

CONGRÈS 2019 DE LA CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

Présentation des résultats d'études
3 octobre 2019

Sarah Duhautois
Yves Bardon



CONFÉRENCE DES
**GRANDES
ÉCOLES**



GAME CHANGERS

Ipsos

3 ÉTUDES EN 1



EXPERTS DU RECRUTEMENT

TÉLÉPHONE / FACE À FACE

6 professionnels experts RH

Grandes entreprises françaises
Cabinets de recrutement
Institutionnel
Start Up

Entretiens qualitatifs de 45 minutes

DU 13 AU 28 MAI 2019



GRAND PUBLIC

ONLINE

Echantillon représentatif de 1000
Français de 18 ans et +

- 231 jeunes âgés de 16 à 20 ans
- 356 parents de jeunes de 16 à 20 ans

Représentativité assurée par la méthode
des quotas sur des critères de sexe, âge,
profession, région, catégorie
d'agglomération

DU 29 MAI AU 6 JUIN 2019



ENTREPRISES

TÉLÉPHONE

Echantillon de 200 DRH ou personnes
responsables du recrutement

- 100 entreprises de 50 à 249 salariés
- 100 entreprises de 250 salariés et plus

Représentativité assurée par la
méthode des quotas sur des critères de
taille d'entreprise, région, secteur
d'activité

DU 26 AOÛT AU 4 SEPTEMBRE 2019

1. NOUVEAUX CANDIDATS, NOUVELLES ATTENTES



POUR LES FRANÇAIS LES ÉTUDES SUPÉRIEURES DOIVENT RÉPONDRE AVANT TOUT À UN DOUBLE OBJECTIF DE MEILLEURE INSERTION PROFESSIONNELLE ET D'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL

Certains élèves ont la possibilité de poursuivre des études supérieures. Selon-vous, qu'est-ce que ces études doivent prioritairement leur apporter ?
Base : Ensemble des Français (n=1400)



Grand public



LES CANDIDATS VEULENT D'EMBLÉE POUVOIR SE PROJETER DANS LES ÉTAPES SUIVANTES DE LEUR TRAJECTOIRE

- Les jeunes talents construisent leur trajectoire personnelle, étape après étape
- Très **ouverts aux opportunités** - en interne mais aussi en externe
- Une **loyauté très modérée** à l'employeur : engagement sincère mais éphémère



« Si au bout de 3 ans, ils n'ont pas trouvé ce qui leur convient, ils démissionnent sans aucun problème » (**Grande Entreprise**)



POUR ATTIRER ET CONSERVER
SES TALENTS, L'ENTREPRISE
DOIT :

→ Être **formatrice**, permettre d'acquérir de nouvelles compétences

→ **Ouvrir les perspectives** dès la phase de recrutement : les prochaines étapes, le prochain poste, les mobilités possibles : le candidat doit pouvoir se projeter dans « le coup d'après »

LES CANDIDATS RECHERCHENT UN TRAVAIL ET UN ENCADREMENT INSPIRANTS



UN MANAGEMENT MODERNE

- Mise à distance (rejet?) du management vertical
- Valorisation du manager coach, qui va prendre part au développement du jeune talent



« Les candidats nous disent tout le temps : j'ai envie de travailler dans une start-up, c'est une petite structure où tout le monde se connaît, va pouvoir se faire confiance et compter les uns sur les autres pour avancer tous ensemble » **(Start-up)**

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SOUPLE ET SEREIN

- Autonomie
- Qualité de vie au travail, équilibre vie privée / vie professionnelle, flexibilité, home-office



« Les salariés veulent pouvoir s'engager en RSE, apprendre, changer de job, avoir un manager qui soit coach plutôt qu'imposant » **(Grande entreprise)**

ET UNE RECHERCHE DE SENS

- Une entreprise qui doit être en adéquation avec leurs propres valeurs
- Besoin d'utilité sociale, notion de job à impact (vs. « bullshit jobs »)



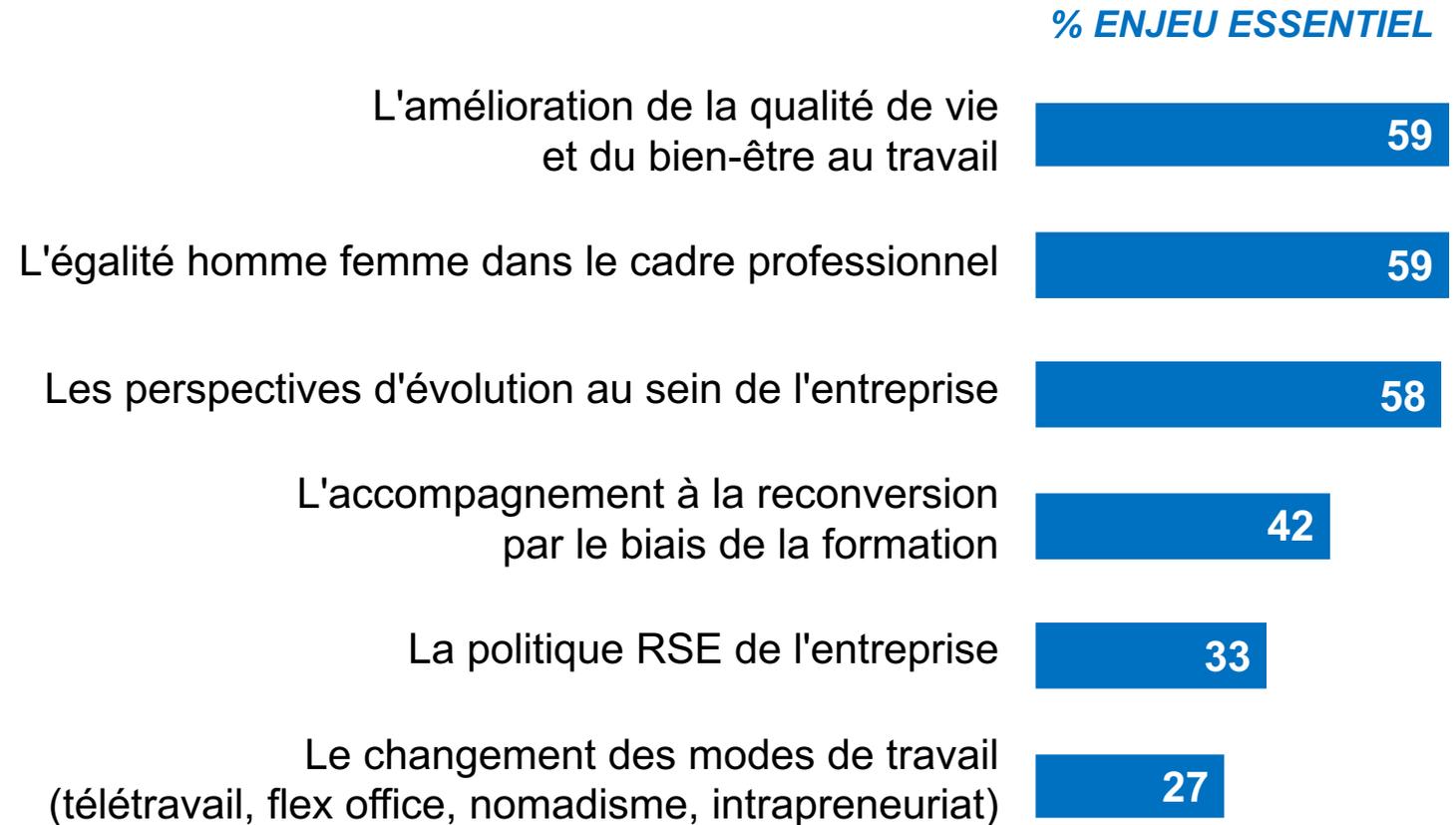
« Je peux travailler 20h par jour mais pourvu que ce soit pieds nus dans mon salon avec l'ordinateur sur les genoux » **(Grande entreprise)**

POUR LES RECRUTEURS, CADRE DE TRAVAIL ET PARCOURS PROFESSIONNELS SONT LES ENJEUX PRIORITAIRES DE LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS, AVEC L'ÉGALITÉ HOMME FEMME

Quelle importance ont pour vous les enjeux suivants dans le domaine de la fidélisation des salariés en 2019 ?
Base : Ensemble des Entreprises (n=200)



Recruteurs



2. RECRUTER DANS UN MONDE EN TRANSFORMATION



L'ADAPTABILITÉ DES COMPÉTENCES EST UN ENJEU MAJEUR DE LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES

- La transformation digitale entraîne de profondes mutations impliquant un devoir d'adaptation permanente pour les entreprises.
- Les profils recrutés doivent à la fois répondre aux besoins de la stratégie actuelle et pouvoir s'adapter aux évolutions
- **Le défi des RH : comment recruter des collaborateurs alors qu'on ne sait pas quels seront les métiers de demain ?** Comment les intégrer au sein de l'organigramme existant ?

« *Le défi des DRH, c'est d'accompagner les stratégies organisationnelles des entreprises et leurs évolutions* »
(Institutionnel)

« *Ce qu'on cherche, ce sont des compétences comportementales, c'est une expérience, des compétences techniques, un projet qui va aller avec celui de notre client, mais c'est pas un diplôme.* » **(Cabinet Recrutement)**



LE CAHIER DES CHARGES DES RECRUTEURS ÉVOLUE :

- Profils pluridisciplinaires
- Profils adaptables
- Ouverture à des cursus plus diversifiés

LES *SOFT SKILLS* : UNE RÉPONSE AUX BESOINS D'ADAPTATION PERMANENTE



- **Aujourd'hui la formation des candidats est un paramètre certes toujours très important mais rejoint par d'autres**
- La personnalité, les centres d'intérêt, les activités connexes, les qualités intrinsèques sont également largement pris en compte
- En prêtant attention aux *soft skills*, les entreprises espèrent recruter :
 - Des profils capables de **s'adapter** à cet environnement très mouvant
 - Des profils capables de travailler à la conduite du changement en **entraînant avec eux les salariés actuels**
 - Des **profils** ayant de **nombreuses cordes à leur arc**, capables de **mobiliser des ressources personnelles** pour s'adapter à la réalité de l'entreprise.



« *On cherche des gens qui savent s'adapter, se débrouiller* » **(Start-up)**



« *Quelqu'un qui a des projets personnels, une passion, ça dit qu'il se donne à fond. Il est capable de faire plein de choses.* » **(Start-up)**

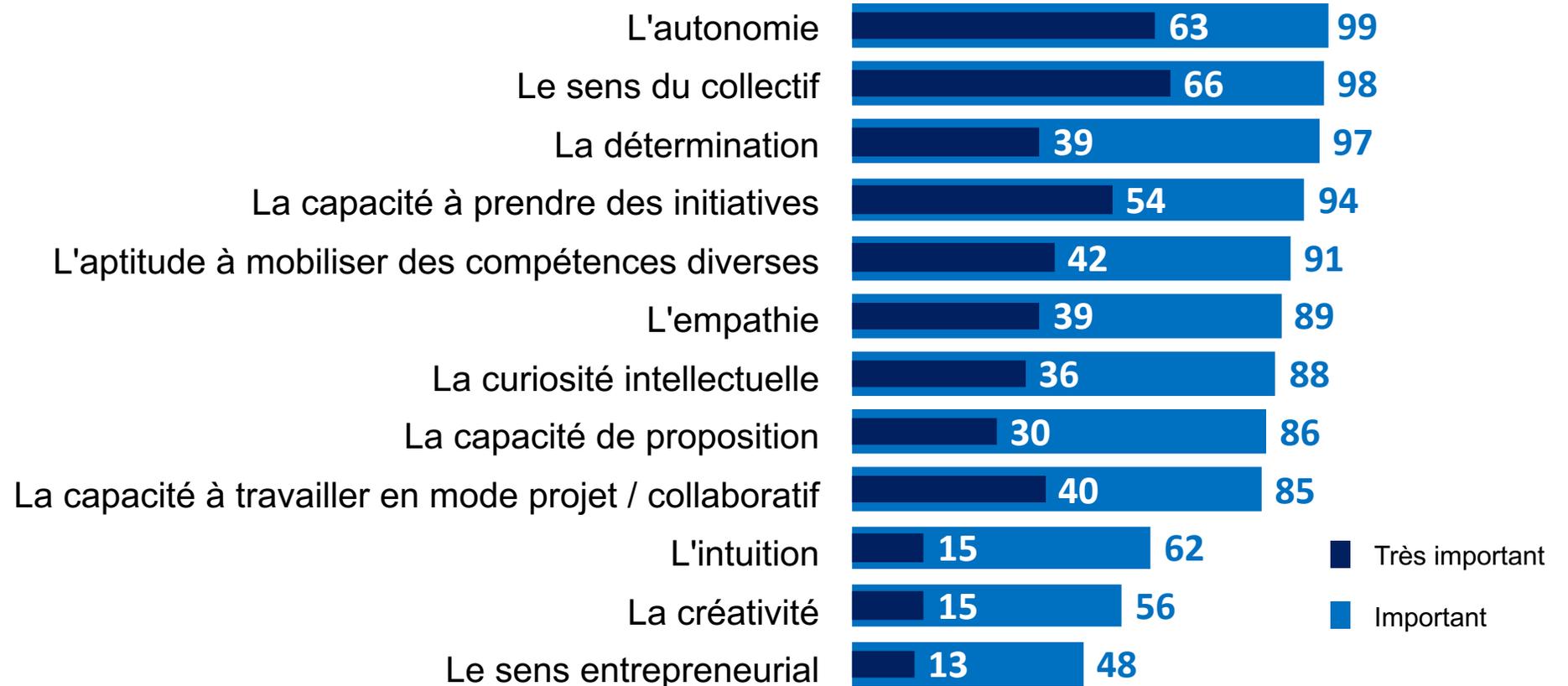
LES SOFT SKILLS VALORISÉES PAR LES RECRUTEURS TRADUISENT CE BESOIN DE FLEXIBILITÉ ET DE PRO-ACTIVITÉ DES CANDIDATS

Et parmi les compétences suivantes, sont-elles importantes pour vous lors du recrutement d'un candidat ? Est-ce... ?

Base : Ensemble des Entreprises (n=200)



Recruteurs

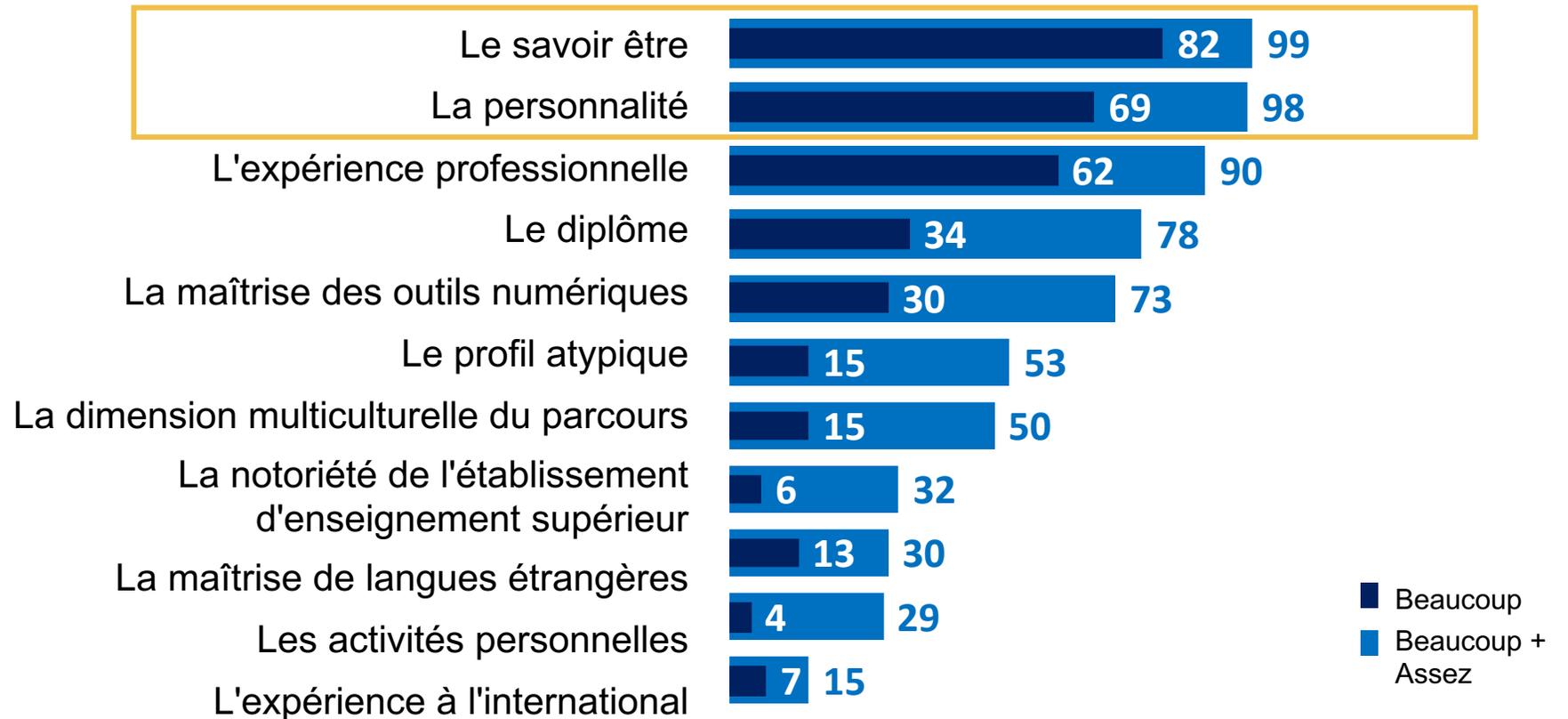


LA SINGULARITÉ DE CHAQUE CANDIDAT EST PLACÉE DEVANT L'EXPÉRIENCE ET LE DIPLÔME

Lorsque vous recrutez une personne, accordez-vous beaucoup, assez, peu, ou pas du tout d'importance à chacun des points suivants...
Base : Ensemble des entreprises (n=200)



Recruteurs



IL FAUT DONC REPENSER LES APPROCHES DU RECRUTEMENT



- **Les méthodes classiques** ne sont plus suffisantes, et il faut...
 - ✓ **Aller à la rencontre des candidats** (notamment par le biais des relations avec les écoles), ne pas se contenter d'attendre les CV
 - ✓ **Mettre les candidats en situation** pour repérer les aptitudes de chacun : discussions de groupe, sessions collectives, *serious games*, *escape games*, questionnaires de personnalité ...
- **Mais une difficulté** : mesurer, quantifier des ressentis de nature qualitative / subjective pour pouvoir ensuite comparer des candidats et les hiérarchiser
- **Apprentissage et alternance** sont fortement **valorisés** : de bons moyens pour repérer les aptitudes en situation



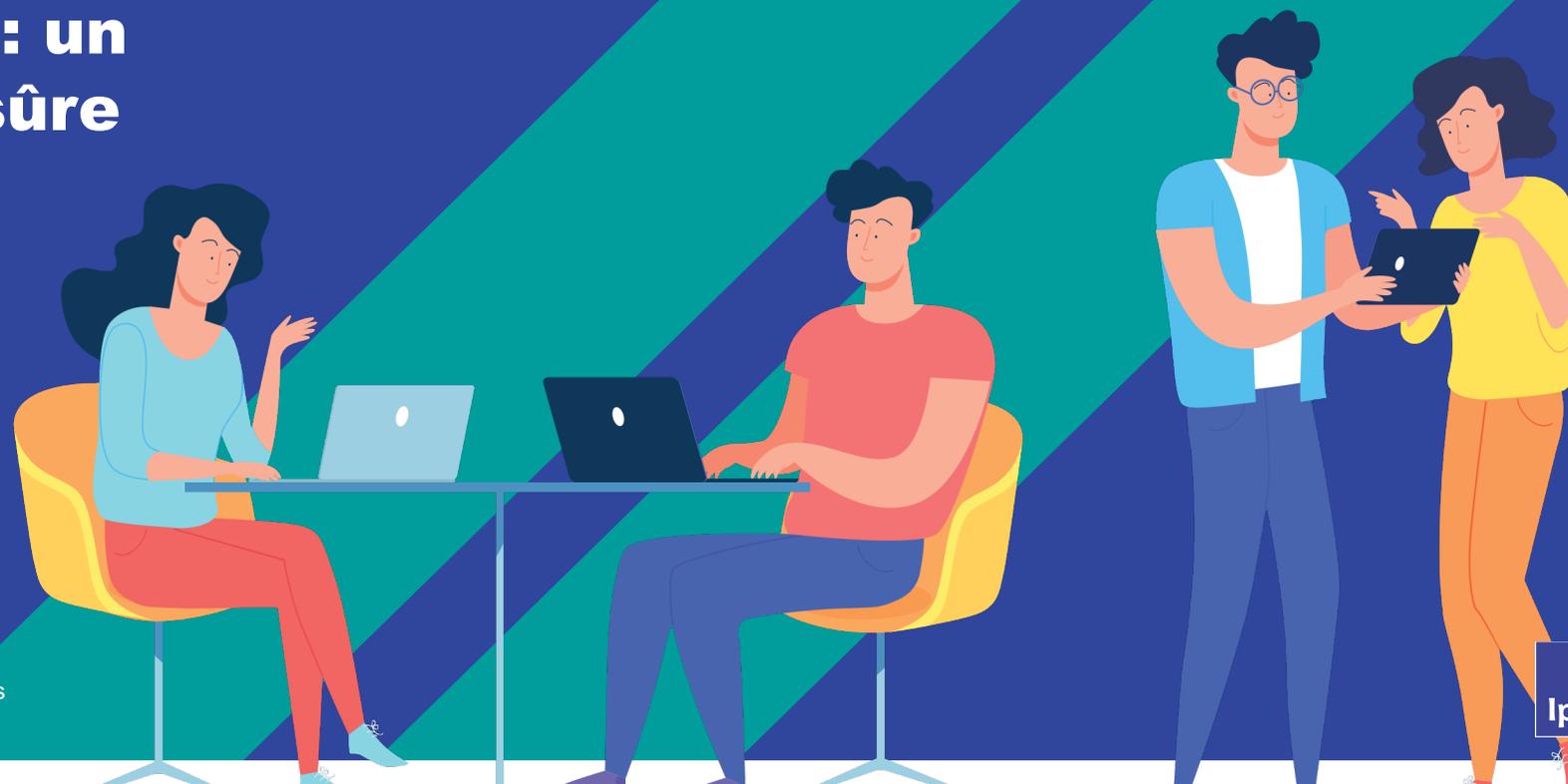
« Dans les entretiens c'est compliqué de savoir si la personne va prendre des initiatives, si elle va s'intégrer, être autonome » **(Cabinet Recrutement)**



« On met des candidats en discussion pour voir comment ils réagissent, leur force de conviction, comment ils se comportent en groupe » **(Institutionnel)**

3. QUELLE PLACE POUR LES JEUNES DIPLÔMÉS ISSUS DES GRANDES ÉCOLES ?

**Les Grandes écoles : un
pilier et une valeur sûre**



DANS CET ENVIRONNEMENT MOBILE ET EXIGEANT, L'APPELLATION « GRANDE ÉCOLE » FONCTIONNE COMME UN REPÈRE POUR LES RECRUTEURS



- Être diplômé d'une Grande école convoque un **système de valeurs positif** entourant le diplômé :
 - **Sérieux, travail rigoureux**
 - **Esprit structuré, puissance d'analyse**
 - **Autonomie, grande capacité d'apprentissage**
 - **Capacité à absorber une masse de travail en peu de temps**
- Les **références** sont celles des **Grandes écoles les plus prestigieuses**
- Et les **CV des candidats des Grandes écoles** restent en haut de la pile



« A Polytechnique, ce sont toujours des gens extrêmement intelligents, bien faits dans leur tête »
(Grande entreprise)



« J'ai une bonne image de ces écoles dans le sens où il y a une vraie puissance d'analyse » **(Cabinet Recrutement)**



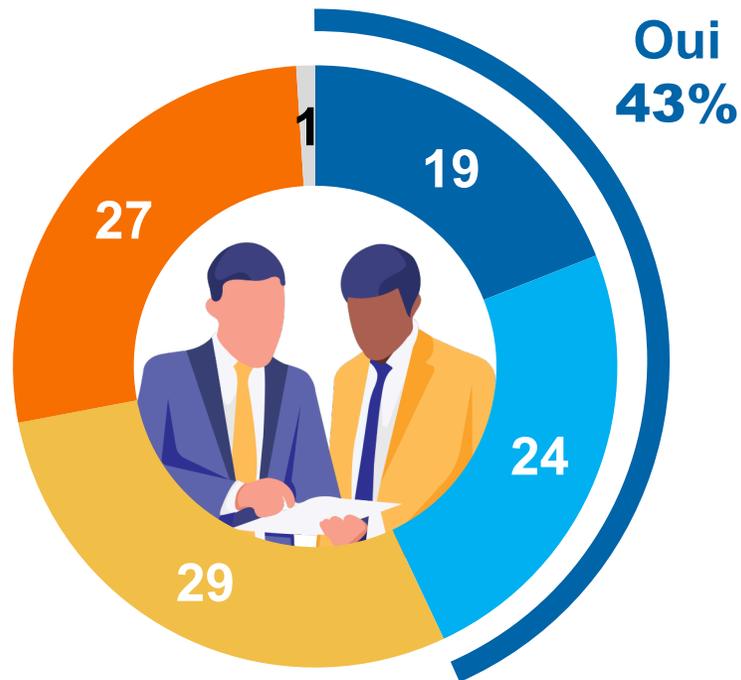
« Ils sont plus efficaces, ils sont plus habitués à travailler en mode projet. Ils sont peut-être plus autonomes »
(Grande entreprise)



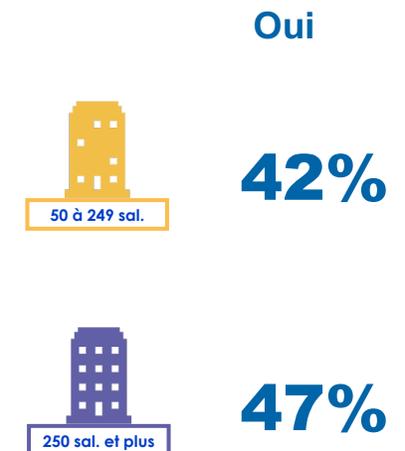
« Quelqu'un qui sort d'une Grande école, ça nous rassure, on se dit qu'il doit être débrouillard, qu'il doit avoir une tête bien faite » **(Start-up)**

LE PASSAGE PAR UNE CPGE EST VALORISÉ MAIS NE SEMBLE PAS AVOIR LE MÊME POIDS QUE LA RÉUSSITE VALIDÉE PAR LE DIPLÔME

Concernant le recrutement des diplômés des Grandes écoles, le passage par une classe préparatoire est-il un facteur important pour vous ?
Base : Ensemble des Entreprises (n=200) / 50 à 249 salariés (n=100) / 250 salariés et plus (n=100)



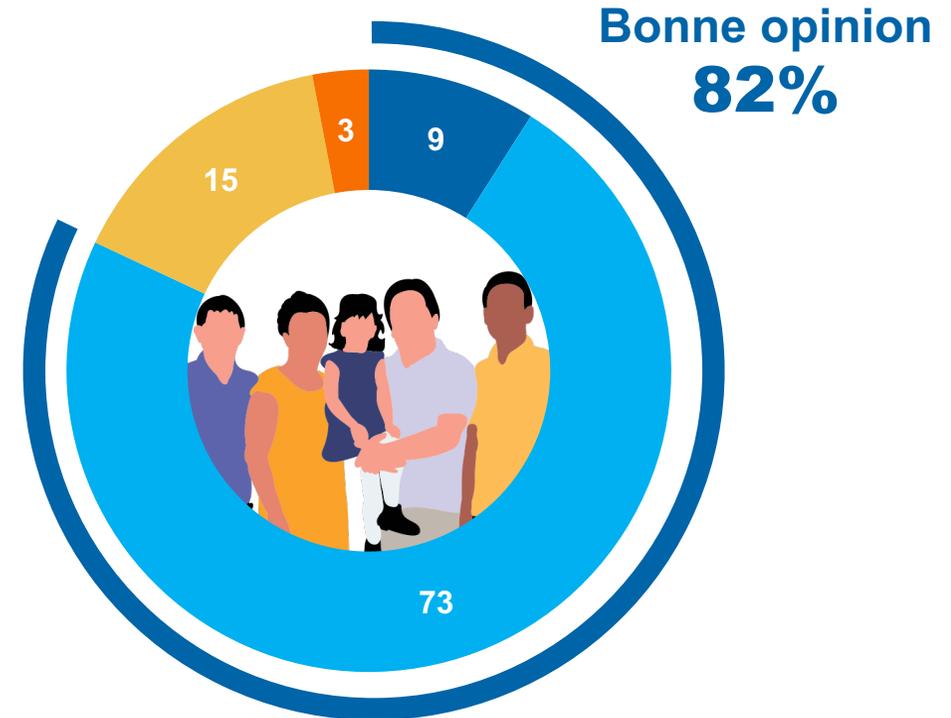
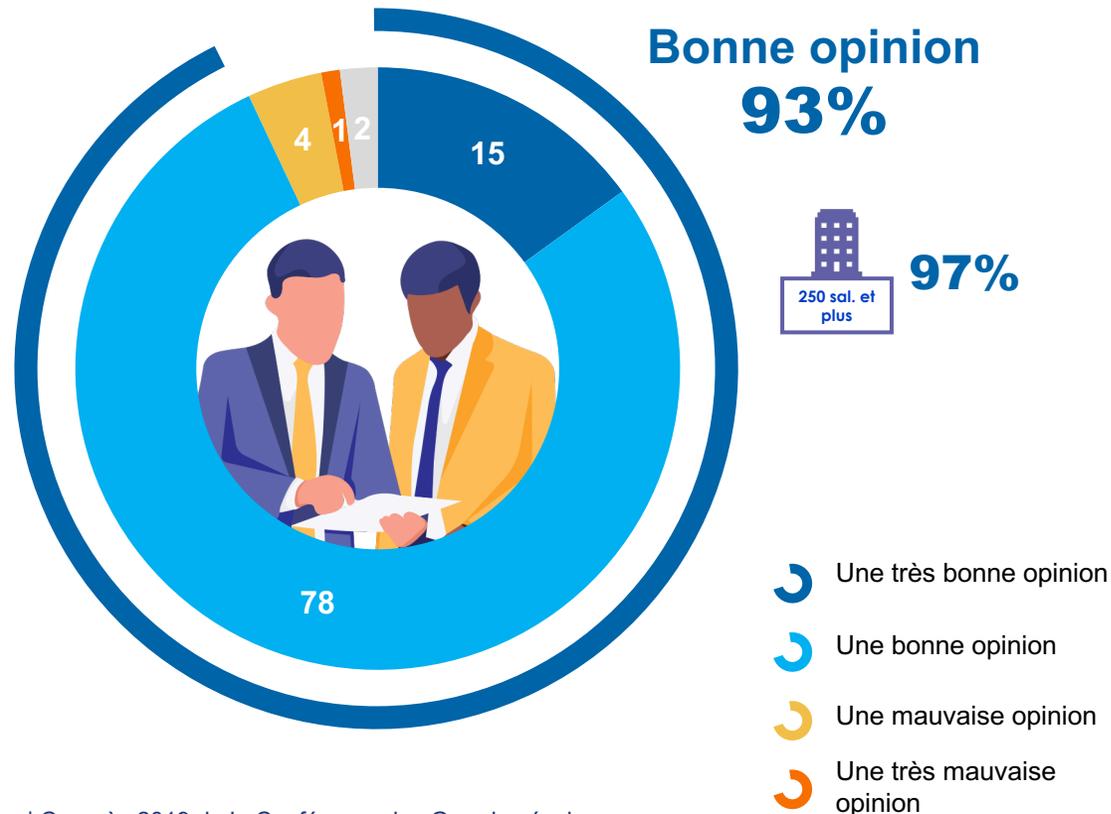
- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Ne sait pas



LES GRANDES ÉCOLES BÉNÉFICIENT D'UNE BONNE IMAGE, AUPRÈS DES RECRUTEURS MAIS ÉGALEMENT DU GRAND PUBLIC

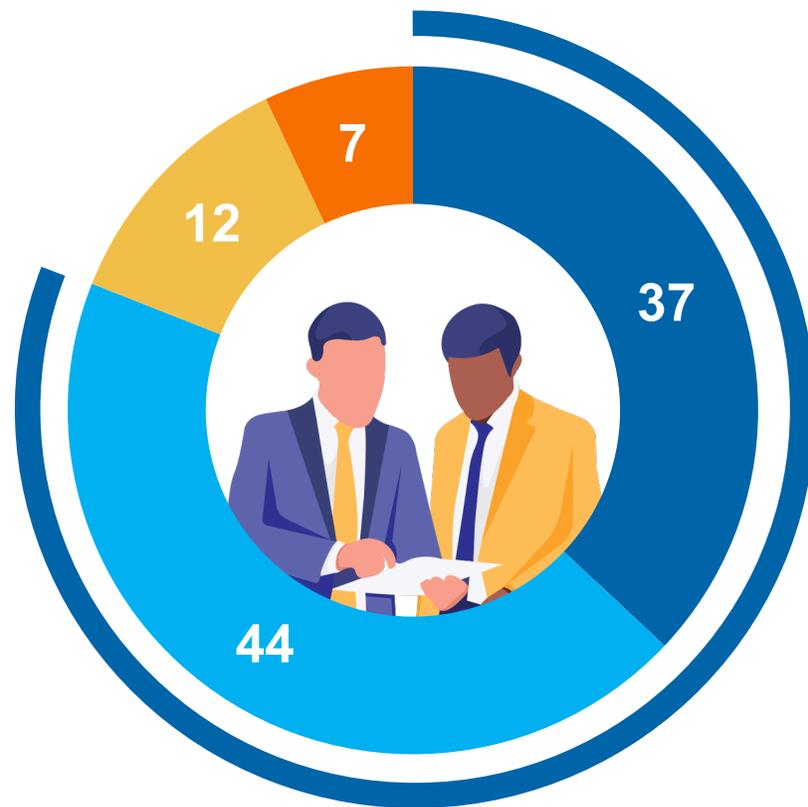
À propos des Grandes écoles, en avez-vous...

Base : Ensemble des Français (n=1400), ensemble des Entreprises (n=200)

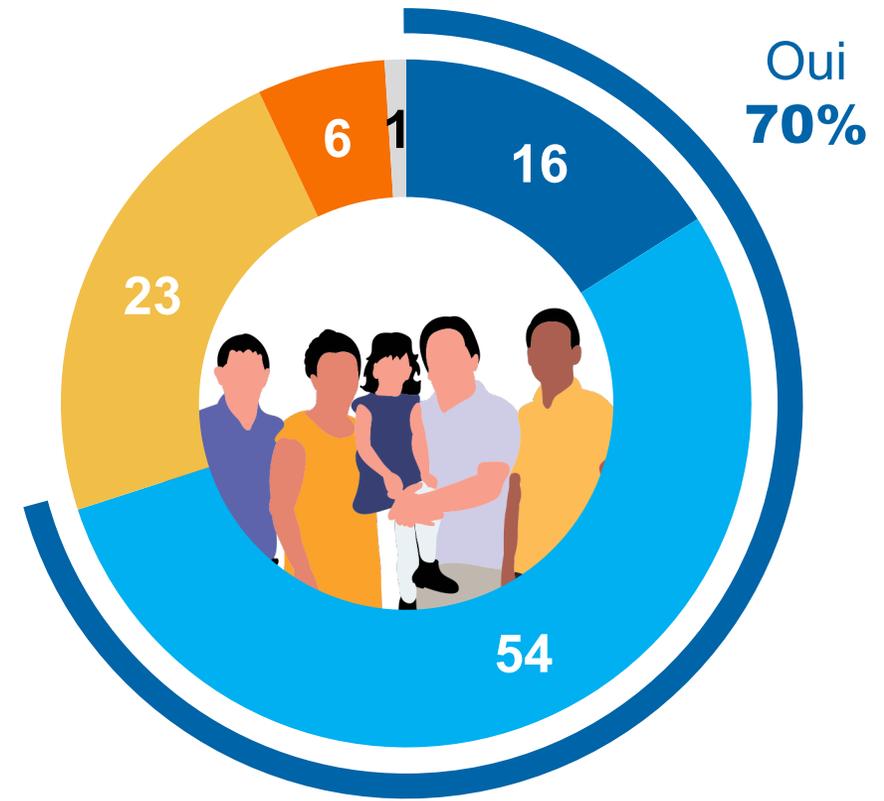


LE CARACTÈRE SÉLECTIF DE LA FORMATION RESTE UN GAGE DE QUALITÉ AUX YEUX DE TOUS

Pensez-vous qu'une formation qui sélectionne ses étudiants offre un diplôme mieux reconnu sur le marché du travail ?
Base : Ensemble des Français (n=1400), ensemble des Entreprises (n=200)



Oui
81%

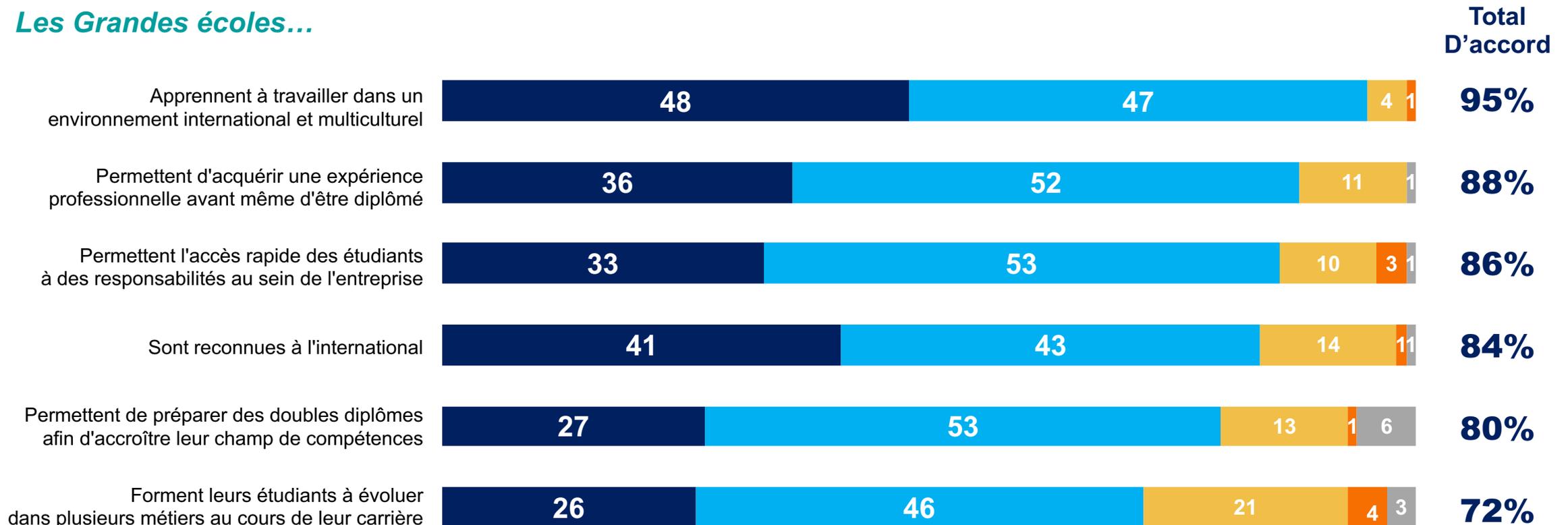


Oui
70%

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Ne sait pas

EXPÉRIENCE INTERNATIONALE, PROFESSIONNALISATION ET ATOUT POUR LA CARRIÈRE CONSTITUENT LE SOCLE DE L'IMAGE DES GRANDES ÉCOLES

Les Grandes écoles...



■ Tout à fait d'accord

■ Plutôt d'accord

■ Plutôt pas d'accord

■ Pas du tout d'accord

■ Ne sait pas

Etes-vous d'accord ou non avec ces affirmations à propos des Grandes écoles ?

Base : Ensemble des Entreprises (n=200)



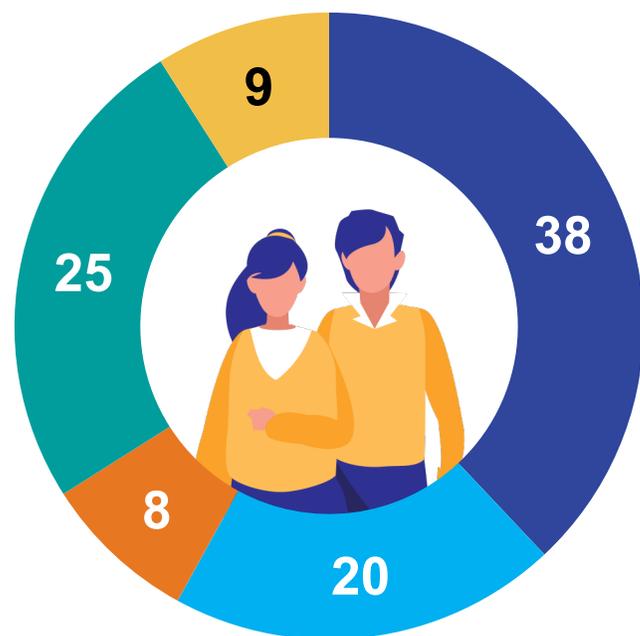
4. DU CÔTÉ DES JEUNES ET DE LEURS PARENTS : UNE LARGE CONFIANCE DANS LES GRANDES ÉCOLES



LES JEUNES COMME LEURS PARENTS FONT AVANT TOUT CONFIANCE AUX GRANDES ÉCOLES POUR TROUVER UN EMPLOI, DEVANT LES BTS.

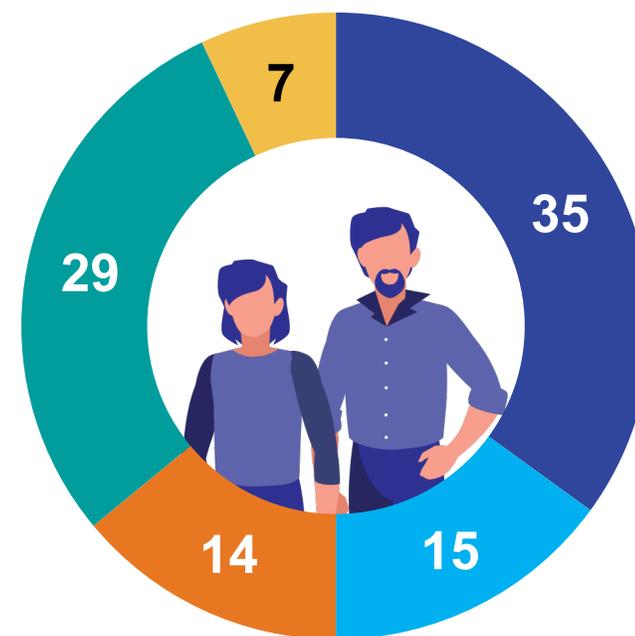
Quel type de formation vous inspire le plus confiance pour obtenir un emploi ?

Base : 16-20 ans (n=231) / Parents 16-20 ans (n=356)



16-20 ans

- LES GRANDES ÉCOLES
- Les universités
- Les IUT
- Les BTS
- Les formations à l'étranger



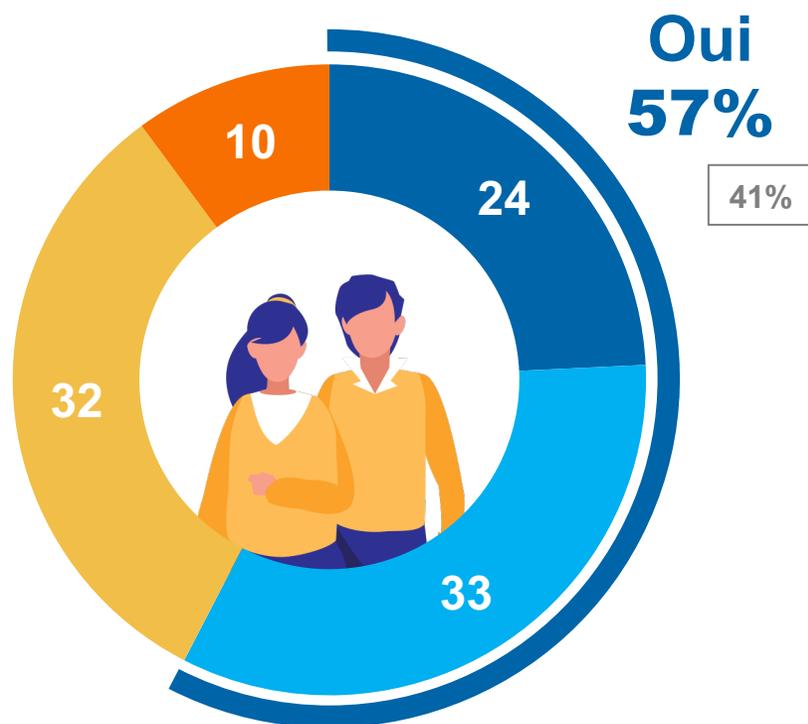
Parents 16-20 ans

UN INTÉRÊT PLUS ÉLEVÉ QU'EN 2016 POUR LES CLASSES PRÉPARATOIRES, BIEN PLUS FORT CHEZ LES PARENTS QUE CHEZ LES JEUNES.

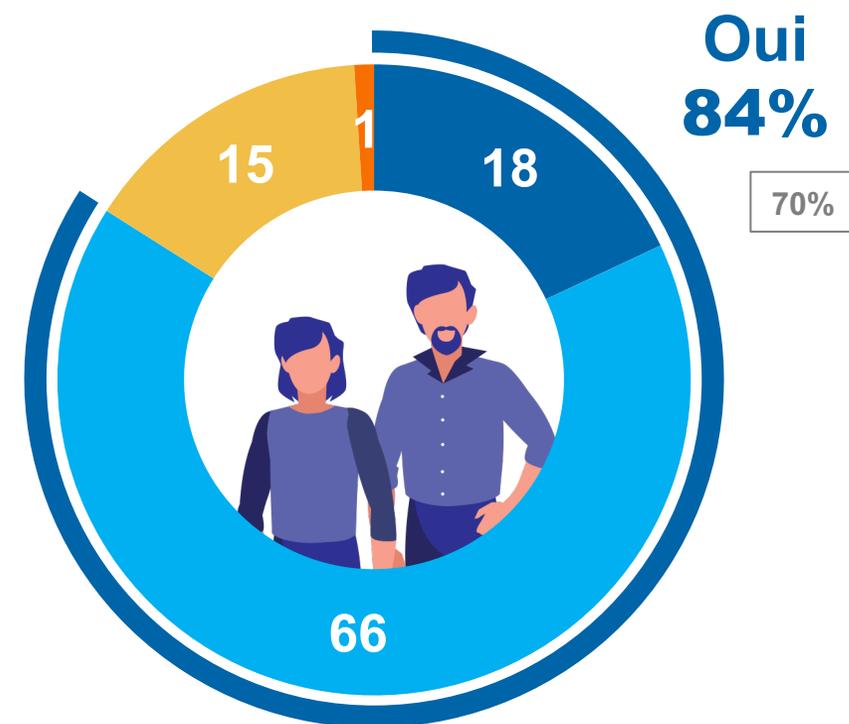
(Aux 16-20 ans) Souhaiteriez-vous intégrer une classe préparatoire ?

(Aux parents 16-20 ans) Souhaiteriez-vous que votre/vos enfant(s) intègre(nt) une classe préparatoire ?

Base : Intéressés par une Grande Ecole (16-20 ans n=105 / Parents 16-20 ans n=246)



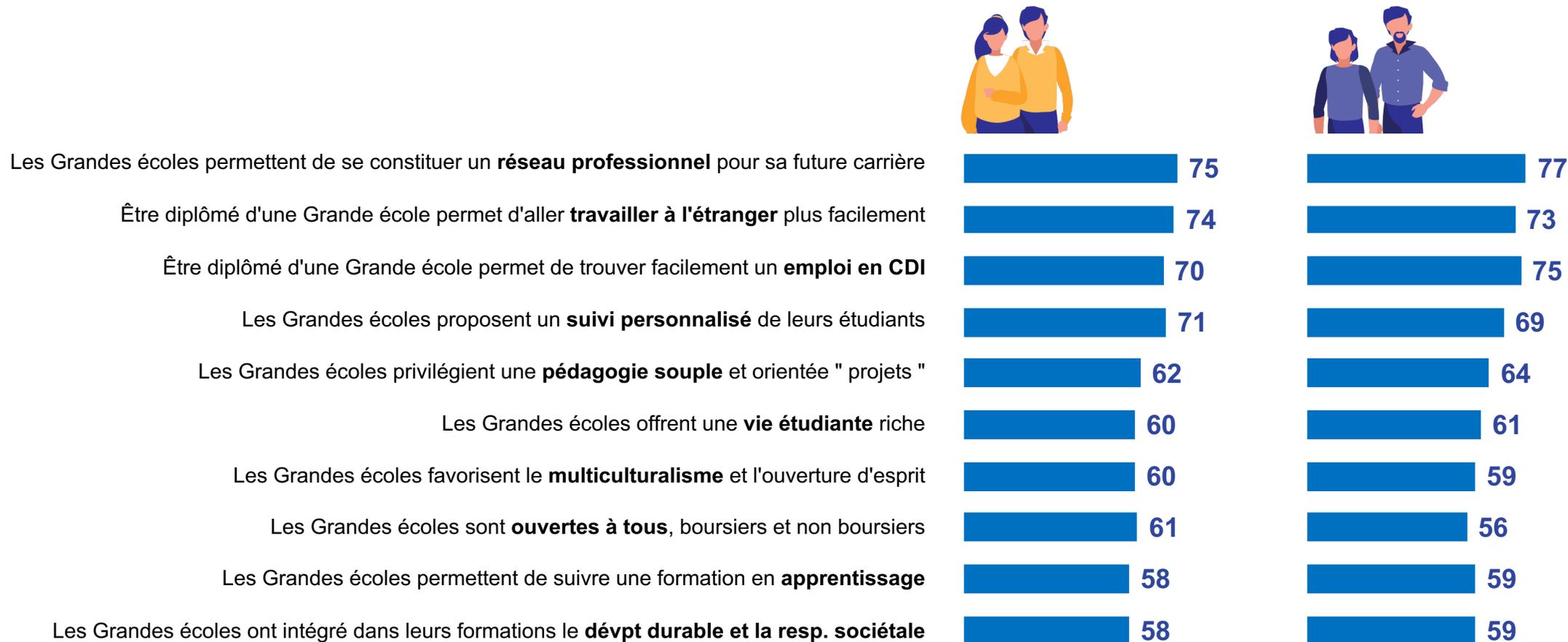
16-20 ans



Parents 16-20 ans

LES ARGUMENTS LES PLUS CONVAINCANTS EN FAVEUR DES GRANDES ÉCOLES : LE RÉSEAU PROFESSIONNEL, L'ACCÈS FACILITÉ À L'EMPLOI À L'ÉTRANGER ET AU CDI. LE SUIVI PERSONNALISÉ DES ÉTUDIANTS EST ÉGALEMENT IMPORTANT.

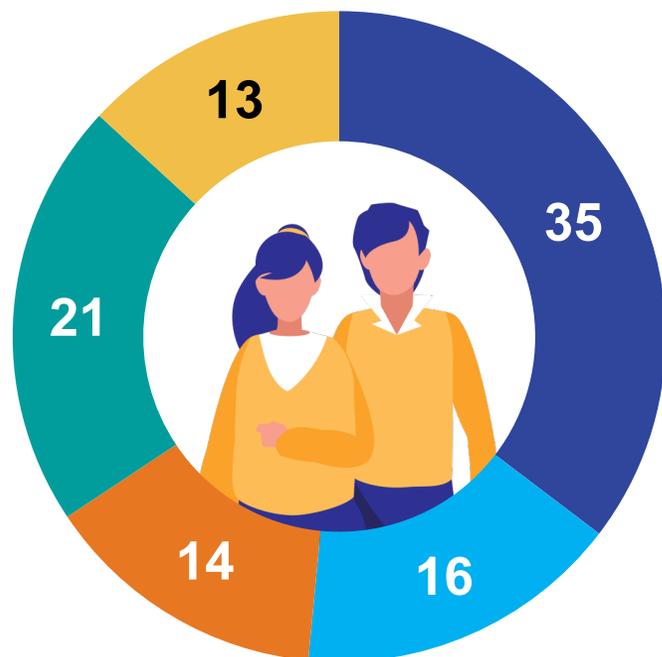
Parmi les informations suivantes au sujet des Grandes écoles, lesquelles selon-vous, convaincraient un jeune d'intégrer une Grande école ?
Base : 16-20 ans (n=231) / Parents 16-20 ans (n=356)



PLUS GLOBALEMENT, LES GRANDES ÉCOLES ONT LA CONFIANCE DES JEUNES ET DE LEURS PARENTS POUR PRÉPARER AUX MÉTIERS D'AVENIR

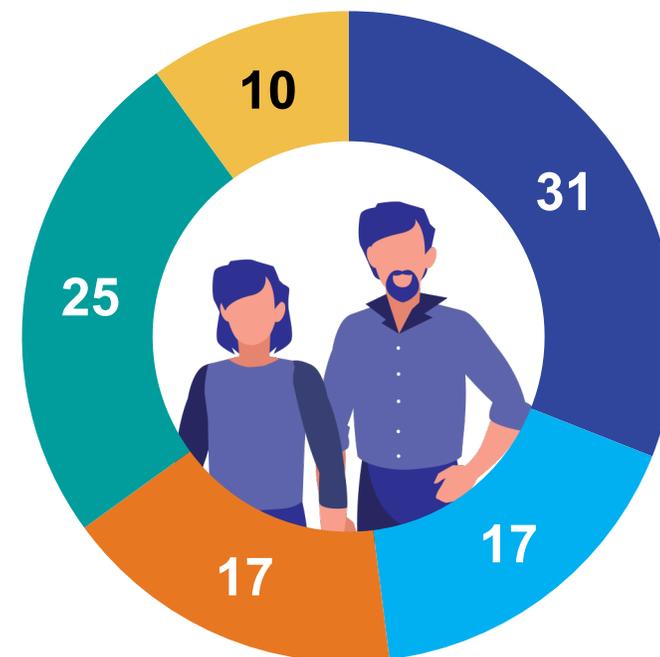
Quel type de formation vous inspire le plus confiance pour travailler dans un métier d'avenir ?

Base : 16-20 ans (n=231) / Parents 16-20 ans (n=356)



16-20 ans

- LES GRANDES ÉCOLES
- Les universités
- Les IUT
- Les BTS
- Les formations à l'étranger



Parents 16-20 ans

5. QUELLES PERSPECTIVES ET ATTENTES D'ÉVOLUTIONS VIS-À-VIS DES GRANDES ÉCOLES ?

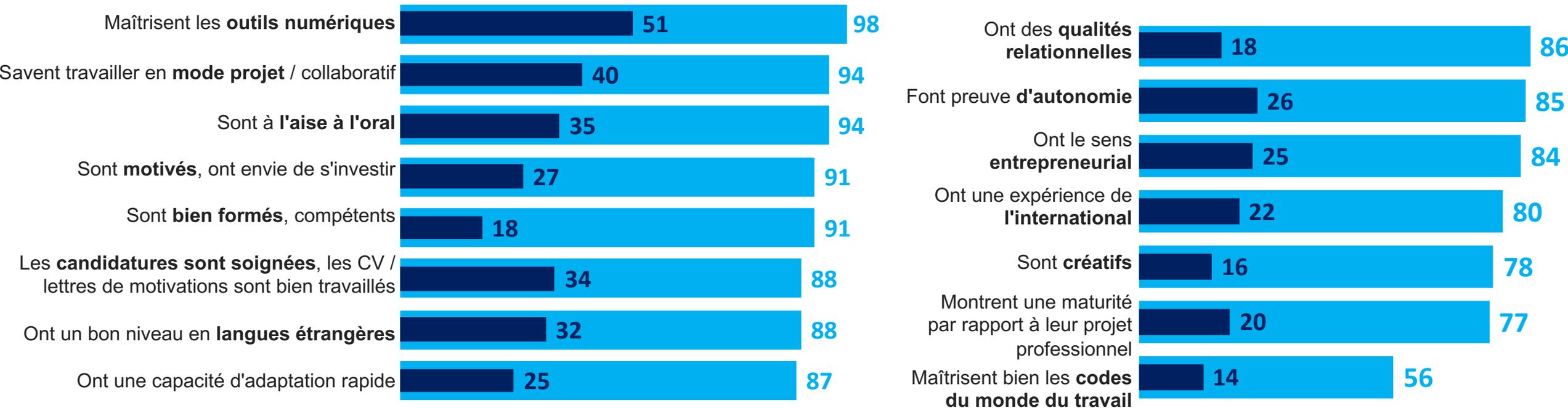
**S'adapter aux évolutions
sociétales et anticiper les
besoins du marché du travail**



LES RECRUTEURS S'ACCORDENT SUR LA POLYVALENCE DES DIPLÔMÉS DES GRANDES ÉCOLES

Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec chacune des informations suivantes à propos des candidats issus d'une Grande école ?

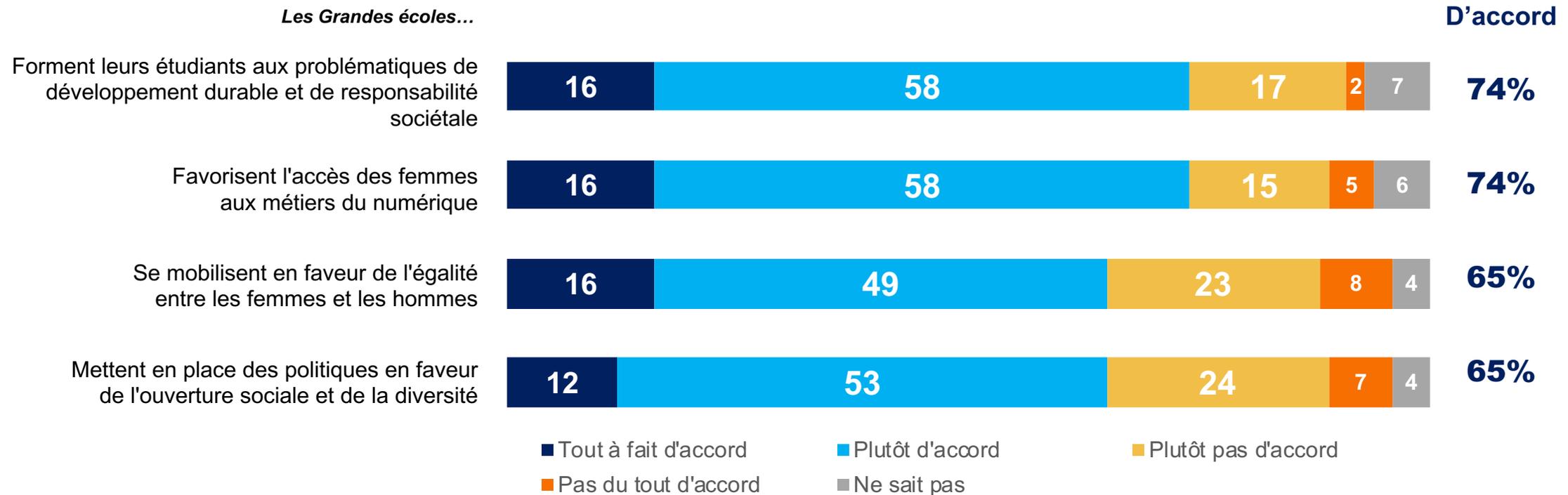
Base : Ensemble des Entreprises n=200



LES RECRUTEURS PENSENT QUE LES GRANDES ÉCOLES ÉVOLUENT EN TENANT PLUTÔT COMPTE DES TENDANCES SOCIÉTALES...

Etes-vous d'accord ou non avec ces affirmations à propos des Grandes écoles ?

Base : Ensemble des Entreprises (n=200) / 50 à 249 salariés (n=100) / 250 salariés et plus (n=100)



61%
250 sal. et plus

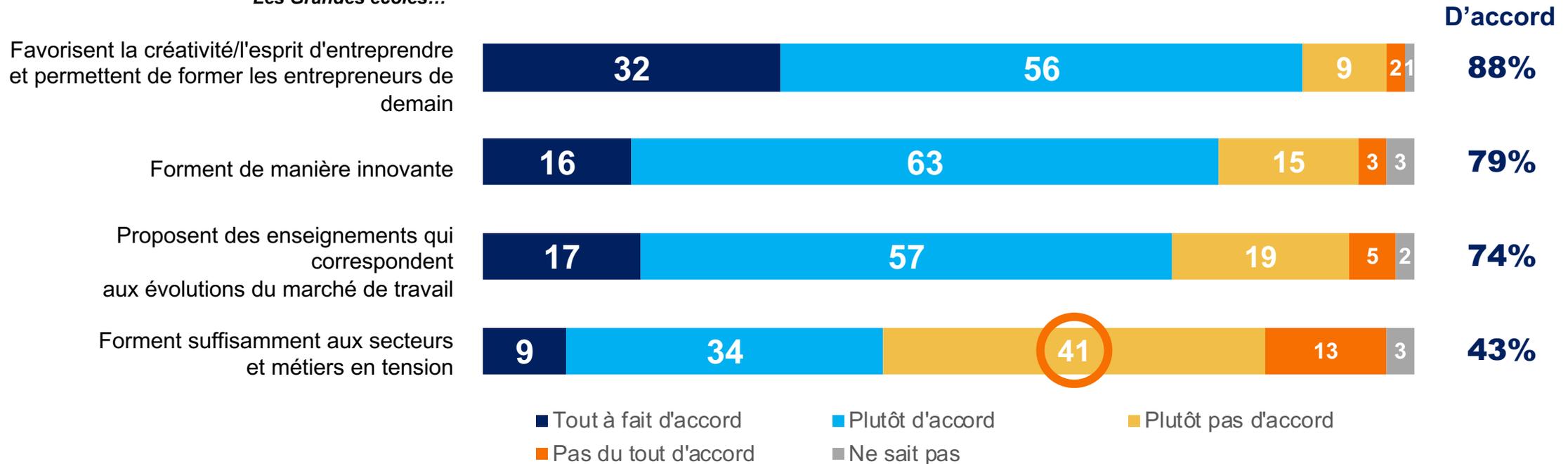


...NÉANMOINS QUELQUES QUESTIONS SUBSISTENT QUANT À LEUR CAPACITÉ À FORMER AUX COMPÉTENCES ET MÉTIERS EN TENSION

Etes-vous d'accord ou non avec ces affirmations à propos des Grandes écoles ?

Base : Ensemble des Entreprises (n=200) / 50 à 249 salariés (n=100) / 250 salariés et plus (n=100)

Les Grandes écoles...



31%
250 sal. et plus



ET LA CONCURRENCE ÉMERGE, L'ÉVOLUTION DES GRANDES ÉCOLES N'ÉTANT PAS JUGÉE SUFFISAMMENT VISIBLE POUR RASSURER PLEINEMENT



- **D'autres filières d'excellence émergent** : Ecole 42, Gobelins, Epitech, ...
- Et l'on s'interroge sur la **capacité des Grandes écoles à s'adapter aux nouvelles attentes du marché de l'emploi**
- Des **attentes d'évolution** (plus visibles) des Grandes écoles :
 - ✓ **Adaptation du contenu des formations**, innovations en termes de pédagogie
 - ✓ Mise en place de **passerelles**, de **doubles diplômes** générant les profils hybrides recherchés
 - ✓ Amplification des possibilités **d'alternance ou d'apprentissage**
 - ✓ **Ouverture des filières de recrutement** pour **promouvoir la mixité sociale, l'égalité des chances** et la possibilité de **rencontrer des profils plus singuliers**



« Je recrute des fonctions middle et top management, je m'en fiche du diplôme. Mes clients ne me disent pas « je veux un diplômé HEC » (Cabinet Recrutement)



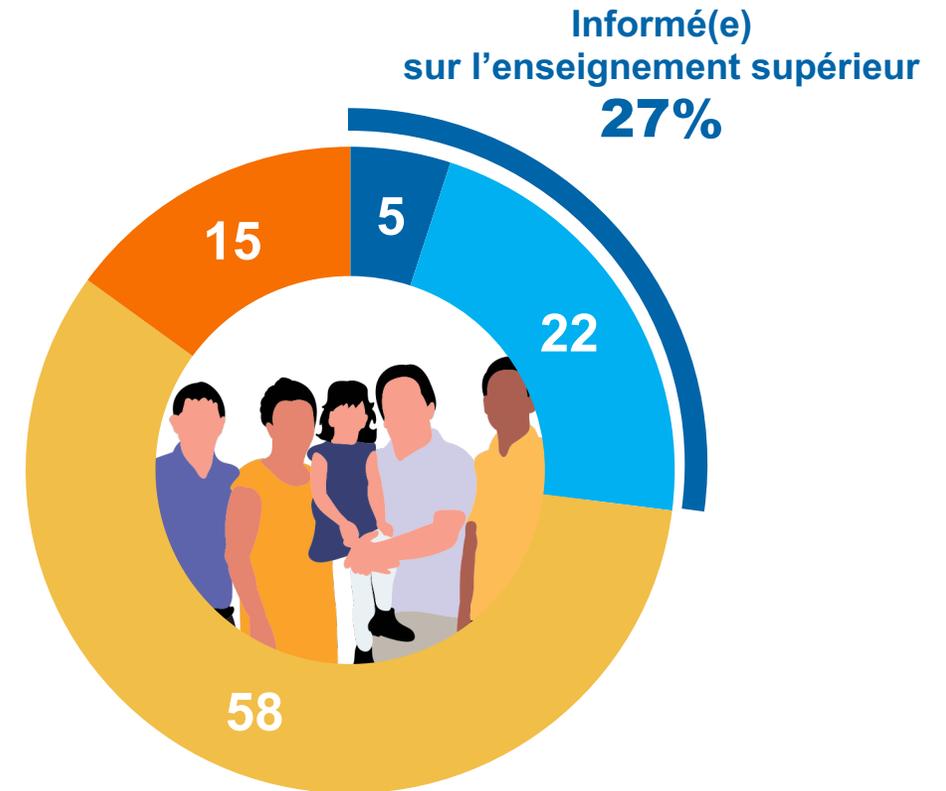
« La Grande école, ça ne suffit plus, en tout cas pour les start-ups » (Start-up)



« C'est très bien qu'il y ait de la diversité sur l'origine des étudiants » (Cabinet Recrutement)

IL FAUT CONTINUER À INFORMER LARGEMENT SUR LES GRANDES ÉCOLES

Au sujet des Grandes écoles / de l'enseignement supérieur, vous sentez-vous tout à fait, assez, peu ou pas du tout informé(e)...
Base : Ensemble des Entreprises (n=200)

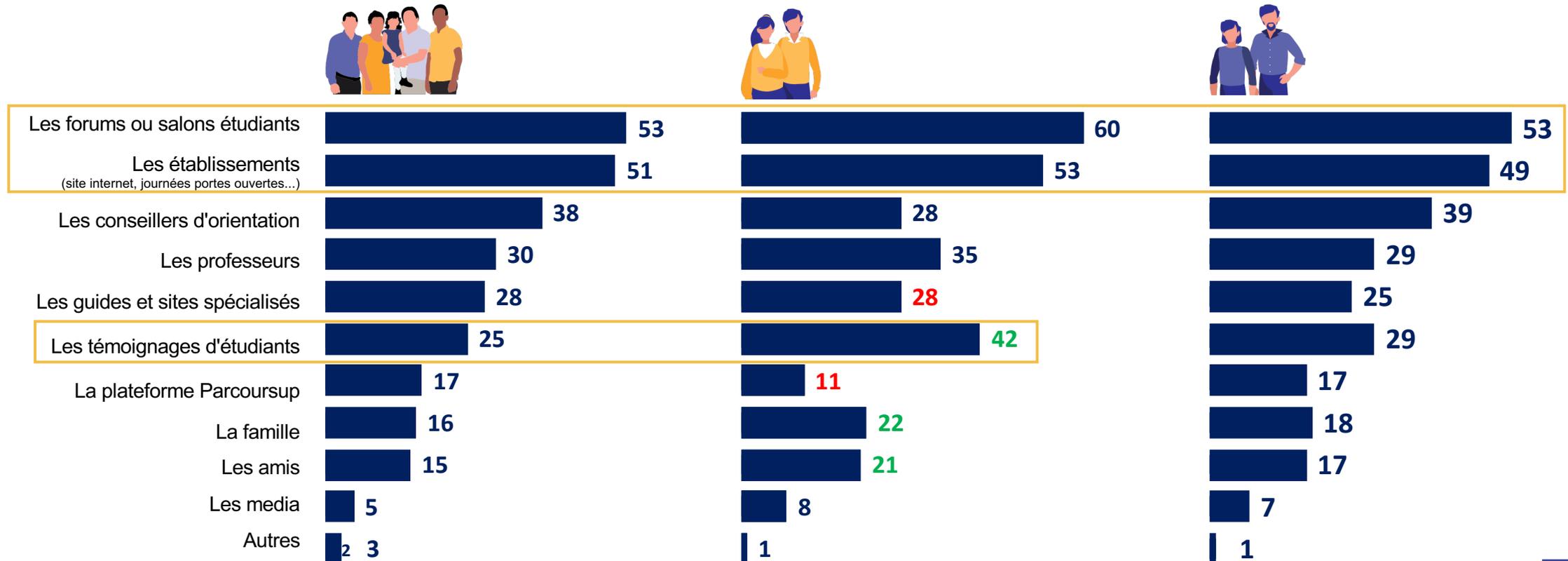


- Tout à fait informé(e)
- Assez bien informé(e)
- Assez peu informé(e)
- Pas du tout informé(e)
- Ne sait pas

PARMI LES DIFFÉRENTES SOURCES D'INFORMATION À DISPOSITION, LES SALONS ÉTUDIANTS ET LES ÉTABLISSEMENTS SONT JUGÉS LES PLUS UTILES. LES JEUNES ACCORDENT ÉGALEMENT UNE PLACE IMPORTANTE AUX TÉMOIGNAGES D'ÉTUDIANTS.

Toujours en ce qui concerne l'orientation après le bac, quelle source d'information trouvez-vous la plus utile ?

Base : Ensemble des Français (n=1400) / 16-20 ans (n=231) / Parents 16-20 ans (n=356)

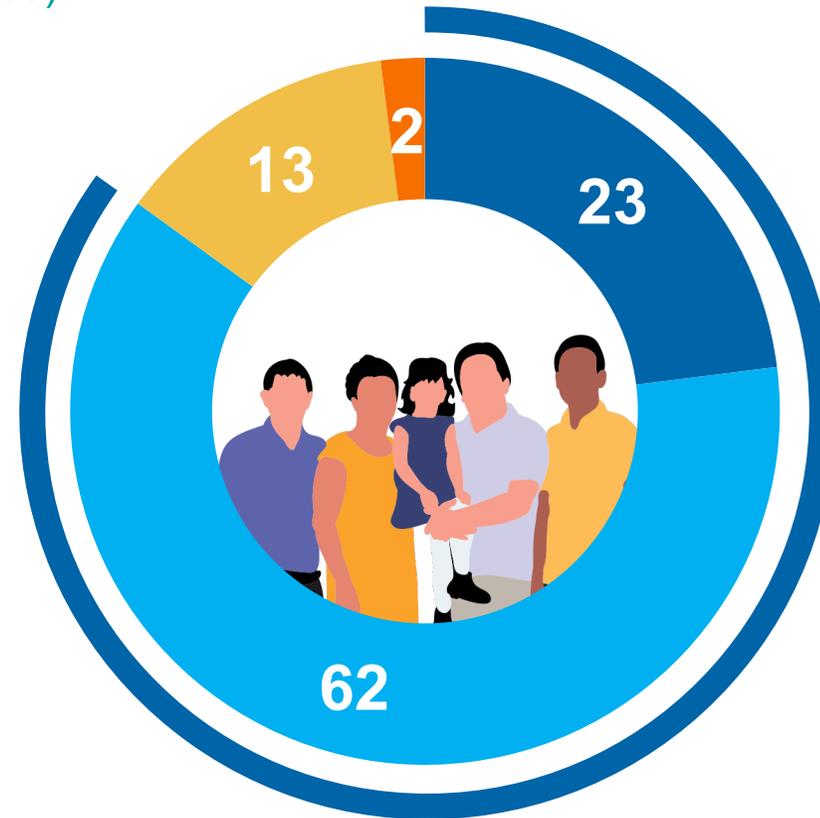


AU TOTAL, L'UTILITÉ DES GRANDES ÉCOLES EST INCONTESTÉE : PRÈS D'UN FRANÇAIS SUR 4 LES JUGE MÊME TOUT À FAIT UTILES.

Selon-vous, les Grandes écoles sont, pour la société ...

Base : Ensemble des Français (n=1400)

-  Tout à fait utiles
-  Plutôt utiles
-  Plutôt inutiles
-  Tout à fait inutiles



Utiles
85%

EN CONCLUSION

Les **priorités des recruteurs ont changé**, notamment avec la transformation digitale et la globalisation qui créent de nouveaux métiers et de nouvelles attentes

Celles des candidats aussi : ils veulent un cadre de travail inspirant, positif et qui les laisse libre de s'exprimer en dehors du système hiérarchique traditionnel

Les recruteurs **valorisent la personnalité et le vécu des candidats**, qui s'affirment en parallèle des critères classiques de recrutement (expérience en entreprise, diplôme...) :

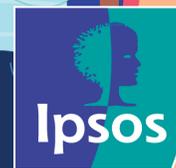
- **Pro-activité, polyvalence et autonomie** des candidats sont les conditions de la confiance et d'une relation adulte-adulte entre recruteurs et candidats
- Ces qualités, cette « **maturité** » **sont largement associées aux diplômés des Grandes écoles.**

MERCI DE VOTRE ATTENTION



CONFÉRENCE DES
**GRANDES
ÉCOLES**

GAME CHANGERS



A PROPOS D'IPSOS

Ipsos est le troisième Groupe mondial des études. Avec une présence effective dans 88 pays, il emploie plus de 16 000 salariés et a la capacité de conduire des programmes de recherche dans plus de 100 pays. Créé en 1975, Ipsos est contrôlé et dirigé par des professionnels des études. Ils ont construit un groupe solide autour d'un positionnement unique de multi-spécialistes – Etudes sur les Médias et l'Expression des marques, Recherche Marketing, Etudes pour le Management de la Relation Clients / Employés, Opinion et recherche sociale, Recueil de données sur mobile, internet, face à face et téléphone, traitement et mise à disposition des résultats.

Ipsos is listed on Eurolist - NYSE-Euronext. The company is part of the SBF 120 and the Mid-60 index and is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP

www.ipsos.com

[Syndicated studies](#)

© 2017 Ipsos. ALL RIGHTS RESERVED.

This document constitutes the sole and exclusive property of Ipsos. Ipsos retains all copyrights and other rights over, without limitation, Ipsos' trademarks, technologies, methodologies, analyses and know how included or arising out of this document. The addressee of this document undertakes to maintain it confidential and not to disclose all or part of its content to any third party without the prior written consent of Ipsos.

[Ad hoc studies](#)

© 2019 Ipsos. ALL RIGHTS RESERVED.

This document constitutes the sole and exclusive property of Ipsos. Ipsos retains all copyrights and other rights over, without limitation, Ipsos' trademarks, technologies, methodologies, analyses and know how included or arising out of this document. The addressee of this document undertakes to maintain it confidential and not to disclose all or part of its content to any third party without the prior written consent of Ipsos.

GAME CHANGERS

Chez Ipsos, nous sommes passionnément curieux des individus, des marchés, des marques et de la société.

Nous aidons nos clients à naviguer plus vite et plus aisément dans un monde en profonde mutation.

Nous leur apportons l'inspiration nécessaire à la prise de décisions stratégiques.

Nous leur délivrons sécurité, rapidité, simplicité et substance.
Nous sommes des Game Changers

RETROUVEZ-NOUS



www.ipsos.fr



facebook.com/ipsos.fr



vimeo.com/ipsos



[@IpsosFrance](https://twitter.com/IpsosFrance)

