

Deloitte.

“opinionway

Baromètre de l'humeur des jeunes diplômés

5^e édition



10 Décembre 2015

1. La méthodologie

La note méthodologique

Etude réalisée par OpinionWay pour Deloitte :

Echantillon des jeunes diplômés

Echantillons

Echantillon de **1 002** personnes, représentatif des jeunes ayant achevé leurs études, titulaires d'un diplôme de niveau BAC à BAC +5 depuis moins de trois ans et en poste ou en recherche d'emploi dans le secteur privé.

Modes de recueil

Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing).

Dates de terrain

Du 3 au 20 novembre 2015

Echantillon de DRH

Echantillon de **405** DRH d'entreprises de 50 salariés et plus.

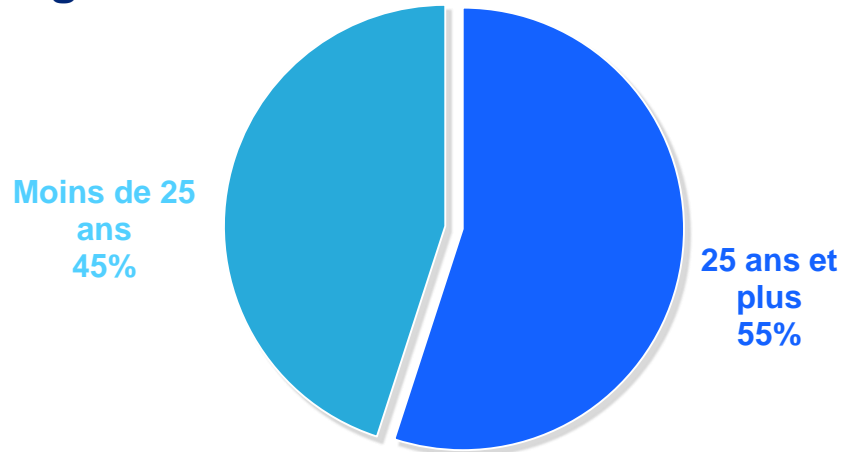
La représentativité de l'échantillon a été assurée par un redressement selon le secteur d'activité et la taille d'entreprise, après stratification par région d'implantation.

Les interviews ont eu lieu par téléphone (CATI - Computer Assisted Telephone Interviewing).

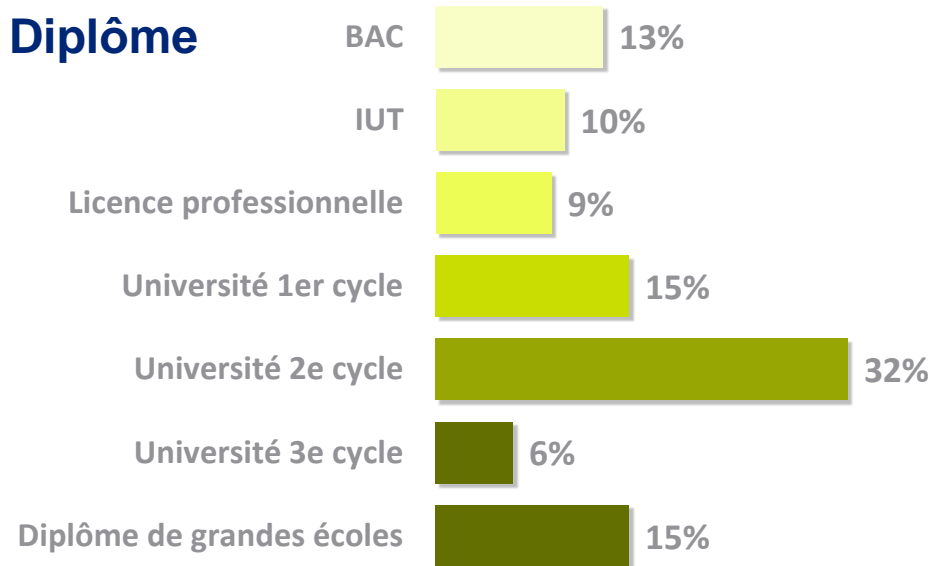
Du 3 au 13 novembre 2015

La structure de l'échantillon des jeunes diplômés

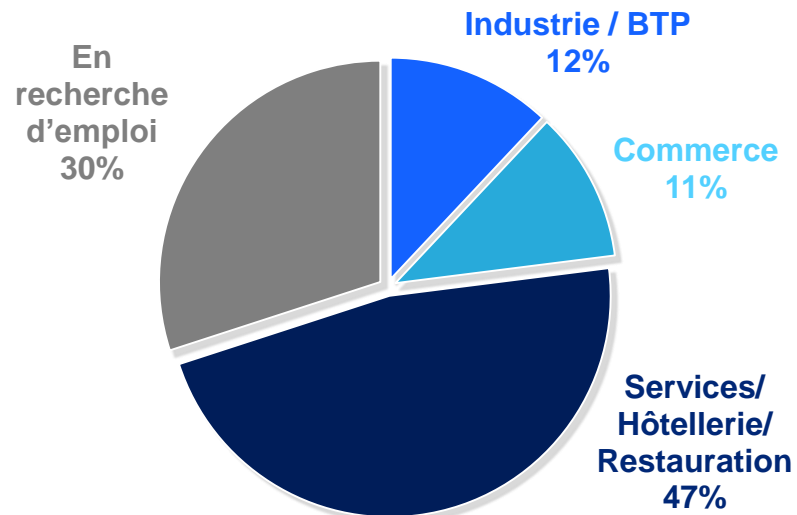
Age



Diplôme



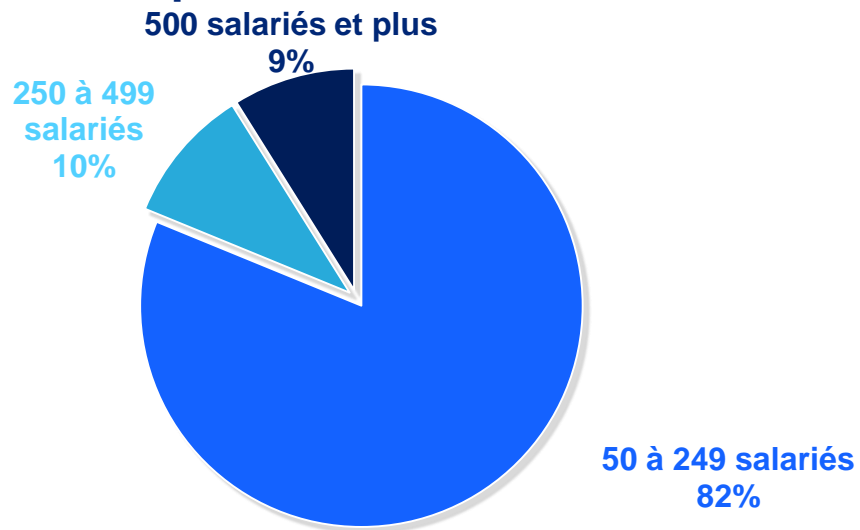
Secteur d'activité



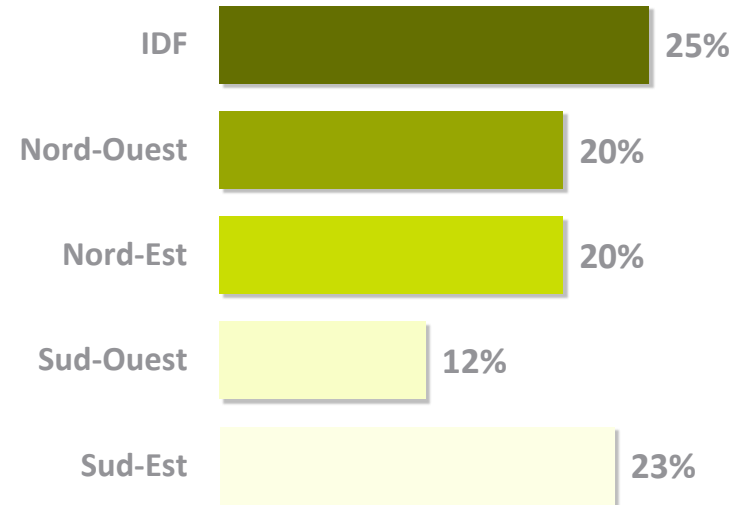
TOTAL
En emploi :
70%

La structure de l'échantillon de DRH

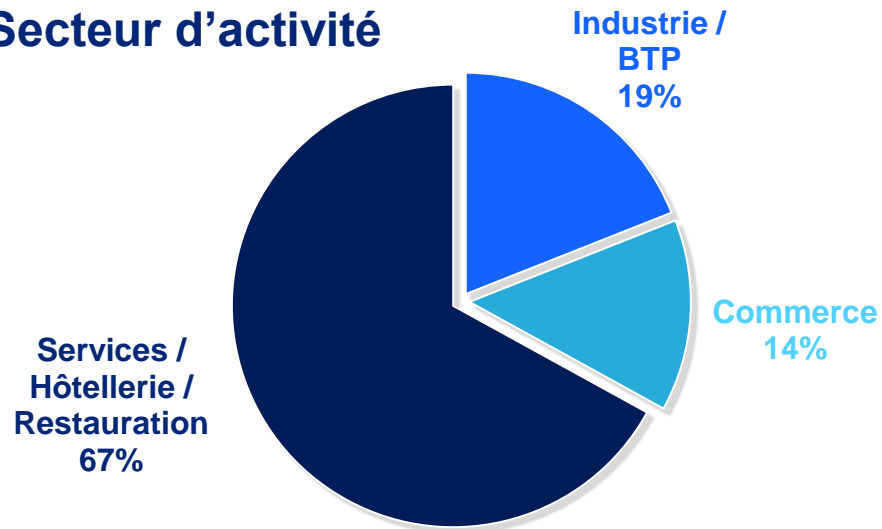
Taille d'entreprise



Région



Secteur d'activité

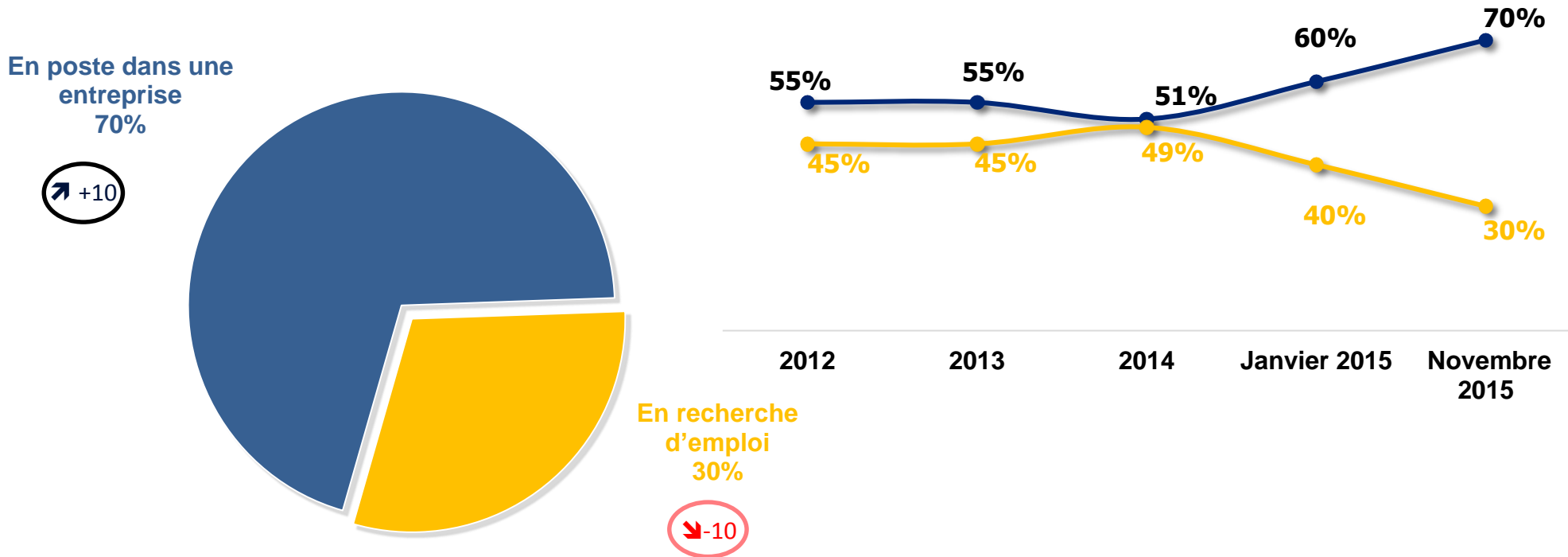


2. Les résultats de l'étude

A. Les indicateurs communs

Le statut professionnel actuel

Question : Actuellement, êtes-vous en poste dans une entreprise ou en recherche d'emploi ?



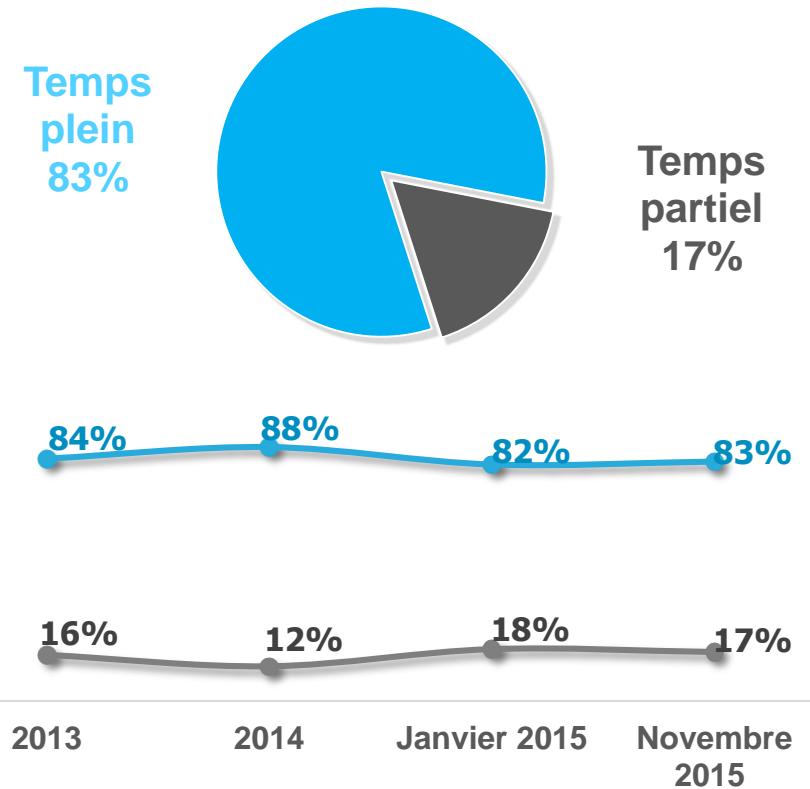
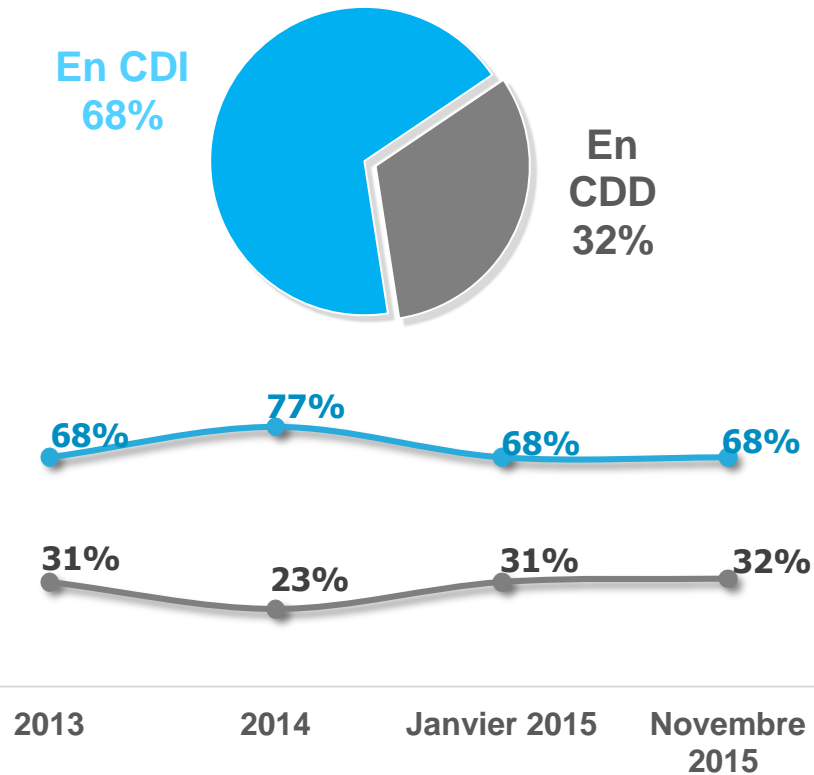
Le marché de l'emploi pour les jeunes diplômés poursuit son embellie : le taux d'emploi est en hausse par rapport aux précédentes années.

La nature du contrat de travail actuel

Le temps de travail sur son poste actuel

Question : Actuellement, quel est votre contrat de travail ?

Question : Actuellement, quel est votre temps de travail ?



Base : questions posées uniquement aux jeunes diplômés en poste dans une entreprise, soit 70% de l'échantillon.

La proportion de jeunes diplômés en poste dans une entreprise reste stable par rapport à l'an dernier, avec une majorité de CDI.

Le temps consacré à la recherche d'emploi pour son poste actuel

Question : Combien de temps a duré votre recherche active d'emploi pour ce poste ?*

Moyenne :
9 semaines

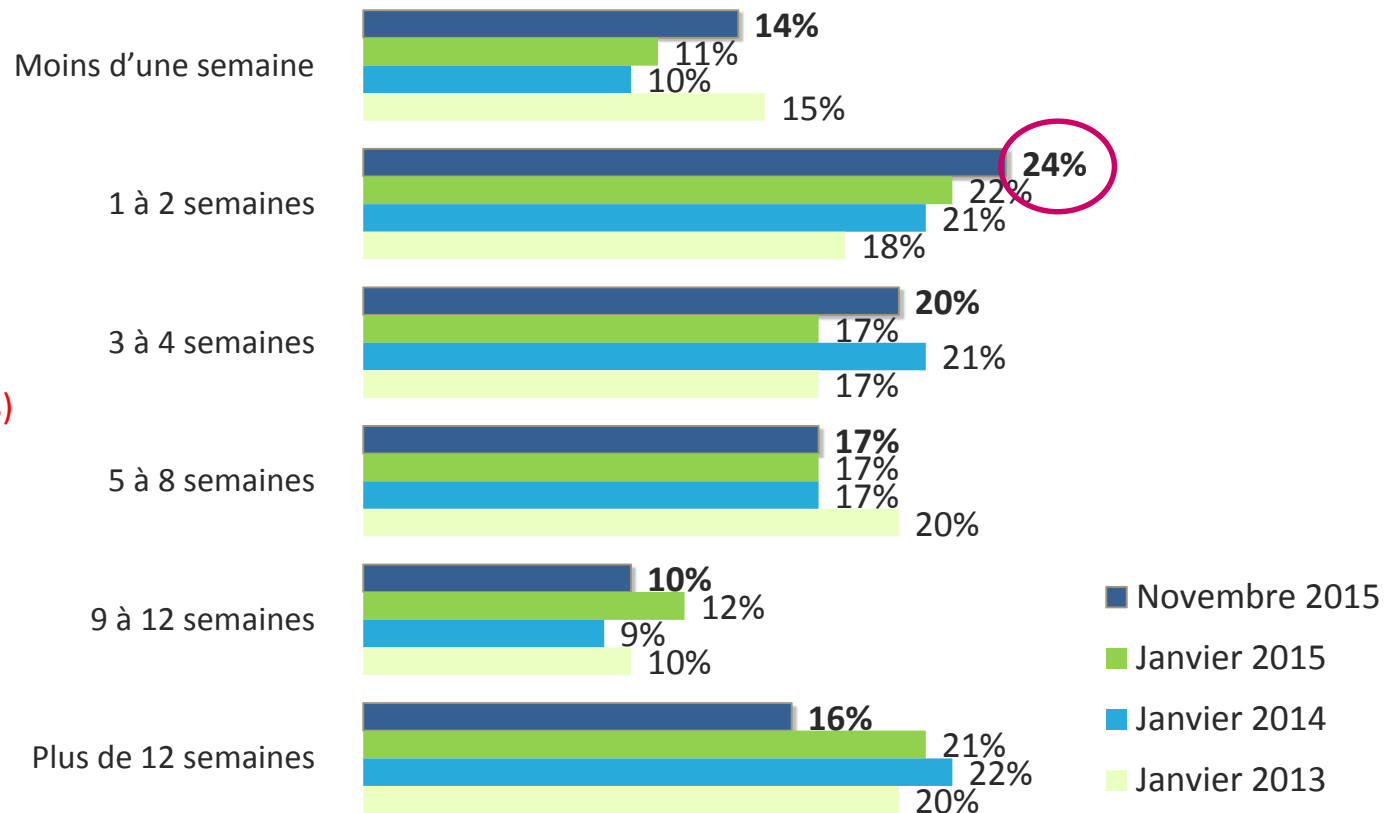
Rappel janvier 2015 : 11 semaines

Rappel janvier 2014 : 11 semaines

▲ 25 ans et plus (10 semaines)

▲ 3^e cycle universitaire (17 semaines)

▼ Licence professionnelle (7 semaines)



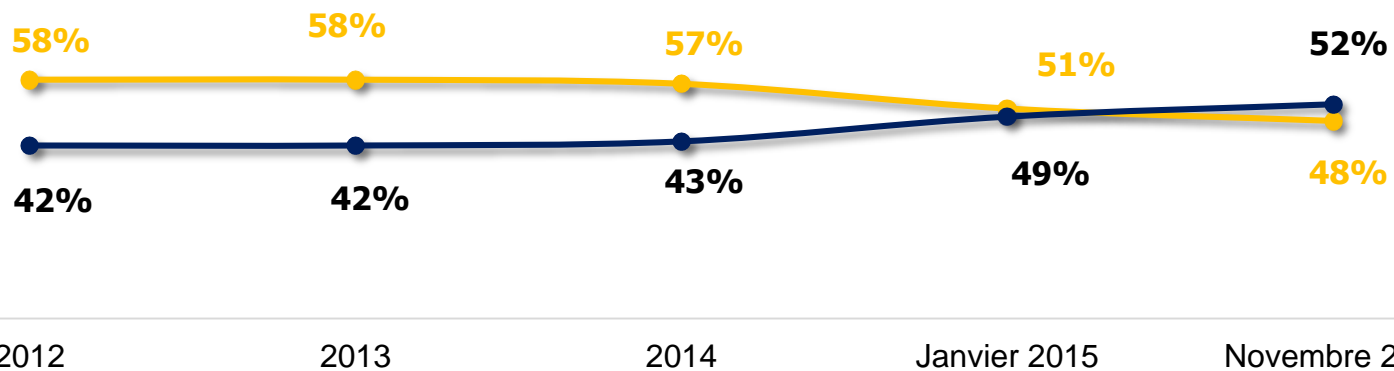
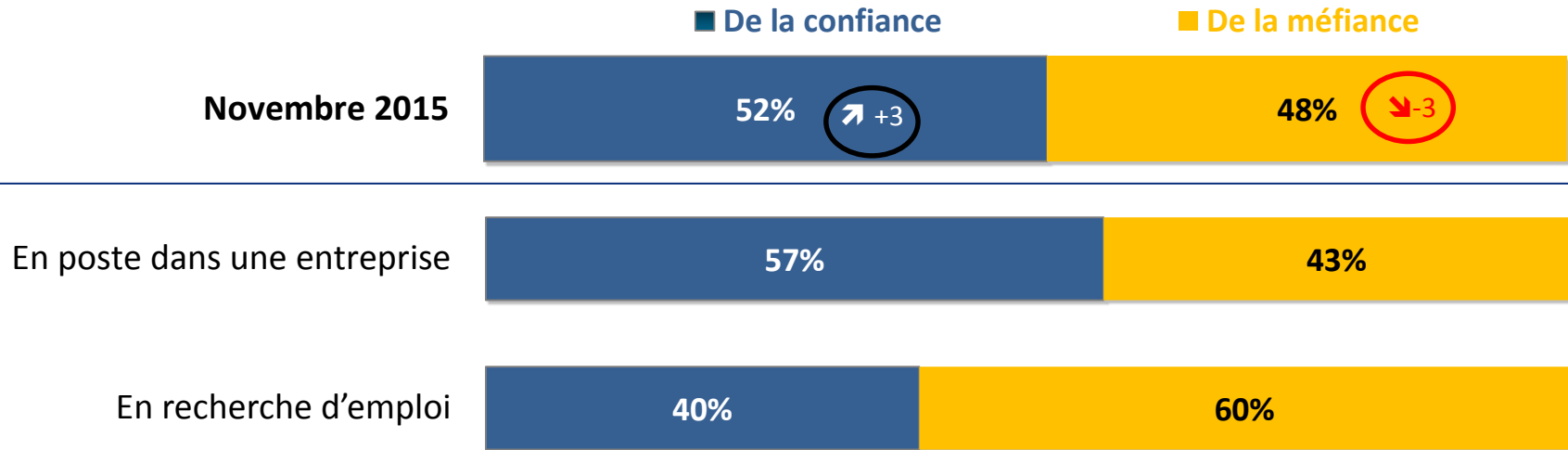
Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en poste dans une entreprise, soit **70%** de l'échantillon.

Par rapport aux années précédentes, le temps de la recherche d'emploi diminue et se rapproche des 2 mois.

*Les années précédentes, la question posée était : « Combien de temps a duré votre recherche d'emploi pour ce poste ? »

La confiance globale à l'égard des employeurs

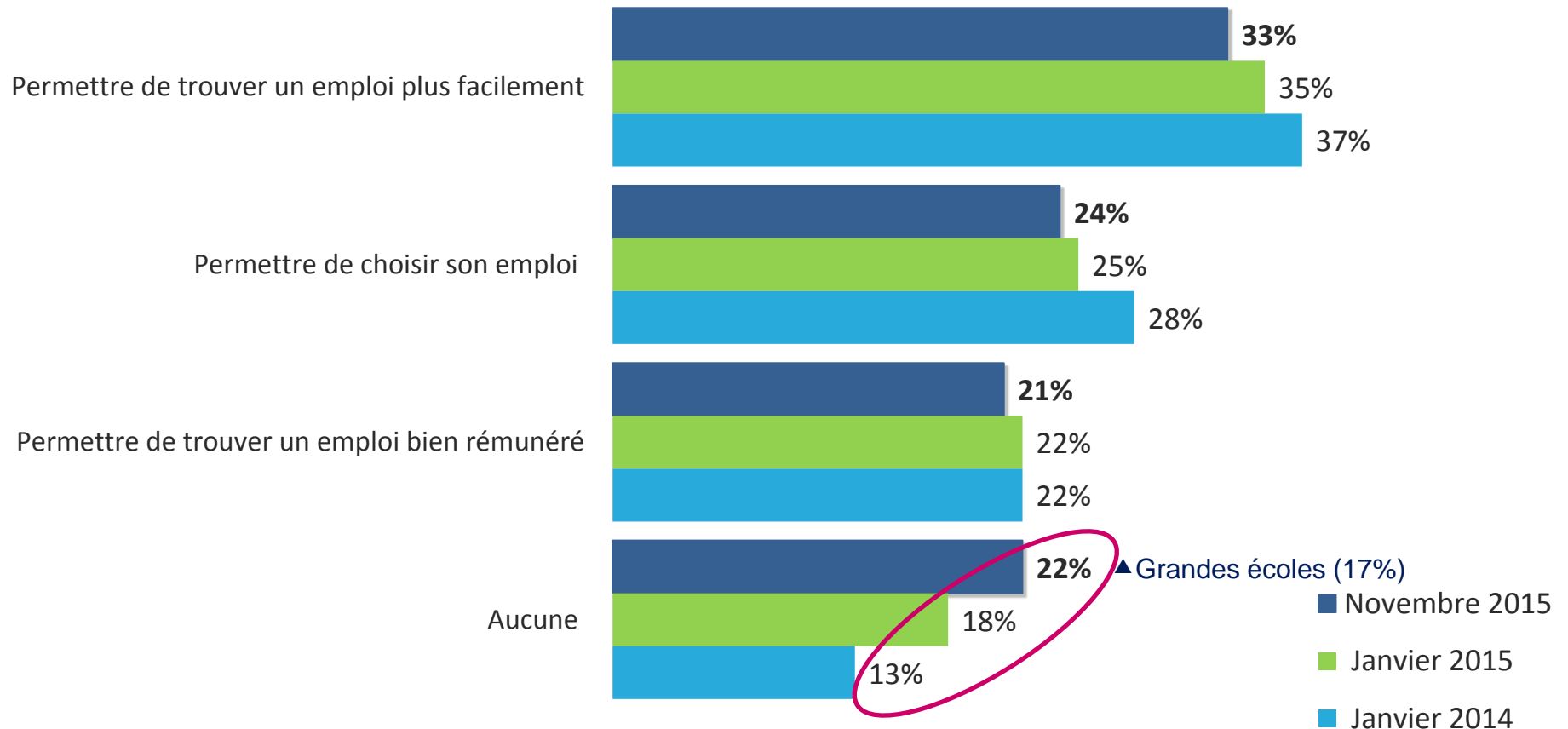
Question : D'une manière générale, quel sentiment vous inspirent les employeurs ?



Pour la première fois, le taux de confiance à l'égard des employeurs est supérieur au taux de méfiance.

L'opinion sur l'utilité des diplômes dans la recherche d'emploi

Question : Quelle est, pour vous, la principale utilité des diplômes dans la recherche d'emploi ?

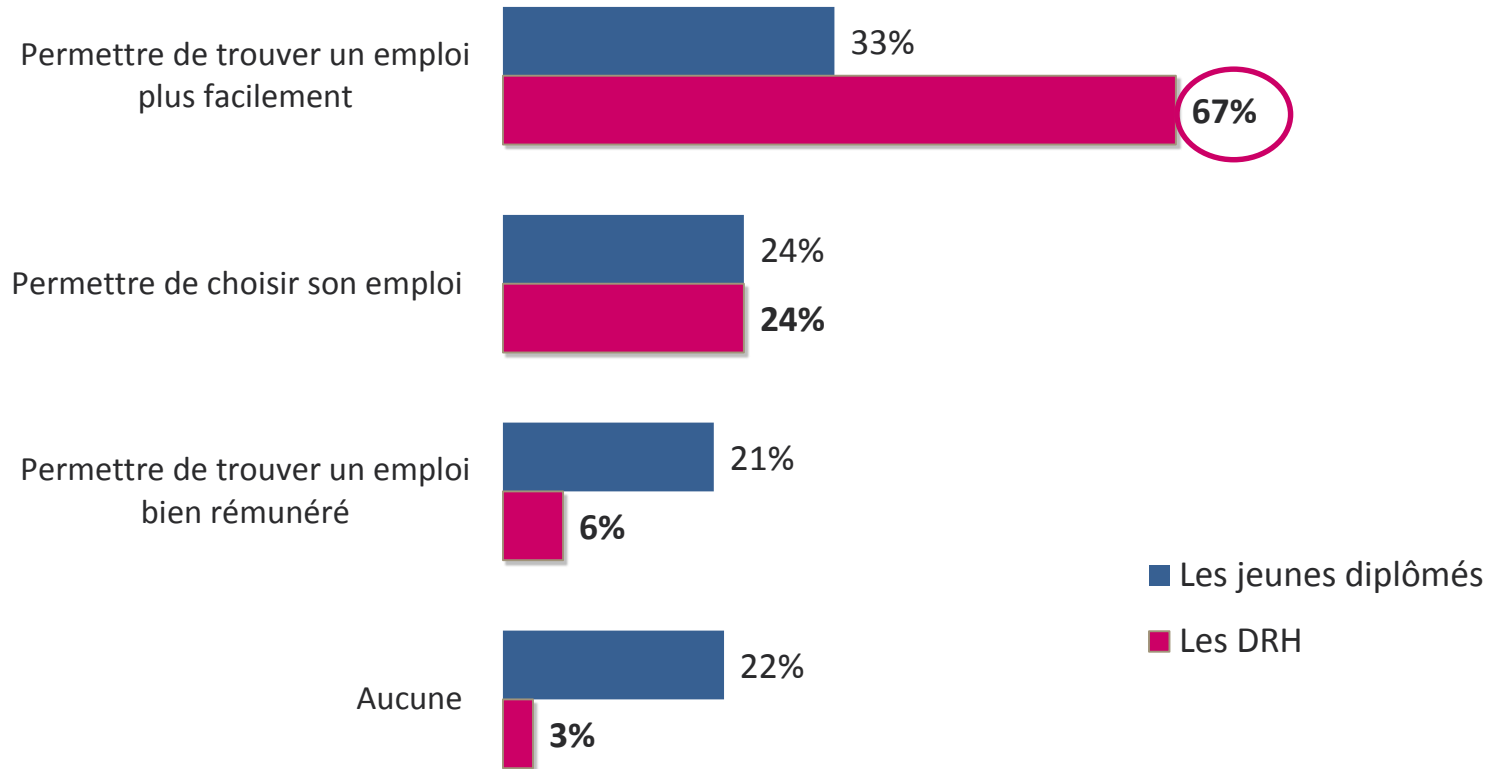


Les jeunes valorisent toujours les diplômes pour leur capacité à faciliter l'accès à l'emploi. Mais 1/5^e d'entre eux ne leur reconnaissent aucune utilité.

L'opinion sur l'utilité des diplômes dans la recherche d'emploi

Question : *Quelle est, pour vous, la principale utilité des diplômes dans la recherche d'emploi ?*

Comparatif avec les DRH

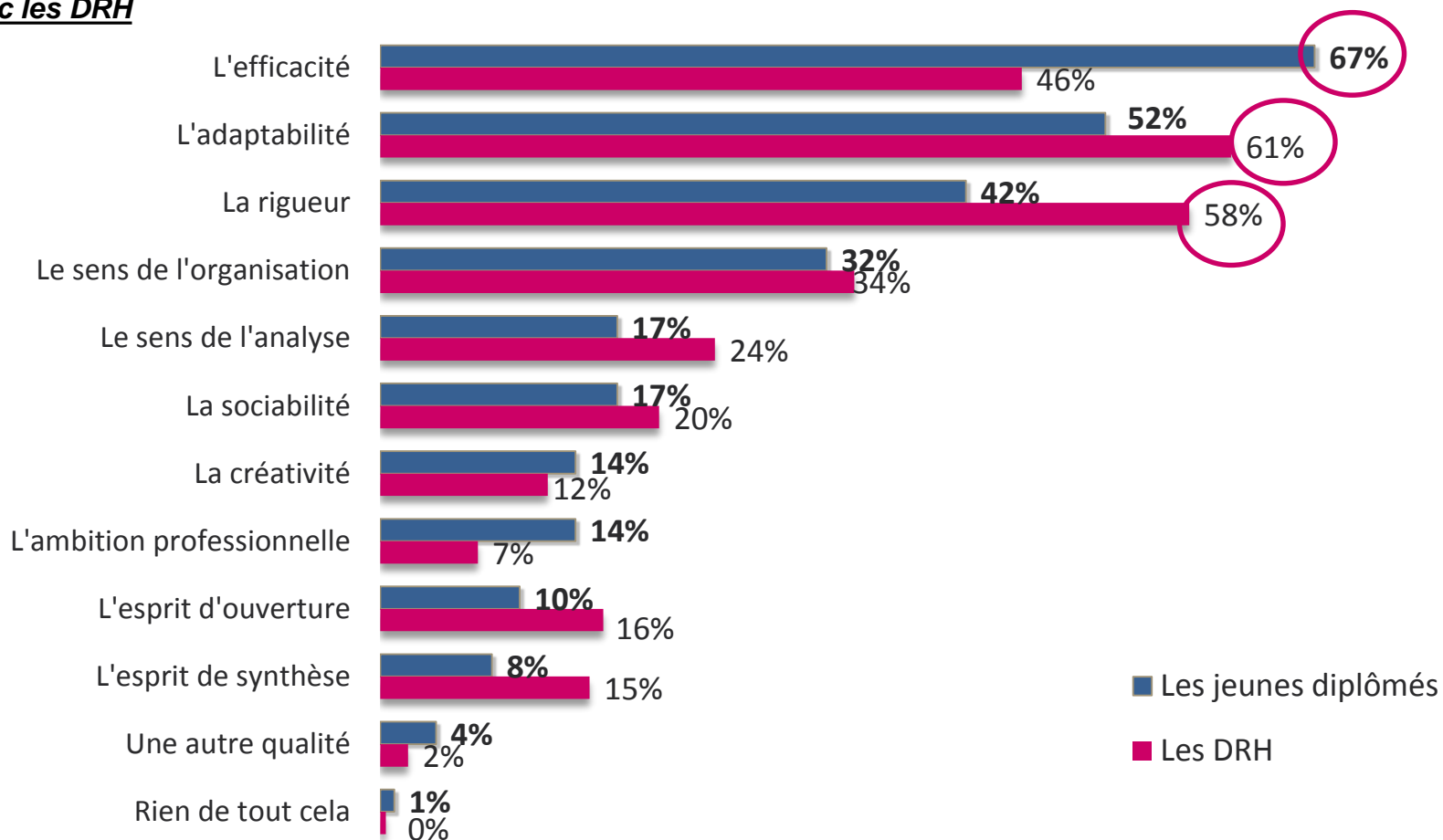


Encore plus que les jeunes diplômés, les DRH témoignent d'une vision très pragmatique de l'utilité des diplômes : ils favorisent l'accès à l'emploi et non la qualité de celui-ci. Seule une minorité estime qu'ils n'ont pas d'utilité, contrairement aux jeunes.

Les principales compétences que les entreprises attendent des jeunes diplômés

Question : Quelles sont les principales compétences professionnelles que votre entreprise attend d'un jeune diplômé ?*

Comparatif avec les DRH



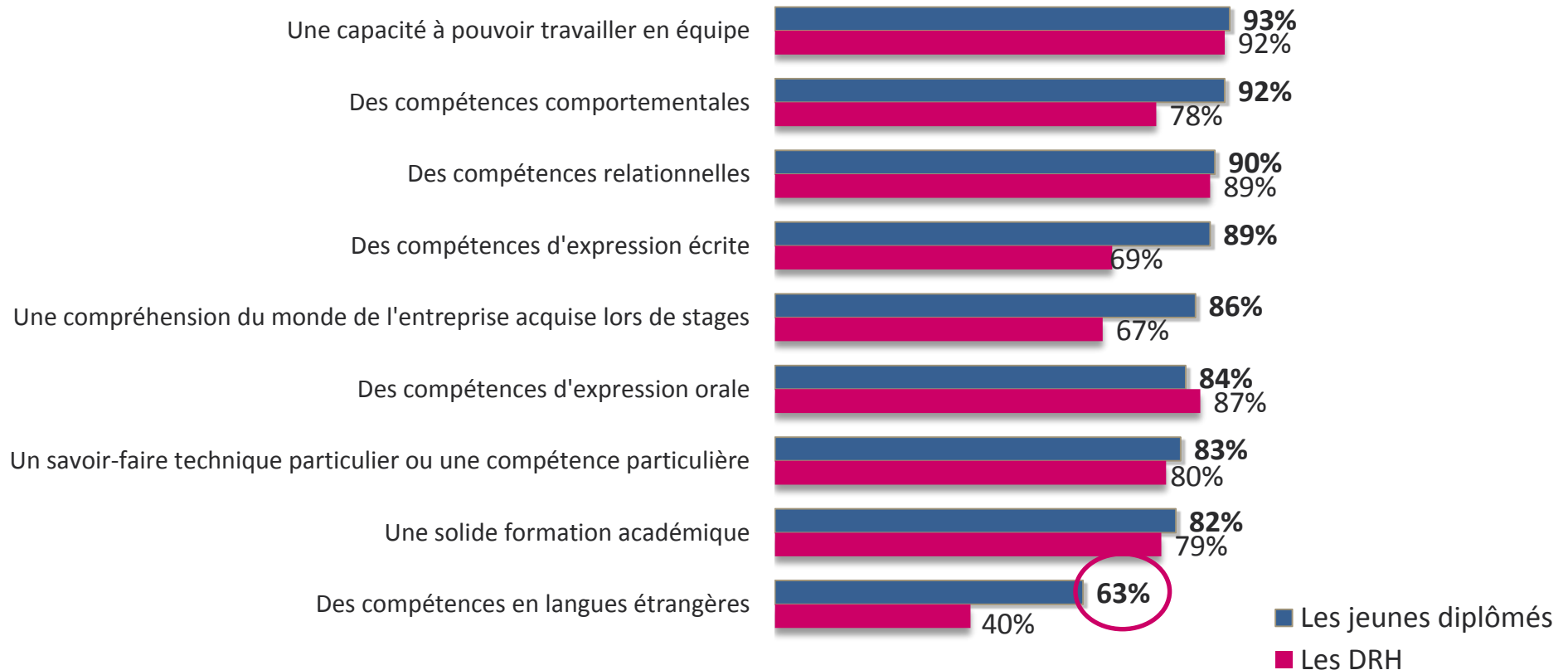
La capacité à s'adapter aux imprévus du monde de l'entreprise et à travailler sérieusement restent les principales attentes des DRH. L'efficacité, principale compétence selon les jeunes, arrive à la troisième place.

*La question posée aux jeunes diplômés était : « Et d'après vous, quelles sont les principales compétences professionnelles que les entreprises attendent de vous ? »

Les compétences dont les jeunes diplômés disposent

Question : Les jeunes diplômés que vous rencontrez disposent-ils de chacun des types de compétences suivants ?

Comparatif avec les DRH



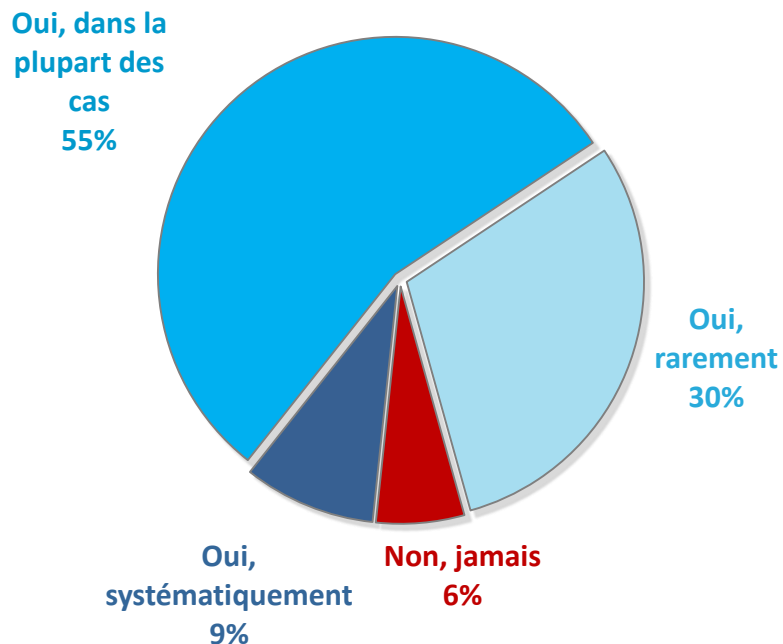
Les jeunes diplômés comme les DRH reconnaissent les lacunes existantes en ce qui concerne les langues étrangères. Malgré cela, les DRH constatent que les jeunes diplômés montrent de bonnes aptitudes à travailler en équipe, à disposer de compétences d'expression orale ou encore d'un savoir-faire technique particulier.

*La question posée aux jeunes diplômés était : « Disposez-vous de chacun des types de compétences suivants ? »

Le cursus scolaire et les attentes des entreprises

Question : Diriez-vous que les compétences acquises lors de votre cursus scolaire correspondent aux attentes des entreprises ?

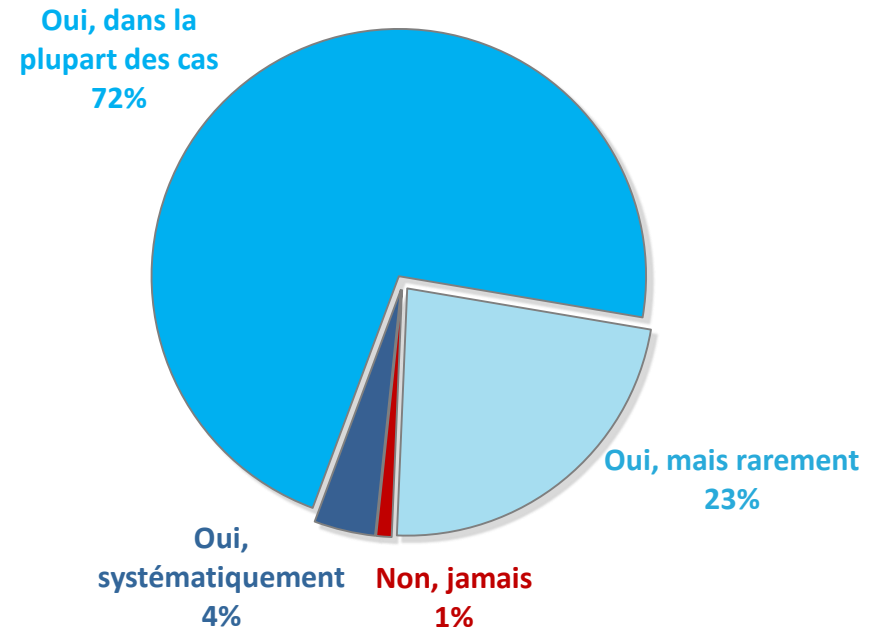
Réponses des jeunes diplômés



Les jeunes diplômés ont majoritairement le sentiment que les compétences qu'ils ont acquises lors de leur cursus scolaire correspondent aux attentes des entreprises, même si ce n'est pas systématiquement le cas.

Question : Diriez-vous que les compétences acquises par les jeunes diplômés lors de leur cursus scolaire correspondent aux attentes de votre entreprise ?

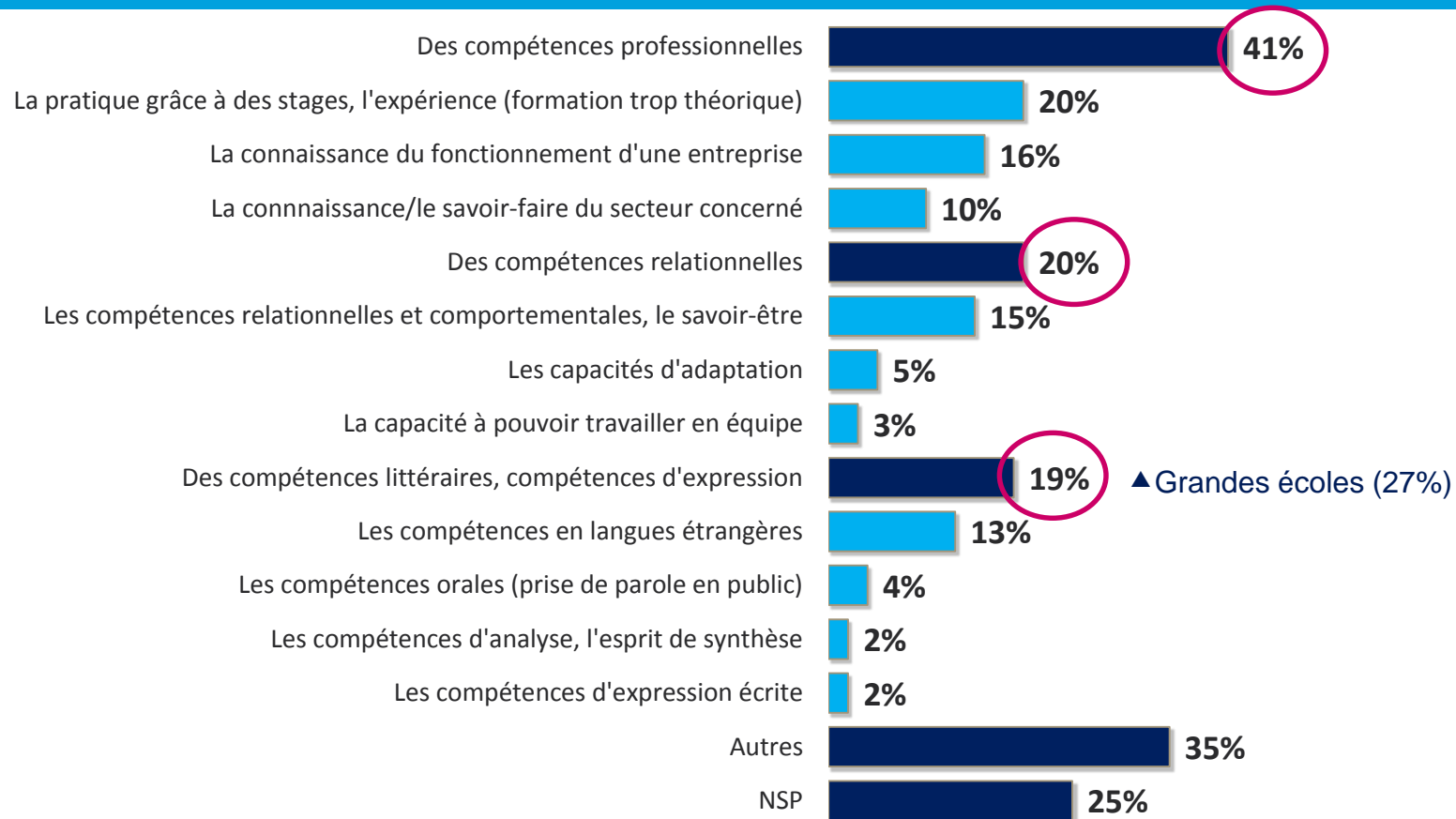
Réponses des DRH



Les DRH se montrent beaucoup plus satisfaits des compétences des jeunes diplômés que ces derniers. Pour une majorité, les compétences acquises durant les études correspondent aux attentes de leur entreprise.

Les compétences qui n'ont pas été suffisamment développées

Question : Selon vous, quelles sont les compétences qui n'ont pas été suffisamment développées dans votre cursus scolaire ?



Base : Question posée uniquement aux jeunes diplômés qui estiment que les compétences acquises lors de leur cursus scolaire ne correspondent que rarement ou jamais aux attentes des entreprises, soit **36%** de l'échantillon.

Les jeunes regrettent le manque de pratique grâce à des stages. Cette lacune dans leur formation a un impact sur les autres compétences manquantes : connaissance du fonctionnement d'une entreprise, compétences relationnelles, etc.

Les compétences qui n'ont pas été suffisamment développées

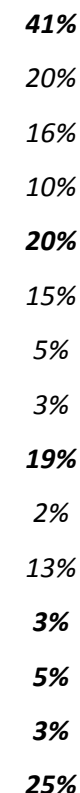
Question : Selon vous, quelles sont les compétences qui n'ont pas été suffisamment développées par les jeunes diplômés dans leur cursus scolaire ?

Réponses des DRH



Question : Selon vous, quelles sont les compétences qui n'ont pas été suffisamment développées dans votre cursus scolaire ?

Réponses des jeunes diplômés



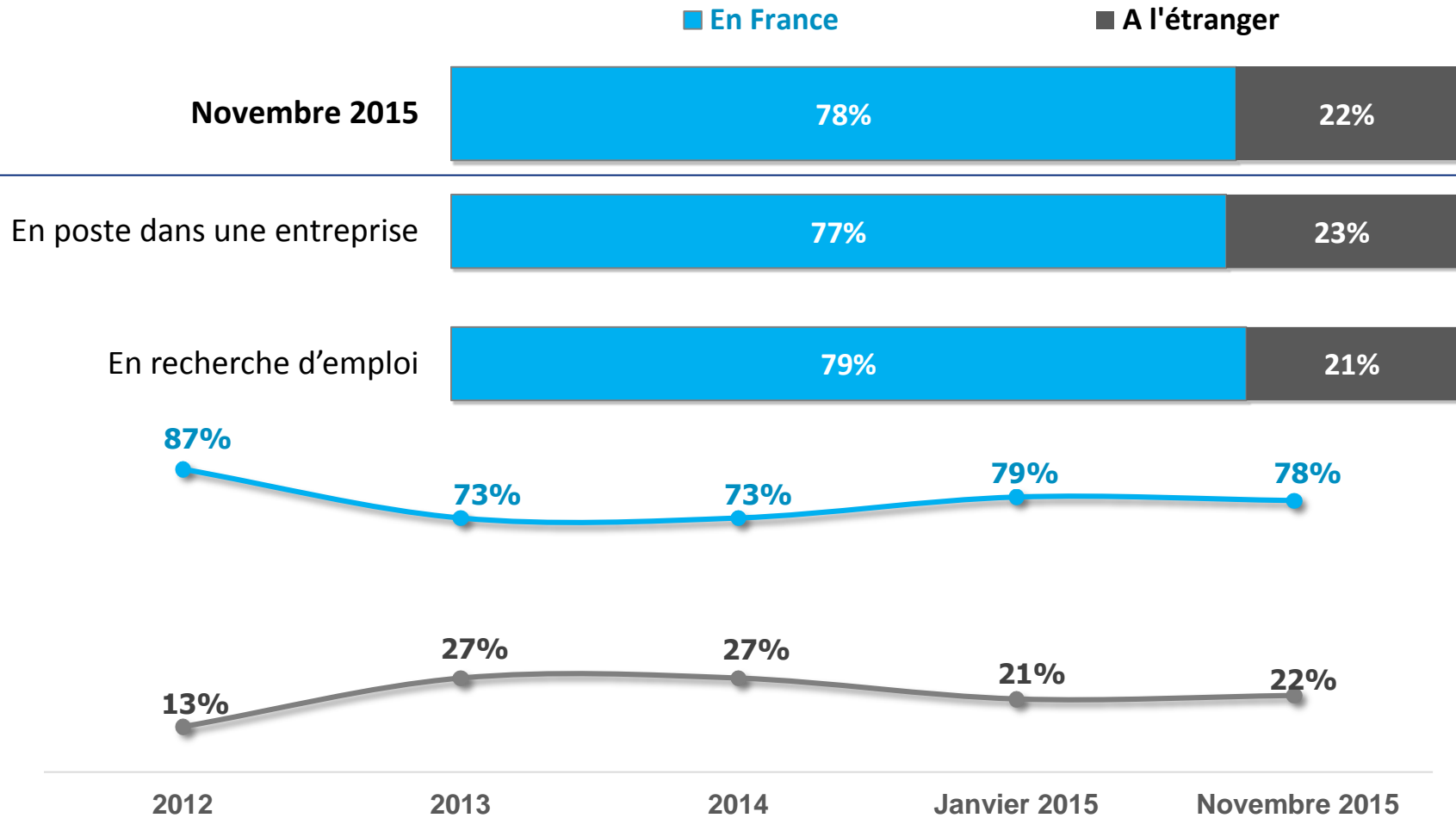
Base : Question posée uniquement aux DRH qui estiment que les compétences acquises par les jeunes diplômés lors de leur cursus scolaire ne correspondent que rarement voire jamais aux attentes des entreprises, soit **24%** de l'échantillon.

Les DRH soulignent très nettement le manque de pratique des jeunes diplômés, ce que font aussi ces derniers, mais dans une moindre mesure par rapport aux recruteurs.

B. L'expatriation des jeunes diplômés

La localisation de son avenir professionnel

Question : Où se situe pour vous votre avenir professionnel ?



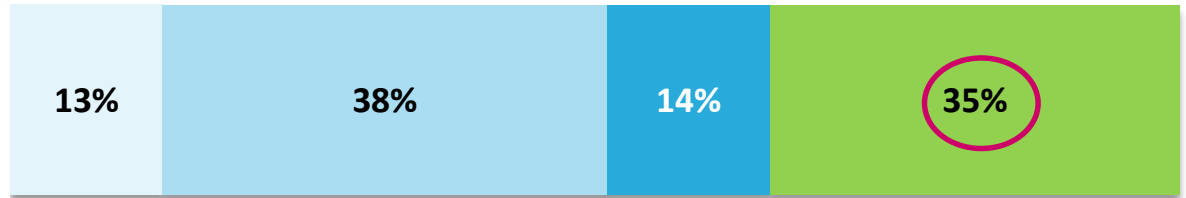
Qu'ils soient en poste ou en recherche d'emploi, les jeunes diplômés perçoivent davantage leur avenir en France.

La durée de l'expatriation

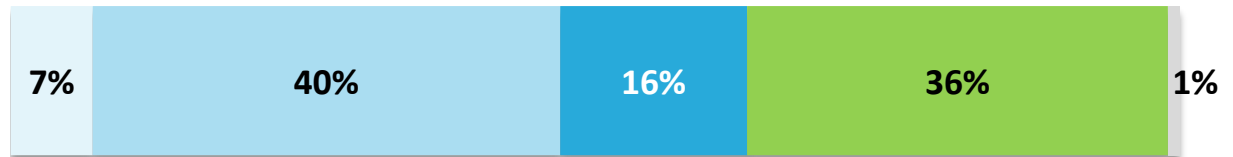
Question : Pour quelle durée souhaitez-vous partir à l'étranger ?

■ De 6 mois à 1 an ■ De 1 à 5 ans ■ De 6 à 10 ans ■ Pour toute la durée de votre carrière

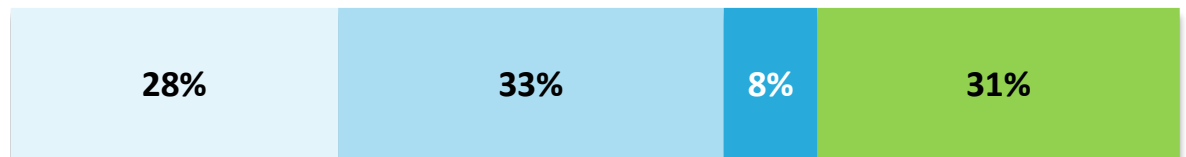
Novembre 2015



En poste dans une entreprise



En recherche d'emploi



Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés qui envisagent leur avenir professionnel à l'étranger, soit **22%** de l'échantillon.

Une volonté d'expatriation envisagée sur le moyen et le long terme.

La localisation de son avenir professionnel

Question : Quels seraient les deux pays vers lesquels vous aimeriez vous expatrier pour travailler ?

Question ouverte – réponses spontanées

Récapitulatif : Les principaux pays cités

1. Canada 29%

En poste : 23%

En recherche d'emploi : 44%



2. Etats-Unis 28%

En poste : 27%

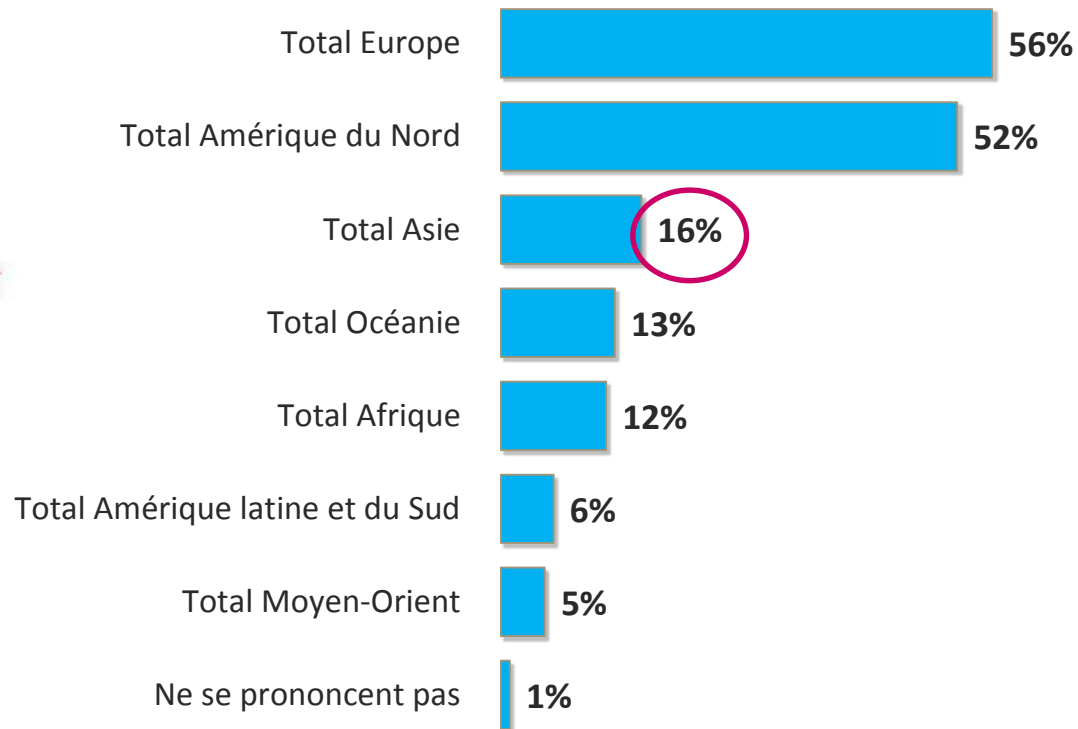
En recherche d'emploi : 30%



3. Royaume-Uni 15%

En poste : 16%

En recherche d'emploi : 12%



Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés qui envisagent leur avenir professionnel à l'étranger, soit 22% de l'échantillon.

L'Europe et l'Amérique du Nord restent de loin les deux continents qui attirent les jeunes diplômés envisageant une expatriation. Le Canada arrive en tête, suivi des Etats-Unis et du Royaume-Uni, des pays qui allient proximité culturelle et langue maîtrisable.

Les motivations à l'expatriation professionnelle

Question : Quelles seraient les motivations de votre expatriation professionnelle ?



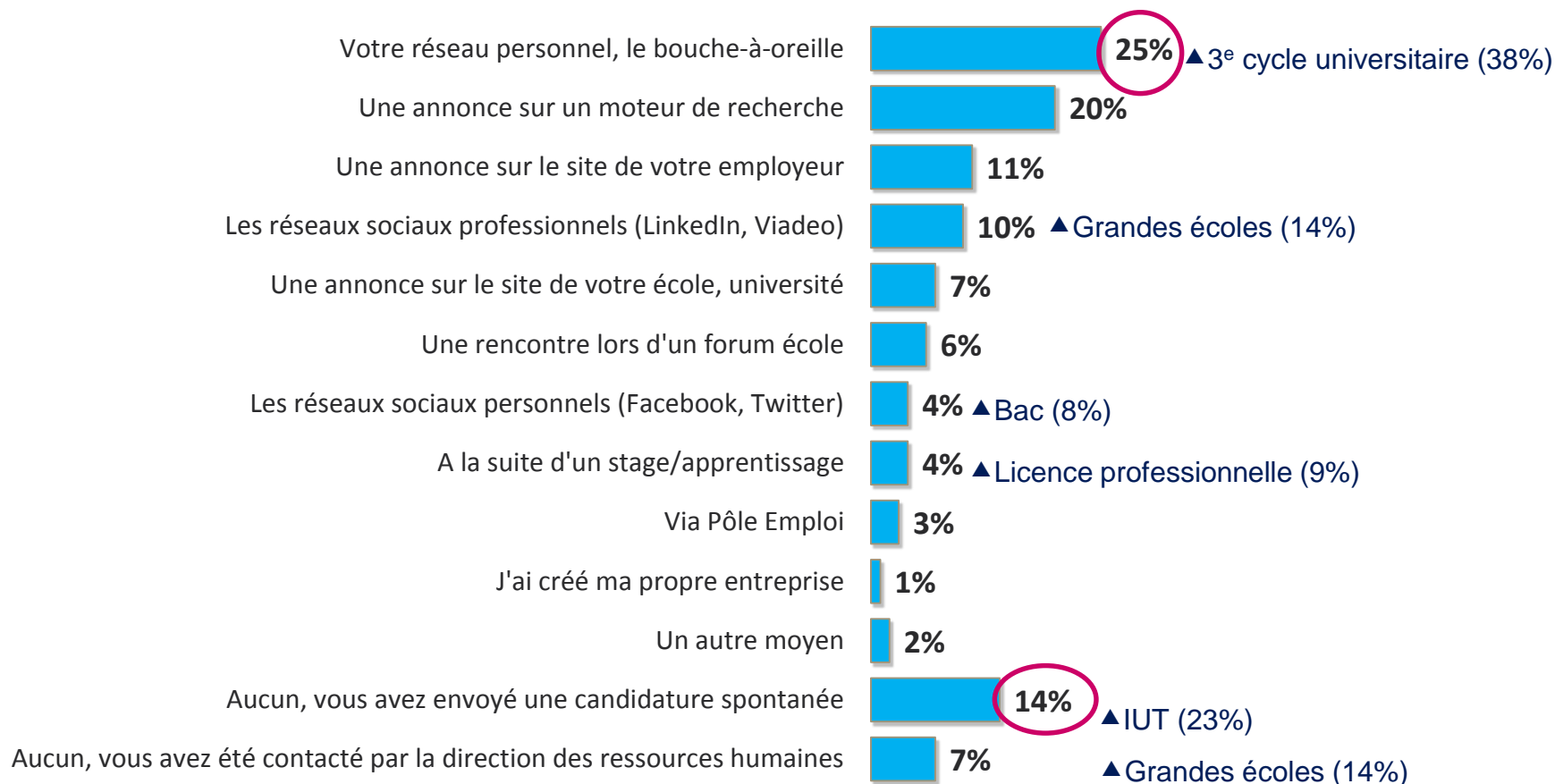
Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en recherche d'emploi et qui envisagent leur avenir professionnel à l'étranger, soit 6% de l'échantillon.

Les raisons culturelles (langue, environnement et manière de travailler) sont les plus mobilisatrices pour s'expatrier.

C. Le regard des jeunes diplômés en poste sur l'entreprise

Les moyens d'identification de l'offre d'emploi de son poste actuel

Question : Par quels moyens avez-vous identifié l'offre d'emploi concernant votre poste actuel ?

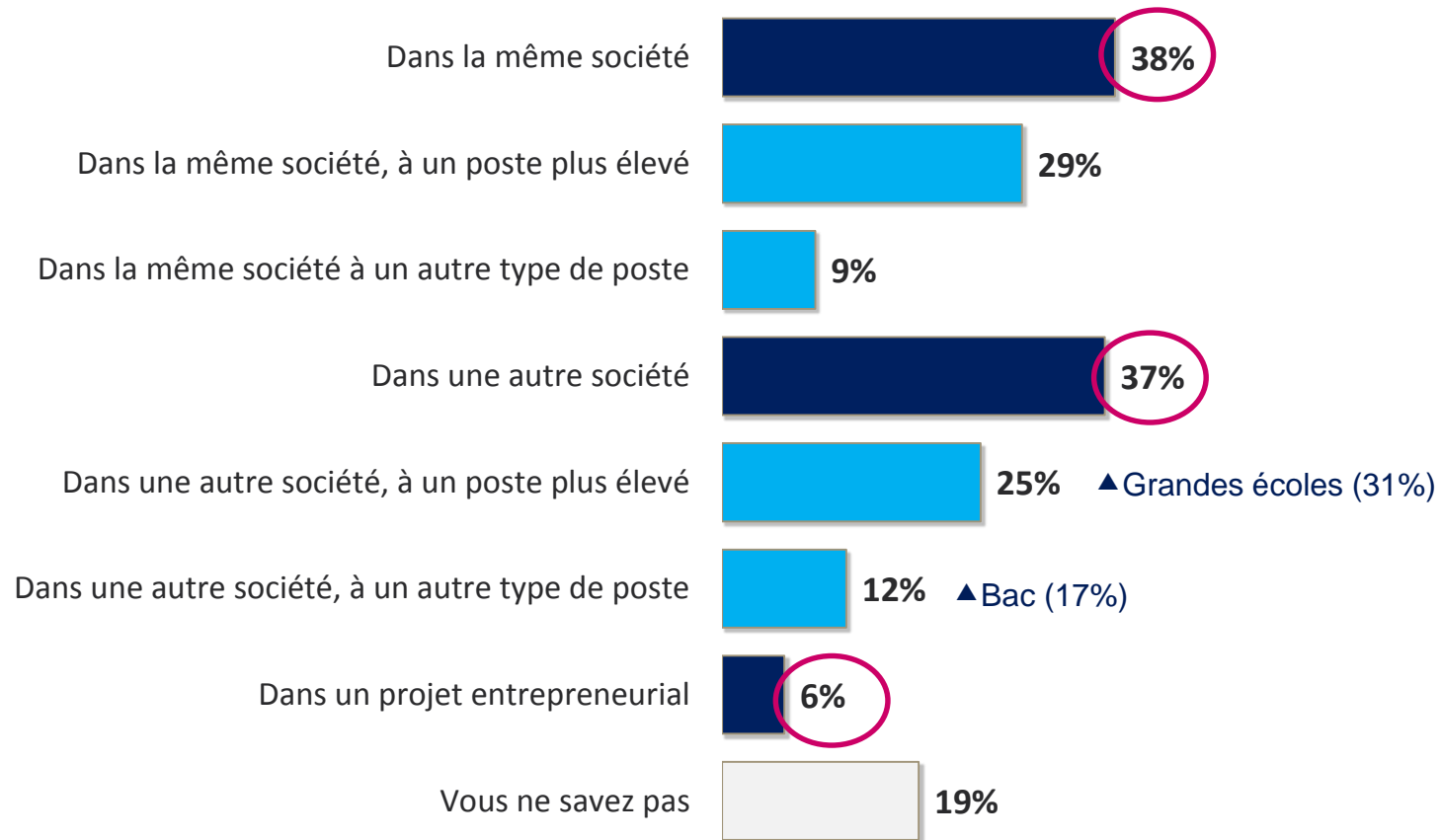


Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en poste dans une entreprise, soit 70% de l'échantillon.

Avant les annonces ou les réseaux sociaux, le bouche-à-oreille reste le premier moyen pour trouver son emploi.

Les perspectives professionnelles à court terme

Question : Où vous voyez-vous dans deux ans ?

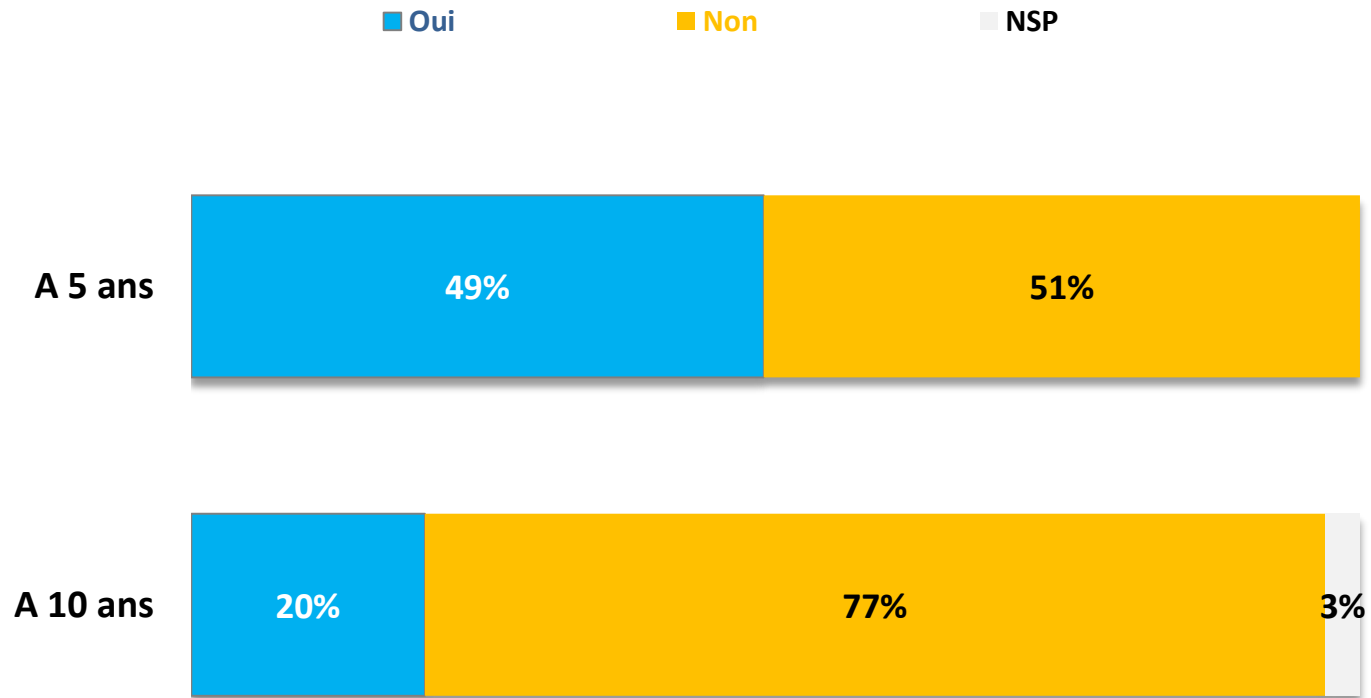


Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en poste dans une entreprise, soit 70% de l'échantillon.

Les jeunes diplômés en poste dans une entreprise envisagent un avenir à court terme assez linéaire : dans la même entreprise, mais à un poste plus élevé.

La visibilité sur la trajectoire de sa carrière professionnelle

Question : Avez-vous une visibilité sur la trajectoire de votre carrière professionnelle... ?

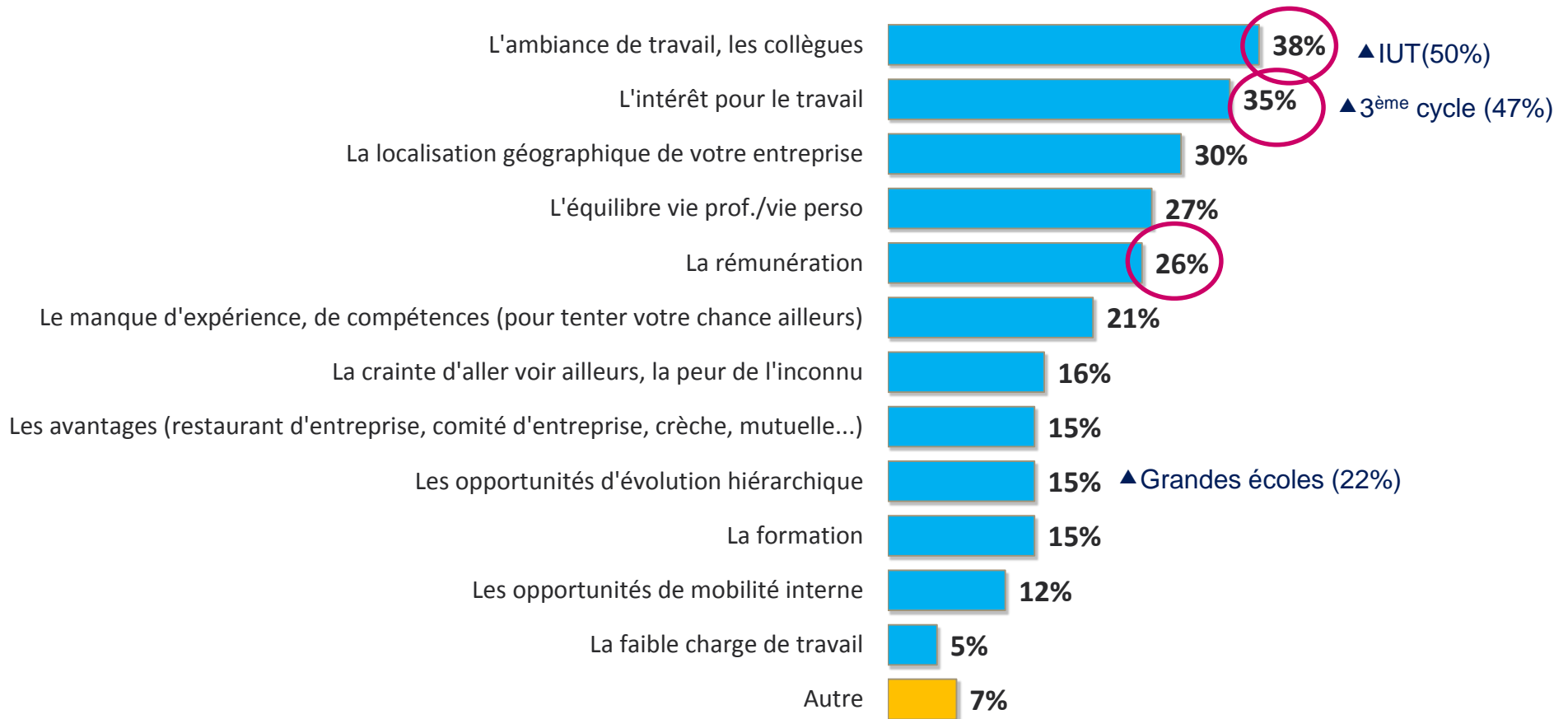


Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en poste dans une entreprise, soit **70%** de l'échantillon.

De manière plus générale, la vision à moyen et à long terme est plus difficile pour les jeunes diplômés en poste dans une entreprise. Si près de 20% ne savent pas où ils seront dans deux ans, seuls 20% parviennent à se projeter dans dix ans.

Les motivations à rester dans son entreprise

Question : Quelles sont les raisons qui vous poussent à rester dans votre entreprise ?



Base : Question uniquement posée uniquement aux jeunes diplômés en poste dans une entreprise, soit **70%** de l'échantillon.

La localisation géographique de son entreprise n'arrive qu'en troisième place des raisons motivant à rester dans son entreprise, derrière les facteurs clés que sont l'intérêt pour son travail et l'ambiance de travail.

D. Les jeunes diplômés face à la recherche d'emploi

Les chances perçues de trouver un emploi dans les six prochains mois

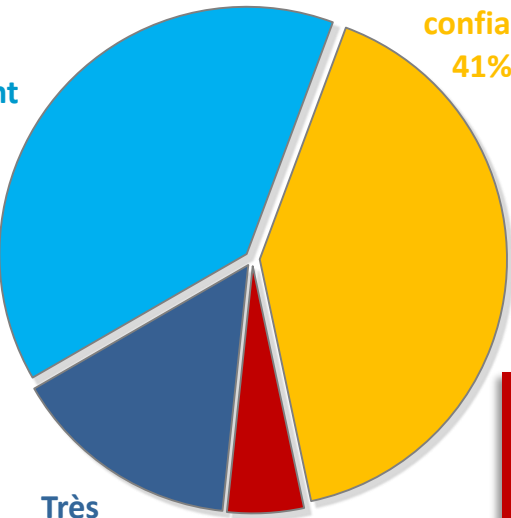
Question : Etes-vous confiant ou non, en ce qui concerne vos perspectives de trouver un emploi dans les six prochains mois ?

TOTAL Confiant
54%

↗+3

Assez confiant
39%

Peu confiant
41%

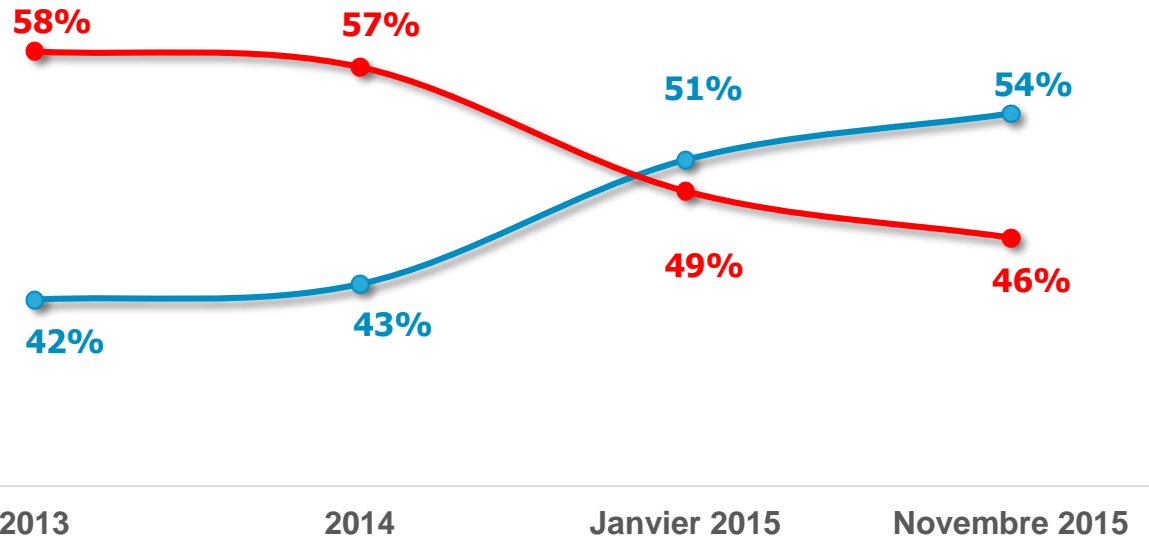


Très confiant
15%

Pas du tout confiant
5%

TOTAL Pas confiant
46%

↘-3



Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en recherche d'emploi, soit 30% de l'échantillon.

La confiance vis-à-vis de ses perspectives professionnelles à court terme continue sa progression et reste majoritaire pour la deuxième année consécutive.

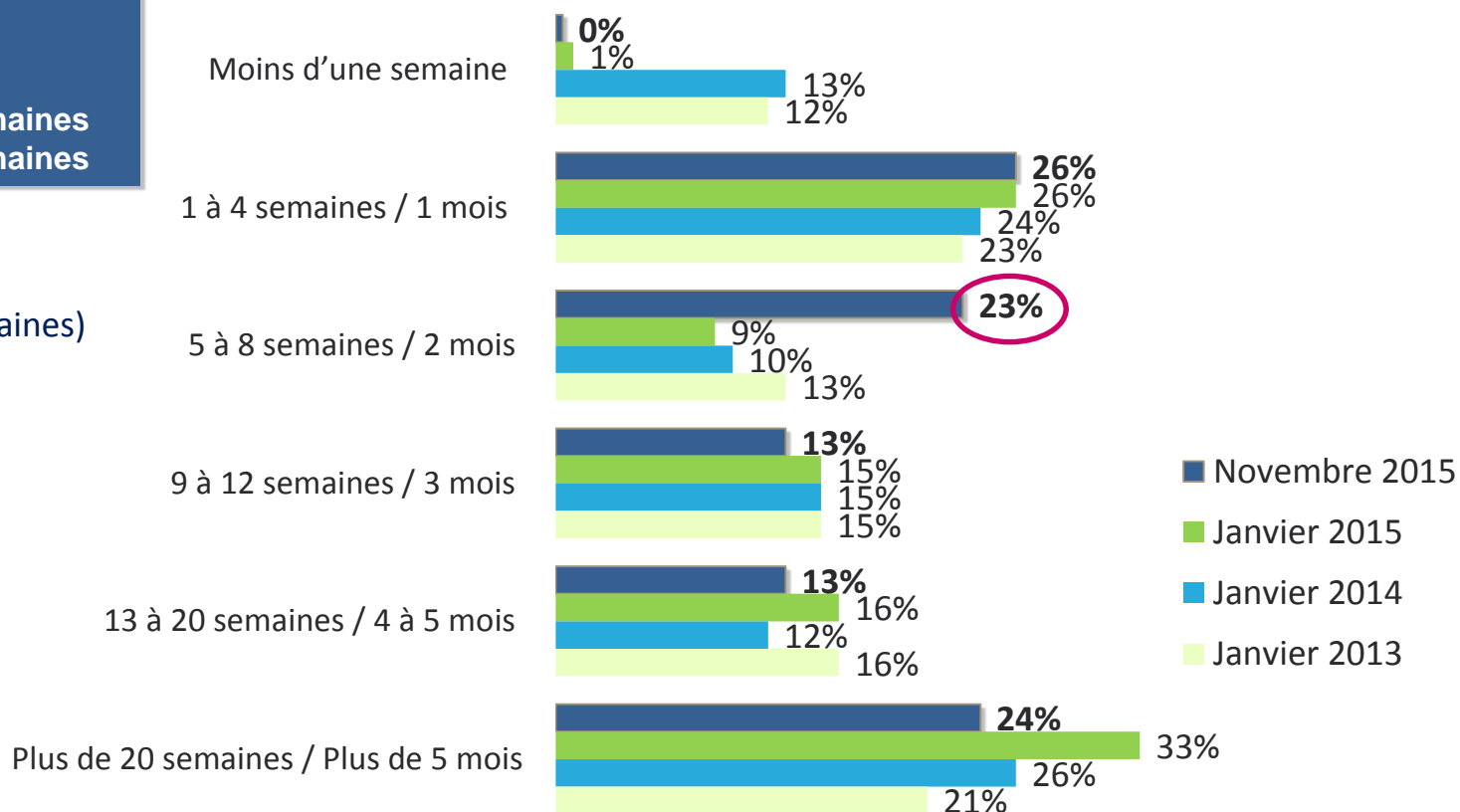
La durée de la recherche d'emploi

Question : Depuis combien de temps dure votre recherche active d'emploi ?

Moyenne :
21 semaines

Rappel janvier 2015 : 22 semaines
Rappel janvier 2014 : 22 semaines

- ▲ 25 ans et plus (27 semaines)
- ▲ 2^e cycle universitaire (26 semaines)
- ▼ Ile-de-France (19 semaines)
- ▼ BAC (19 semaines)
- ▼ Hommes (19 semaines)



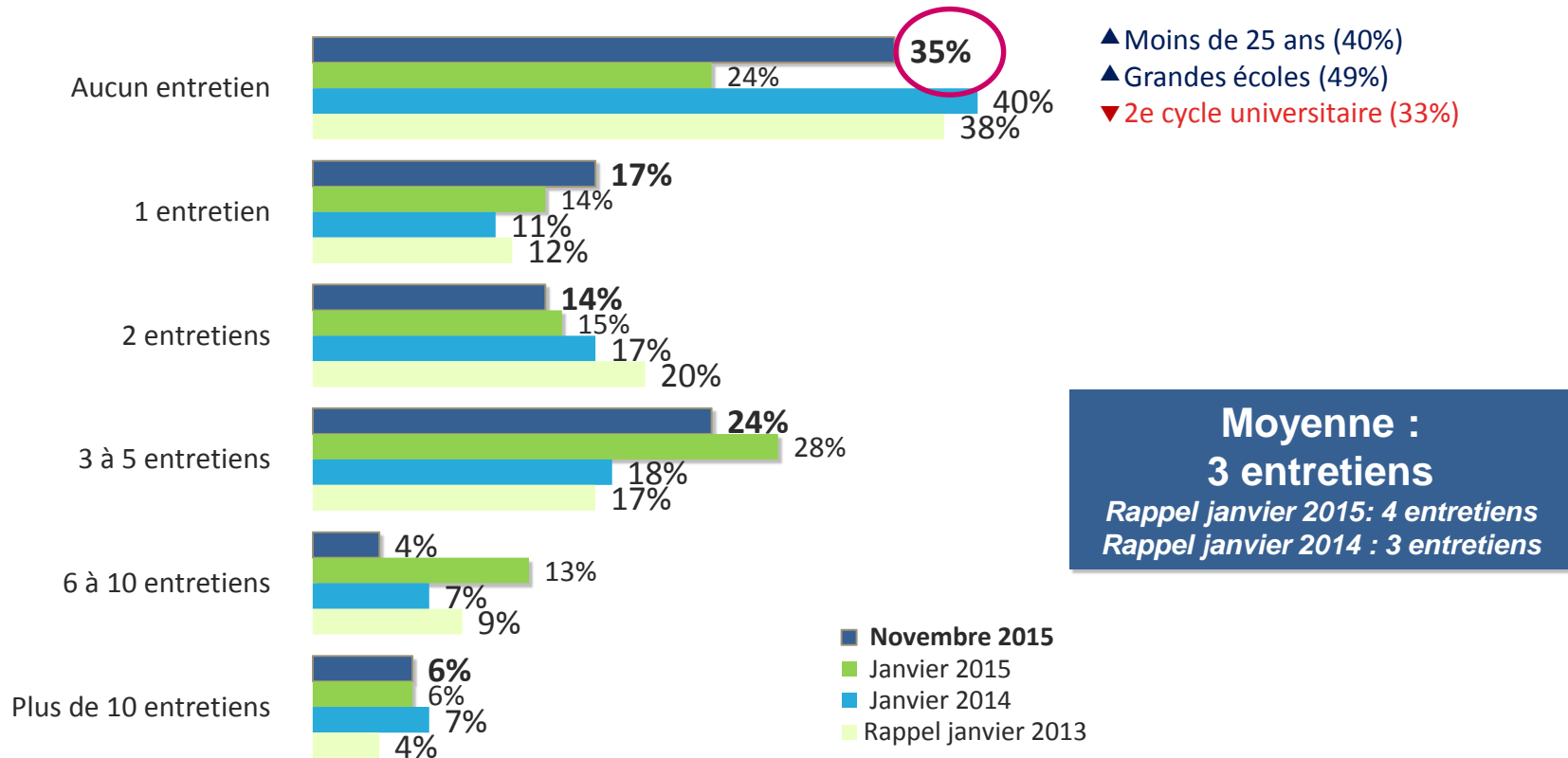
Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en recherche d'emploi, soit **30%** de l'échantillon.

La recherche d'emploi dure en moyenne depuis cinq mois pour les jeunes diplômés en recherche d'emploi. S'ils sont nombreux à ne pas avoir trouvé de poste depuis plus de cinq mois, ce chiffre tend tout de même à décroître par rapport à l'an dernier.

*Les années précédentes, la question posée était : « Depuis combien de temps dure votre recherche d'emploi ? »

Le nombre d'entretiens réalisés pendant la période de recherche d'emploi

Question : Combien avez-vous réalisé d'entretiens de recrutement ?



Base : question posée uniquement aux jeunes diplômés en recherche d'emploi, soit 30% de l'échantillon.

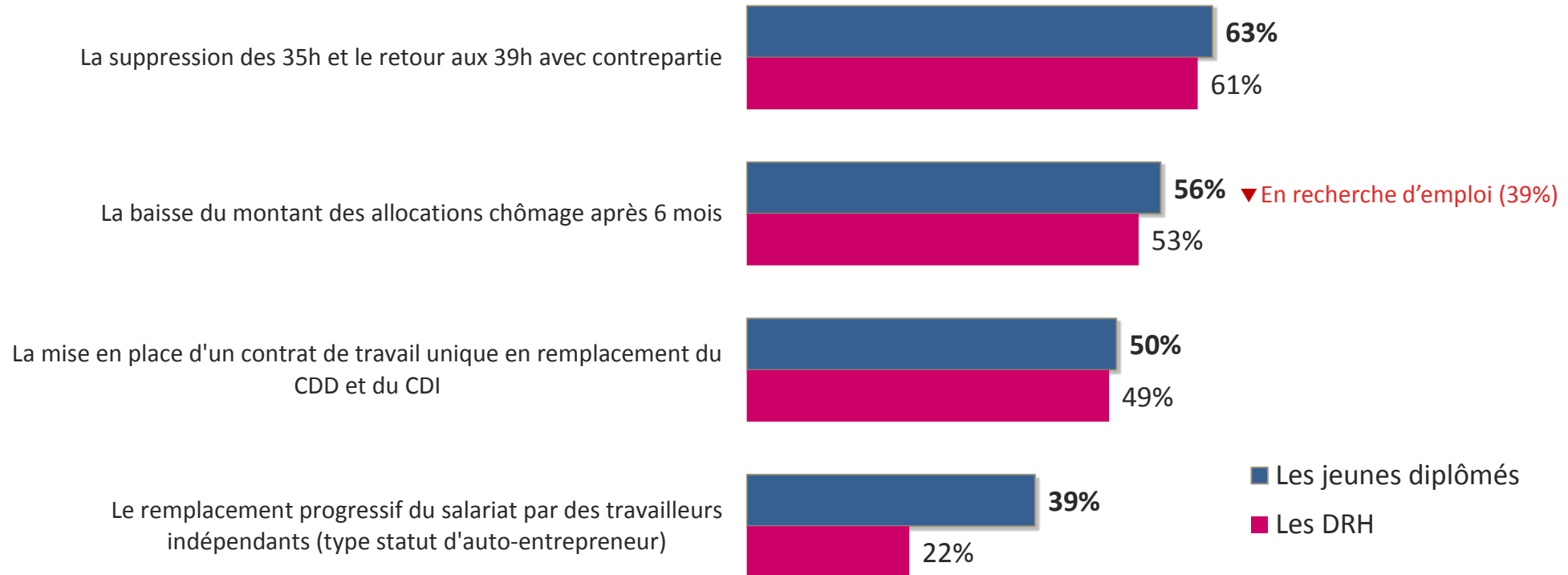
Le nombre d'entretiens réalisés sur cette période retrouve son niveau de 2014, un phénomène qui peut trouver son explication dans le nombre en hausse (+11 points) de diplômés n'ayant obtenu aucun entretien cette année.

E. La question d'actualité

L'opinion sur des mesures réformant les contrats de travail

Question : Vous personnellement, êtes-vous favorable ou opposé à chacune des mesures suivantes ?

% Réponses « Favorable »



Les jeunes diplômés sont majoritairement favorables aux mesures réformant les contrats de travail, à l'exception du remplacement du salariat par des travailleurs indépendants qui ne les convainc pas. Les DRH se montrent, sur l'ensemble des mesures testées, moins favorables que les jeunes diplômés. Le remplacement progressif du salariat par des travailleurs indépendants est la mesure sur lequel l'écart est le plus important.

Questions & réponses

Intervenants



Sami Rahal, Associé, Directeur des Ressources humaines chez Deloitte

Membre du comité exécutif de Deloitte France et de l'exécutif Global Financial Advisory, Sami a la responsabilité des Talents et de la Stratégie. Associé audit grands comptes de formation et connaisseur émérite de la finance de haut de bilan, il dirige le métier Financial Advisory depuis 2010. Il conseille de grands groupes industriels et de services, ainsi que des fonds d'investissements, sur leurs problématiques M&A : évaluation, due diligence, négociation et structuration, intégration post-acquisition et cession.

Ingénieur INPG, Sami est diplômé de l'ESSEC et a obtenu un MBA à l'INSEAD en 1999. Il est également expert-comptable. La richesse de son parcours reflète une recherche constante d'expériences diversifiées, de nouveaux défis et d'excellence que l'on retrouve dans sa pratique du ski alpin, du tennis ou du golf.



Géraldine Segond, Associée, Directrice adjointe des Ressources Humaines chez Deloitte

Diplômée de l'ESSEC et commissaire aux comptes, Géraldine accompagne depuis plus de quinze ans des entrepreneurs tout au long de leur développement, en combinant les services de commissariat aux comptes, audit, due diligences d'acquisitions, cession, financement, introduction en bourse ou encore structuration du contrôle interne. Elle met désormais en œuvre, au service des Talents de Deloitte France, les directions stratégiques décidées par le comité exécutif et les innovations nécessaires aux transformations perpétuelles de ces métiers et des équipes qui en composent la richesse.

Frédéric Micheau, Directeur du Département Opinion chez OpinionWay

A la direction du département Opinion d'OpinionWay, Frédéric Micheau enregistre 15 années d'expérience professionnelle en institut de sondage. Doté d'une solide formation à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris complétée par une maîtrise en sciences politiques à la Sorbonne et un passage à New York University, Frédéric Micheau achève son parcours académique par un DESS de communication politique et sociale à l'Université Paris I. Armé de ces diplômes, il rejoint en 2000 l'institut CSA. En tant que Chargé d'études senior, il réalise des enquêtes quantitatives et qualitatives, notamment autour de l'élection présidentielle de 2002 et des régionales trois ans plus tard.

En 2005, Il rejoint l'IFOP, premier institut de sondages créé en France, en tant que Directeur d'études. Une première mission lui donnera l'occasion de développer l'offre commerciale de l'institut en direction des collectivités territoriales et d'étendre son maillage partenarial auprès d'agences de communication. C'est également à lui que l'on doit la première étude auprès des utilisateurs de Twitter en France en 2008. Spécialisé en matière politique, électorale, événementielle et technologique, Frédéric Micheau devient en 2010 Directeur adjoint de l'IFOP en charge du département Opinion et Stratégies d'Entreprise. En juillet 2014, il rejoint OpinionWay pour diriger le département Opinion. Enfin, il assure un cours sur les sondages politiques depuis 2013 à l'IEP de Paris.

Contacts presse

Relations presse Deloitte

Sarah Panchbhaya

+ 33 (0)1 55 61 48 65

spanchbhaya@deloitte.fr

Agence Rumeur Publique

Olivia Smietana

+ 33 (0)1 55 74 52 06

olivia@rumeurpublique.fr



EXPOFRANCE 2025

Deloitte soutient la candidature
de la France à l'organisation de
l'Exposition Universelle de 2025

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory, à ses clients des secteurs public ou privé, de toutes tailles et de toutes activités. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues, afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent. Nos 225 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 9 400 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.