



Génération Y : « Les attentes des jeunes diplômés correspondent aux besoins des entreprises » (Manuelle Malot, Edhec)

« Les jeunes diplômés ont des compétences qui correspondent bien aux exigences du marché, contrairement aux images souvent véhiculées sur cette nouvelle génération », indique à AEF lundi 27 mai 2013 Manuelle Malot, directrice carrière et prospective de l'Edhec, en se fondant sur plusieurs études menées auprès des entreprises et de participants à des « graduate programmes ». « La grande différence avec la génération précédente, c'est que les jeunes diplômés expriment clairement leurs besoins et leurs attentes : pour les motiver et les fidéliser, les entreprises ont tout intérêt à mettre en place des parcours pour bien intégrer ces jeunes en leur donnant une perspective de développement », ajoute-t-elle.

« On entend et on lit souvent que la nouvelle génération n'est pas soluble dans le monde du travail, qu'elle n'est pas adaptée aux codes de l'entreprise », constate Manuelle Malot. Pour vérifier la véracité de cette image, l'école de management lui a confié en novembre 2012 la direction du NewGen talent centre. La première enquête de ce « laboratoire » porte sur « les compétences de la nouvelle génération face aux exigences d'entreprises globales ». Présentée le 29 mai 2013 à Paris à un public de DRH et de responsables de recrutement, elle croise les résultats de trois études : une évaluation des critères de recrutement d'un panel de 347 entreprises mondiales, une approche qualitative de 50 participants à des « graduate programmes » et une enquête auprès d'entreprises ayant accueilli en 2012 en stage de césure 357 étudiants du programme Grande École de l'Edhec.

DES COMPÉTENCES MANAGERIALES RECONNUES PAR LES ENTREPRISES

« Nous nous sommes intéressés aux motivations et aux 'soft skills' des jeunes diplômés de niveau master qui sont en âge de rentrer sur le marché de l'emploi, deux caractéristiques qui sont rarement évaluées malgré l'abondante littérature sur la génération Y », résume Manuelle Malot. Premier résultat : la nouvelle génération de diplômés met en avant trois objectifs de carrière principaux, « la dimension internationale », « la volonté de se développer et d'acquérir de nouvelles compétences » et « un besoin de diversité dans leurs missions ».

Or ces motivations sont servies par des compétences reconnues par les entreprises. Les compétences managériales (soft skills) des étudiants de l'Edhec ont été évaluées à la suite de leur année de césure : les entreprises apprécient leur « capacité à apprendre et à grandir » (95 % des étudiants étant jugés « très performants » ou « performants » sur cet item), leur « capacité à travailler en équipe », « leur habileté relationnelle », leur « sens du résultat » et leur « capacité d'entraînement » et enfin leur « conscience de soi et efficacité personnelle ». « Quand on demande aux étudiants de s'auto-évaluer, les cinq mêmes compétences ressortent, même s'ils ont tendance à se juger plus sévèrement », remarque Manuelle Malot.

« CERCLE

VERTUEUX »



Ces résultats ont été croisés avec une autre étude qui cerne les principaux critères de recrutement de 347 entreprises mondiales qui proposent des « graduate programmes » : outre l'excellence académique et l'exposition internationale (le fait d'avoir passé au moins six mois en dehors de son pays d'origine), elles mettent en avant des compétences de type « soft skills » comme la conscience de soi (59 % des entreprises), l'aptitude à communiquer (45 %), la capacité à travailler en équipe (44 %) ou l'habileté relationnelle (41 %). « Contrairement à ce qu'on peut dire sur cette nouvelle génération, les compétences attendues par les entreprises correspondent donc bien à ce qu'elles évaluent de manière positive chez les jeunes diplômés », souligne Manuelle Malot. « Un cercle vertueux se met en place quand les entreprises leur proposent un parcours d'intégration spécifique, qui satisfait leurs aspirations de mobilité internationale, de diversité d'expériences et de développement de carrière », ajoute-t-elle.

« Cette première étude conforte les choix de l'Edhec de développer les compétences managériales des étudiants », commente Anne Zuccarelli, directrice des programmes académiques du groupe Edhec. « C'est un outil très important pour mesurer la performance de notre programme, en nous permettant de le comparer aux autres écoles de management et aux entreprises », ajoute-t-elle. La prochaine étude du NewGen talent centre portera sur les bonnes pratiques d'intégration des jeunes diplômés.

Le blog du NewGen talent centre : <http://edhecnewgentalent.com/>