

DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ POUR FIDÉLISER : L'ÉTONNANT PARADOXE DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION

COMMUNIQUÉ DE PRESSE . OCTOBRE 2014



COMMENT INTÉGRER ET FIDÉLISER LES NOUVEAUX TALENTS ?

Les problématiques d'intégration et de fidélisation des jeunes diplômés sont l'une des priorités des dirigeants d'entreprises dans le monde. Directeurs des Ressources Humaines, gestionnaires de carrières, recruteurs, talents managers s'interrogent régulièrement sur les motivations, les objectifs de carrière, les attentes professionnelles des jeunes diplômés.



quitteraient leur poste si leur objectif principal de carrière n'était pas atteint.



des jeunes diplômés **ont déjà quitté** leur premier poste (hors VIE) dans lequel ils ne sont restés que 20 mois.



des jeunes diplômés considèrent que le contenu de leur travail est **fidèle à leurs attentes**.



des diplômés encore dans leur premier poste **pensent rester travailler** dans leur entreprise d'embauche.

Fidèle au credo EDHEC for Business, le NewGen Talent Centre dévoile les premiers résultats d'une nouvelle étude sur les conditions d'insertion et de fidélisation de la nouvelle génération de talents que l'on décrit comme exigeante, impatiente et infidèle.

Conduite fin 2013 auprès de **1 480 jeunes diplômés** français et étrangers* issus de différents cursus scientifiques, ingénieurs, sciences politiques et écoles de commerce, cette étude découvre notamment que **plus l'entreprise forme et accompagne le développement personnel et professionnel d'un jeune diplômé, plus celui-ci lui reste fidèle**.

Parmi les résultats les plus importants de l'étude...

- **La forte exigence intellectuelle des nouveaux talents.**
- **La satisfaction globale des jeunes diplômés sur leur premier objectif de carrière.**
- **Des diplômés moins satisfaits sur leurs attentes de perspective internationale, d'un management transparent et honnête et d'un salaire compétitif.**
- **Des jeunes diplômés prêts à quitter leur emploi.**
- **Des disparités intéressantes.**

* 1 480 jeunes diplômés répondants (692 ingénieurs et 788 managers), dont 30% en poste à l'étranger

CONTACT PRESSE



DES MANAGERS DE TRANSITION JUNIORS !

Cette nouvelle génération est satisfaite de son premier poste mais pressée. Elle est impatiente d'avoir des responsabilités et a une forte exigence de contenu intellectuel : acquérir de nouvelles compétences, ne jamais s'ennuyer grâce à des missions variées et ambitieuses. Efficaces et épanouis dans la gestion de projets, ce sont aussi d'intéressants managers de transition... Un paradoxe puisque ce poste a été inventé pour les cadres expérimentés !»

Manuelle Malot

Directrice NewGen Talent Centre,
EDHEC Business School

2 1 3

PALMARÈS 2014

OBJECTIFS DE CARRIÈRE

1. **ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES ET ME DÉVELOPPER PERSONNELLEMENT**

+ **83%** d'entre eux considèrent l'avoir atteint (92% dans le secteur bancaire).

2. **DE LA DIVERSITÉ DANS MES MISSIONS**

77% déclarent avoir atteint l'objectif (73% des ingénieurs et 80% des managers).

3. **UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE**

- **42%** seulement considèrent avoir atteint cet objectif (70% dans le secteur bancaire).

ATTENTES VIS-À-VIS DU MANAGEMENT

1. **UNE RECONNAISSANCE DE MES PERFORMANCES (au mérite)**

73% considèrent en avoir bénéficié (78% des managers et 68% des ingénieurs).

2. **UN MANAGEMENT HONNÊTE ET TRANSPARENT**

2/3 déclarent avoir eu un management honnête et transparent (72% de ceux qui sont en poste à l'international et 63% de ceux qui sont en France).

3. **UNE AIDE POUR DÉVELOPPER MES COMPÉTENCES**

3/4 des répondants considèrent cette attente satisfaite.

ATTENTES VIS-À-VIS DU POSTE

1. **UN TRAVAIL AMBITIEUX ET CHALLENGEANT**

79% sont satisfaits (83% des managers et 76% des ingénieurs).

2. **UNE BONNE RÉFÉRENCE PROFESSIONNELLE POUR MA FUTURE CARRIÈRE**

+ **83%** déclarent en avoir bénéficié (87% des managers et 78% des ingénieurs).

3. **UN TRAVAIL EN ÉQUIPE ET UN SALAIRE COMPÉTITIF**

+ **90%** déclarent que le travail en équipe est une attente satisfaite.

- **53%** seulement des répondants considèrent que leur salaire est compétitif (57% des hommes et 49% des femmes).

CONTACT PRESSE

2/3

Guénola DE LA SEIGLIÈRE : 06.64.39.30.56
guenola.delaseigliere@edhec.edu

NewGen
TALENT CENTRE



Les entreprises ne doivent pas craindre que leurs jeunes talents les quittent. Puisqu'ils ne peuvent pas fermer la cage, il faut répondre à leur premier objectif de carrière : les former, les nourrir pour qu'ils restent fidèles. Développer leur employabilité pour les fidéliser, voilà l'étonnant paradoxe de la nouvelle génération de talents !».

Manuelle Malot

Directrice NewGen Talent Centre,
EDHEC Business School

À PROPOS DE L'EDHEC NewGen TALENT CENTRE

Comprendre les nouvelles générations pour expérimenter et déployer des "talent solutions" innovantes et efficaces. Créé en 2012 sous la direction de Manuelle Malot, l'EDHEC NewGen Talent Centre a pour mission, en cohérence avec le credo "EDHEC for Business", d'apporter, par des approches nouvelles, des solutions innovantes aux problématiques d'attraction et de fidélisation des nouvelles générations aux entreprises globales.

Pour en savoir plus :
www.edhecnewgentalent.com

Soutenu par 

À PROPOS DE L'EDHEC BUSINESS SCHOOL

- **5 campus** : Lille, Nice, Paris, Londres et Singapour
- **6 200 étudiants** et **10 000 participants** en formation continue, conférences et séminaires organisés dans 28 capitales économiques mondiales
- **17 programmes diplômants** : post-bac, Master in Management, Masters of Science, MBAs, PhD.
- **Plus de 25 000 diplômés** dans 120 pays
- **142 professeurs permanents** (49% d'internationaux) et 810 enseignants vacataires
- **13 chaires** de recherche et d'enseignement
- **Un budget de 85M€**, 1/3 provenant des entreprises, et 20% investis dans la recherche
- **L'une des 60 business schools au monde** - sur près de 14 000 établissements - à avoir la triple couronne AACSB, EQUIS et AMBA

L'ambition du Groupe EDHEC est d'être reconnu pour l'impact de ses recherches et de ses formations sur les entreprises, par les idées innovantes et les outils qu'il leur propose. Cette stratégie, appelée "EDHEC for Business", s'appuie ainsi sur une recherche académique d'excellence qui se poursuit par une diffusion systématique de ses résultats au sein de ses programmes (du post-bac au PhD), au monde de l'entreprise et à la société.

Plus d'informations sur le site du Groupe EDHEC :
www.edhec.com

Les résultats de l'étude sont disponibles sur
le site de l'EDHEC NewGen Talent Centre :
cliquez-ici

CONTACT PRESSE

3/3

Guénola DE LA SEIGLIÈRE : 06.64.39.30.56
guenola.delaseigliere@edhec.edu

NewGen
TALENT CENTRE