%

Sens critique

34%

Manque de flexibilité

32%

Besoin de reconnaissance

32%



Quelles sont toutes les raisons pour lesquelles vous estimez que la nouvelle génération est plus difficile à manager? (Plusieurs réponses possibles)

La motivation des candidats : Le critère N°1 de différenciation



Recruteurs

Facteurs principaux de différenciation de deux candidats similaires

Son niveau de motivation

68%

Ses compétences relationnelles

52%

Son expérience acquise

46%

Son niveau de rémunération demandée

22%

Ses centres d'intérêt et passions

21%

Ses références ou recommandations

21%

La renommée de son école / université

18%



« Chez Bpifrance, nous accordons énormément d'importance au savoir être. L'esprit collectif, le partage... Ce sont les éléments qui font la différence, car ils se reflètent profondément dans notre culture de travail. »



Sébastien Gardes
Responsable Marque
Employeur & Relations écoles,
Bpifrance



Lorsque deux candidats présentent des compétences similaires pour un poste junior, quels sont pour vous les facteurs déterminant de sélection ? (Plusieurs réponses possibles)

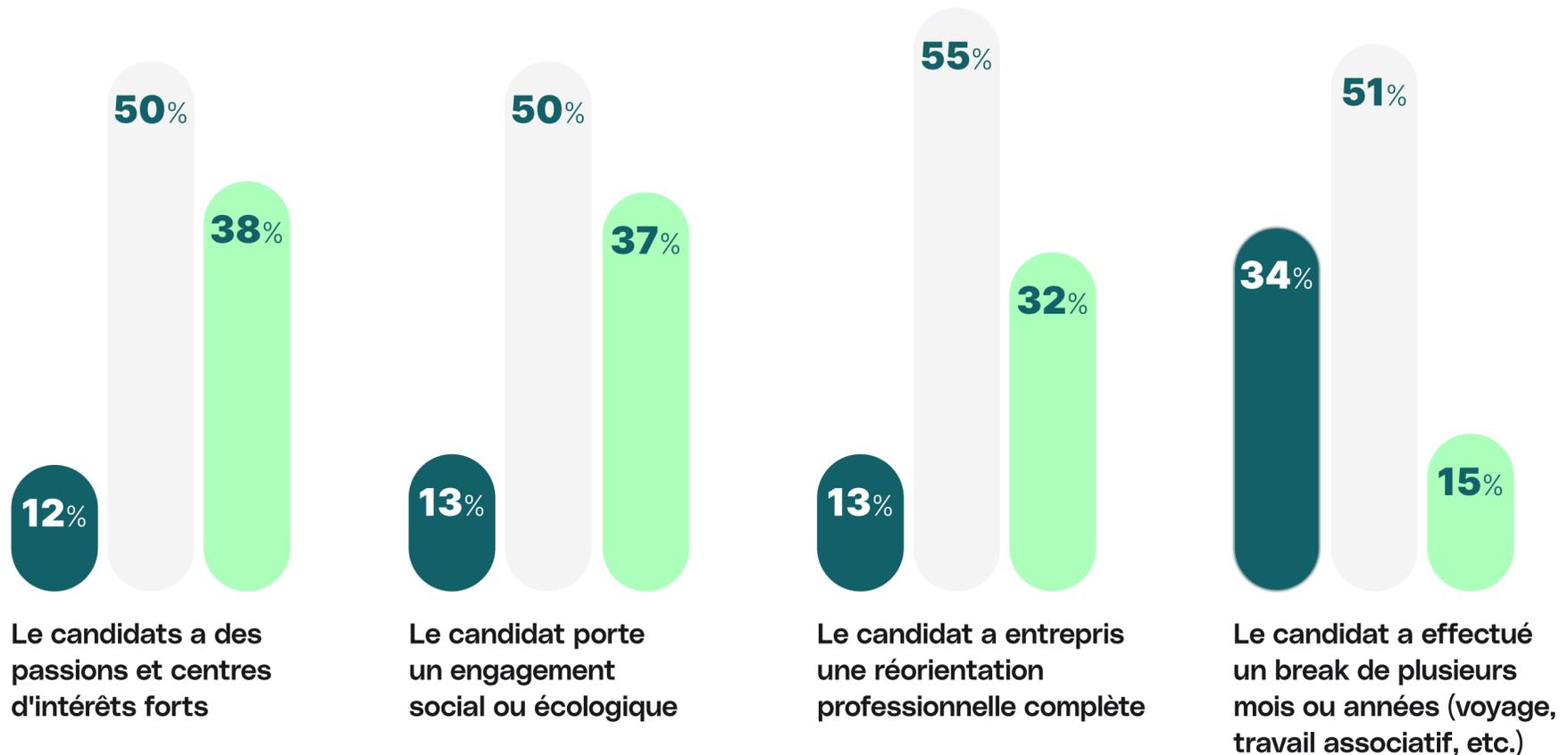
Candidats, quels sont les + qui font la différence ?

Avoir des centres d'intérêts forts et être pleinement engagé sont de vrais facteurs d'attractivité pour les candidats.

Les "coupures" ne sont néanmoins pas particulièrement valorisées par les recruteurs en début de carrière. Charge aux candidats de bien les justifier !

Critères d'attractivité des profils candidats

Moins attractif Pas de changement Plus attractif



Selon vous, dans quelle mesure les critères suivants influencent-ils l'attractivité d'un candidat lors d'un processus de recrutement ?

Les faiblesses des candidats juniors ? *Le savoir-être plutôt que le savoir-faire*



Top 5 points de vigilance candidats postes juniors

Total Recruteurs

Comportement pas professionnel

43%

Manque d'engagement

42%

Attentes salariales trop élevées

42%

Manque d'esprit d'équipe

36%

Manque général d'implication dans l'entreprise

33%



Top 5 points de vigilance candidats postes juniors

Recruteurs spécialisés jeunes diplômés

Attentes salariales trop élevées

52%

Manque d'engagement

48%

Manque de compétences personnelles ou relationnelles (soft skills)

43%

Manque général d'implication dans l'entreprise

41%

Comportement peu ou pas professionnel

41%



Quelles sont les faiblesses les plus fréquentes des candidats pour un poste junior (stage, alternance, premier emploi) ? (Plusieurs réponses possibles)

En résumé





Cadre de travail

Ils privilégient le cadre de travail avant tout.

Top 3 Priorités



1



Un environnement de travail bienveillant

2



Un travail qui a du sens

3



Un bon équilibre vie pro / privée

Passion

La passion avant l'argent !



Parmi ceux qui se positionnent

60%

préfèrent un métier mal rémunéré mais qui les passionne

Expertise

Des experts plutôt que pluridisciplinaires :



Une fois en poste

39%

cherchent en priorité à se spécialiser

Petites structures

Les PME avant les grandes entreprises :



34%

se dirigent en priorité vers des PME

Volatiles

Ils visent 12 mois pour leur premier poste

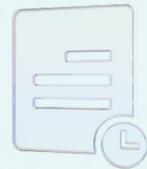


54%

des jeunes diplômés auront changé de métier d'ici 2 ans



Volatiles



Ils visent

18 mois

pour leur premier poste



61%

auront changé de métier d'ici 2 ans

VIE & Graduate program

Le CDI est davantage remis en question :

Près de **la moitié**

privilégie un autre type de contrat

dont **25%**

un VIE ou graduate program

Grands groupes

Les grands groupes ont toujours la cote :



31%

se dirigent en priorité vers une très grande entreprise

Rémunération

Ils privilégient la rémunération



1^{er} critère

de choix d'un futur poste



Parmi ceux qui se positionnent

57%

préfèrent un métier très bien rémunéré mais qui ne les passionne pas

Désir d'évolution



29%

Une fois en poste ils cherchent principalement à monter rapidement en grade au sein de leur entreprise



Cadre de travail

Ils privilégient le cadre de travail avant tout.

Top 3 Priorités



1



Une bonne relation avec l'équipe

2



Un bon équilibre vie pro / privée

3



Un travail qui a du sens

Positifs

Ils ont une vision particulièrement positive de l'entreprise

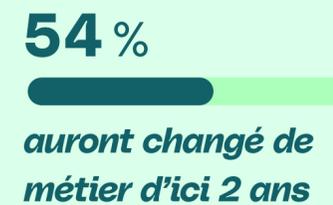


Sereins

Seul **1 ingénieur sur 5** se montre inquiet par l'impact de l'IA sur son avenir professionnel

Volatiles

Ils visent **23 mois** pour leur 1^{er} poste



Evolution

Ils privilégient la rémunération

Une fois en poste



ils cherchent principalement à monter rapidement en grade au sein de leur entreprise

Passion

La passion avant l'argent !

Parmi ceux qui se positionnent



préfèrent un métier mal rémunéré mais qui les passionne



Le premier poste idéal en 2025

En 2025 le travail reste **une source d'épanouissement forte** pour les jeunes talents. L'entreprise est perçue **positivement (83%)**, décrite comme collaborative et captivante. Mais les étudiants et jeunes diplômés sont pragmatiques : Ils la voient aussi comme stressante, compliquée et verticale.

Cadre de travail et rémunération sont les principales aspirations des jeunes talents pour un premier poste.

Une fois en poste les profils universitaires privilégient **la spécialisation** tandis que managers et ingénieurs préfèrent **une ascension rapide**.

Plus de 1 étudiant sur 3 n'envisage **pas de CDI en sortie d'étude**. Les profils Universitaires privilégient les **PME** tandis que les profils Managers préfèrent les **grands groupes**.



Futur des carrières : L'incertitude comme moteur

Les jeunes talents visent **1 an et demi** seulement pour leur premier poste.

D'ici 2 ans : La plupart des jeunes diplômés auront **changé d'entreprise** et même de métier !

Sur un temps long, **la réorientation professionnelle** est déjà fortement envisagée, par choix ou par contrainte.



Côté recruteurs : La recherche de profils engagés prime

Une génération jugée **plus difficile à manager** que ses prédécesseuses. Les principales difficultés sont liés au **manque d'engagement** perçu (64%) et **respect de la hiérarchie** (49%).

La motivation est le critère N°1 de différenciation des candidats (57%).

Avoir des **centres d'intérêts forts** et être **pleinement engagé** sont de vrais facteurs d'attractivité pour les candidats. **Les breaks ne sont néanmoins pas particulièrement valorisés** par les recruteurs en début de carrière.

Pour aller plus loin... **Téléchargez notre précédente étude**

Expérience Candidat : Regards Croisés GenZ & RH

Expérience candidat : **regards croisés Gen Z & RH**

 Le parcours du recrutement de A à Z



En octobre 2024, le Gen Z Lab de JobTeaser et l'EDHEC NewGen Talent centre ont réalisé une grande étude sur le thème de l'Expérience Candidat.

Dans cette étude basée sur les témoignages de près de 6000 étudiants et jeunes diplômés et 600 recruteurs en France, vous trouverez :

- Les défis actuels et les nouvelles opportunités du recrutement des jeunes talents.
- Comment se démarquer dès les premiers entretiens.
- Les attentes de la génération Z
- L'impact croissant de l'IA sur le processus de recrutement.
- Les meilleures pratiques pour une intégration réussie.

[Télécharger l'étude ↗](#)

Remerciements

JobTeaser et l'EDHEC NewGen Talent Centre remercient chaleureusement tous les contributeurs qui ont généreusement partagé leurs précieuses connaissances et expertises, permettant ainsi la réalisation de cette étude :

➤ **Albane Guerrier,**

Directrice Recrutement,
Mobilité et Marque Employeur,
KPMG en France

➤ **Ariane,**

Etudiante CELSA

➤ **Florent Letourneur,**

CEO, We Feel Good

➤ **Morgane Robert,,**

Co-fondatrice, IKI

➤ **Philippe Rouch**

Directeur des Relations Entreprises,
ENSAM (École Nationale Supérieure
d'Arts et Métiers)

➤ **Samuel Jequier,**

Directeur Général Adjoint,
Bona fidé

➤ **Sébastien Gardes,**

Responsable Marque Employeur
& Relations écoles, Bpifrance

➤ **Yvonne Bonnet,**

Co-fondatrice & Head of Talent
Acquisition, Resilient Co.



Nos dernières études

GenZ Lab



Perspectives 2024 : Décryptage du marché du recrutement des jeunes talents

L'Ebook Perspectives offre aux recruteurs et aux responsables des ressources humaines un décryptage approfondi des tendances du recrutement de la Gen Z en 2024. L'étude est basée sur l'analyse approfondie de plus de 250 000 titres d'offres publiées sur la plateforme JobTeaser depuis 2017.

[Perspectives 2024 ↗](#)



Baromètre Carrière 2023-2024

Le Baromètre Carrière 2023-24 offre une vue d'ensemble inédite des attentes, des réalités et des défis auxquels est confrontée la Génération Z.

[Baromètre Carrière 2023-24 ↗](#)



Santé mentale et entreprise : Les attentes des étudiants et des jeunes diplômés

À l'heure où la jeune génération n'hésite plus à challenger l'ordre établi dans le domaine professionnel et où le secteur du recrutement est sous tension, la question de la santé mentale est un enjeu d'avenir auquel l'entreprise doit prendre sa part.

[Santé mentale et entreprise ↗](#)

Nos dernières études

NewGen Talent Centre



Du campus au bureau : comment les NewGen veulent apprendre et travailler

Les aspirations des NewGen couplées au déploiement du télétravail ont modifié le rapport au temps, aux lieux et aux liens de travail.

Cette étude souligne l'importance du lien social et des pratiques managériales innovantes pour fidéliser et engager les jeunes générations dans les entreprises.

[Du campus au bureau ↗](#)



Débuts de carrière des jeunes diplômés des grandes écoles : attentes, ambitions et engagements

Désertions versus nouvelles ambitions : une étude inédite sur les débuts de carrières des nouvelles générations de diplômés, conduite par l'EDHEC NewGen Talent Centre, avec les associations de diplômés du G16 Careers.

[Débuts de carrière des jeunes diplômés des grandes écoles ↗](#)



Étudiants internationaux en management, un atout pour les entreprises françaises

Missionné par la CDEFM, l'EDHEC NewGen Talent Centre a conduit la première étude sur les profils et aspirations professionnelles des étudiants internationaux des grandes écoles de management.

[Étudiants internationaux en management ↗](#)



NewGen for Citizenship, le nouvel engagement citoyen des jeunes générations

L'engagement citoyen des jeunes n'a jamais été aussi fort : les nouvelles générations déploient une influence considérable, grâce à leur engagement individuel et collectif. Ce nouveau pouvoir potentialise des changements sociétaux majeurs non seulement dans la cité mais également au sein des entreprises.

Cette étude originale du NewGenTalent Centre, centre d'expertise sur les aspirations professionnelles des nouvelles générations confirme la conviction de l'EDHEC de l'impact positif des nouvelles générations sur les enjeux du monde.

[NewGen for Citizenship ↗](#)



À propos de JobTeaser

JobTeaser, leader européen dans le recrutement et l'orientation de jeunes talents, a été fondé en 2008 pour faciliter la transition entre le monde académique et professionnel.

Avec la mission d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle, JobTeaser offre une plateforme intégrée dans plus de 800 écoles et universités à travers l'Europe.

Cette plateforme est utilisée par 5 millions d'étudiants et jeunes diplômés pour découvrir des opportunités de stages et d'emplois, et par plus de 250 000 recruteurs pour communiquer et recruter des talents.

Pour en savoir plus, visitez :

corporate.jobteaser.com



À propos de The Gen Z Lab

Lancé en 2023, The Gen Z Lab est un observatoire dédié à l'analyse des générations futures et de leur relation au travail. Regroupant nos ressources sur les tendances caractéristiques de la génération Z, notre ambition est de démystifier les idées reçues sur cette jeunesse, d'étudier ses comportements, et de mieux comprendre ses aspirations. Études, témoignages, tribunes, analyses détaillées et prospectives : retrouvez tous nos contenus élaborés par les experts JobTeaser pour décrypter ceux qui façonneront le monde du travail de demain.

Pour en savoir plus, visitez :

[The GenZ Lab](#)

À propos de l'EDHEC Business School

Forte de 120 ans d'histoire, l'EDHEC Business School s'est imposée comme une institution leader en France, se classant 7ème Business School en Europe par le Financial Times depuis 2022.

L'EDHEC a développé un modèle unique, fondé sur une recherche utile à la société, aux entreprises et aux étudiants. L'EDHEC est ainsi aujourd'hui tout à la fois un lieu d'excellence, d'innovation, d'expérience et de diversité, propre à impacter les générations futures dans un monde en profond bouleversement. Avoir un impact positif sur le monde est notre raison d'être.

Plus d'informations sur le site du Groupe :

[EDHEC Business School](#)

NewGen Talent centre

À propos du NewGen Talent Centre

Créé en mai 2013, 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 pour répondre aux problématiques d'attraction, de fidélisation et d'engagement des entreprises. Nous bénéficions du soutien du groupe Forvis Mazars.

Pour en savoir plus, visitez :

[EDHEC NewGen Talent Centre](#)



