



DOSSIER | **grande et petites portes vers l'emploi**

# Premier poste, première étape

Pour les jeunes diplômés, le début de carrière s'apparente de plus en plus à une simple trace sur une route professionnelle envisagée comme une succession d'expériences.

**L'**idée les fait sourire. Etre, pour les dix années qui viennent, dans la même entreprise? « Ah, ça non! », s'exclament en un cri du cœur les cinq étudiants réunis à la sortie de leur établissement. Trois d'entre eux entament leur dernière année à Télécom Ecole de management, les deux autres terminent leur cursus à Télécom SudParis.

Qu'ils soient en filière scientifique ou commerce, une évidence s'impose à eux : les années d'emploi qui s'ouvrent seront placées sous le signe de la découverte et de la multiplication des expériences. « C'est important de faire face à plusieurs contextes différents et de ne pas se focaliser uniquement sur son premier poste, résume Pierre-Louis, 22 ans, en master 2 à Télécom Ecole de management. Dès que je commencerai à m'ennuyer et à ne plus rien apprendre, je saurai que le moment est venu de changer. »

### Une nette tendance générationnelle

Tout jeune diplômé ne peut prétendre aussi naturellement devenir « entrepreneur de sa carrière », comme le résume Manuelle Malot, directrice « prospective » à l'Edhec. Il faut, pour cela, dans ses bagages, le diplôme d'une grande école reconnue et la promesse d'un marché de l'emploi relativement favorable.

Mais parmi ceux qui ont (ou vont avoir) ces cartes en main, une tendance générationnelle s'observe avec netteté : « Le premier emploi est désacralisé et le CDI est un mythe qui ne fait plus rêver, poursuit M<sup>me</sup> Malot. La promesse d'un engagement à vie ne veut rien dire pour eux ; 43 % de ces jeunes diplômés des grandes écoles auront d'ailleurs quitté ce même premier emploi en moins de vingt mois. »

Marie, 23 ans, travaille actuellement dans le secteur du conseil. C'est son premier poste, et certainement pas le dernier. « Ma vie professionnelle ne sera pas linéaire, confirme-t-elle. On nous a expliqué durant nos études que la notion de contrat à durée indéterminée était dépassée. Cela me convient, je veux justement avoir un parcours fragmenté. Tous les jeunes diplômés que je rencontre sont sur la même ligne : enchaîner des expériences différentes, et notamment dans l'entrepreneuriat. »

### Changement de paradigme

Louis, lui, est encore sur les bancs de Télécom SudParis, mais, déjà, il a une idée précise de son parcours : « Je souhaiterais débiter dans une grande entreprise pour prendre mes marques, acquérir des techniques et des méthodes de travail, puis me diriger vers des expériences plus conviviales, des structures plus petites, afin de m'enrichir sur un plan personnel. »

**« C'EST IMPORTANT DE FAIRE FACE À PLUSIEURS CONTEXTES DIFFÉRENTS. DÈS QUE JE COMMENCERAI À M'ENNUYER ET À NE PLUS RIEN APPRENDRE, JE SAURAI QUE LE MOMENT EST VENU DE CHANGER »**

**PIERRE-LOUIS,**  
en Master 2 à Télécom Ecole de management

Pour Louis, comme pour nombre de ses condisciples, une carrière est un enchaînement d'étapes, relativement brèves, au cours desquelles le recours au CDD n'est plus vécu comme un drame. « On voit

même progresser le nombre de salariés souhaitant un tel contrat », assure M<sup>me</sup> Malot. Le premier emploi n'est plus, dans leur esprit, un choix déterminant qui peut fermer des portes et marquer au fer rouge une carrière. C'est, avant tout, un passage.

Une entreprise comme Mazars, spécialisée dans l'audit, le conseil et les services aux entreprises, a constaté ce changement de paradigme. « Beaucoup des jeunes qui

**« LE PREMIER EMPLOI EST DÉSACRALISÉ ET LE CDI EST UN MYTHE QUI NE FAIT PLUS RÊVER. LA PROMESSE D'UN ENGAGEMENT À VIE NE VEUT RIEN DIRE POUR LES JEUNES DIPLÔMÉS »**

**MANUELLE MALOT,**  
directrice « prospective » à l'Edhec

rennent chez nous aujourd'hui viennent chercher une première expérience qualitative », résume son DRH, Laurent Choain. L'entreprise, assure-t-il, déploie à leur égard « des efforts de rétention [de talents] ciblés », avec une attention toute particulière pour les salariés ayant « entre trois et cinq ans d'expérience » et dont les attentes changent. C'est lors de cette phase que beaucoup ressentiront le besoin d'aller vivre d'autres expériences ailleurs.

« Des entreprises cherchent à conserver de bonnes relations avec des jeunes diplômés passés chez eux, confirme M<sup>me</sup> Malot. Elles pilotent elles-mêmes ce réseau et peuvent leur envoyer leurs vœux, diverses informations... » Les entreprises s'adaptent à la relation décomplexée lancée par la nouvelle génération qui, souvent, ne quitte pas son premier poste « contre l'entreprise » mais « pour un autre projet » et qui ne trouverait pas incongru de revenir, un jour.

**FRANÇOIS DESNOYERS**