

Jeunes et emploi: profiter de l'éclaircie



Illustration d'Adrien Herda pour « Les Echos »

ENQUÊTE

Opportunités : détecter les signes faibles

ZOOM

Avec la crise, ils sont entrés sur le marché du travail plus tôt que prévu

INTERVIEW

Selon Elisabeth Borne, « la crise n'est pas encore derrière nous »

DÉCRYPTAGE

Les grandes écoles forment-elles toujours les champions de l'entretien ?

TÉMOIGNAGES

« Si tu n'aimes pas ton job, tu as raté ta vie ! »

DANS L'ENFER DE...

Déçus par leur premier poste, ils se réorientent illico

MODE D'EMPLOI

Ces métiers rémunérateurs à l'image peu glamour

PARIS POUR L'EMPLOI

JEUDI 7 & VENDREDI 8 OCTOBRE 10/18H
PLACE DE LA CONCORDE - PARIS 8^{ÈME}

Découvrez les 5 000 offres
sur place et en ligne avec

OUI-EMPLOI.FR

Les huit pistes pour décrocher son premier emploi



Julia Lemarchand,
Camille Wong et Laura Makary

Redémarrage, reprise, dynamisme, record... L'enthousiasme de la rentrée 2021 tranche avec le catastrophisme d'il y a un an. Le marché de l'emploi des cadres est en grande forme : +10 % d'offres entre août 2021 et août 2019, +3 % pour celles accessibles aux jeunes diplômés, d'après les derniers chiffres de l'Apec. Près de huit entrepreneurs sur dix pensent qu'elles auront du mal à trouver leurs futures recrues cette année. Les jeunes diplômés pourraient avoir une carte à jouer. Voilà pour les bonnes nouvelles de la rentrée.

Pourtant la vigilance de la ministre du Travail, Elisabeth Borne, est de mise (voir page 5). L'emploi des jeunes restant un sujet hypersensible. Lancé il y a un an, le plan « 1 jeune 1 solution », doté de 9 milliards d'euros, a certes permis d'éviter la catastrophe. Entre fin 2019 et fin 2020, le taux d'emploi des moins de trente ans ne diminue que de 0,6 point, a rappelé récemment la Dares, la direction statistique du ministère. De plus, 91.000 jeunes ont été formés sur les secteurs stratégiques de la relance, comme l'économie, le social, le soin et la santé, l'industrie et le numérique.

Pour autant, le chemin vers le premier job n'a pas été de tout repos. Même pour les diplômés des grandes écoles, pour qui l'insertion professionnelle est traditionnellement plus aisée, le taux net d'emploi à moins de six mois de leur sortie d'école a nettement reculé (-9 points) à 79 % contre 88 % l'année précédente, selon les chiffres de la Conférence des grandes écoles (CGE) communiqués en juin. Si Tembelle s'est confirmée ces derniers mois, l'embouteillage n'est pas loin. « En plus des candidatures des nouveaux diplômés, nous continuons de recevoir en septembre des candidatures de jeunes diplômés de l'an dernier », constate Charlotte Gouiard, responsable RH chez Mazars. Dans ce contexte, la recherche d'un stage ou d'un emploi dans les prochains mois est une source de stress et d'anxiété pour un jeune de dix-huit à trente ans sur deux, selon une étude Wizibii, parue le 20 sep-

enquête

Si l'enthousiasme de la rentrée 2021 tranche avec le catastrophisme d'il y a un an, l'emploi des jeunes reste un sujet hypersensible. Et même pour les diplômés des grandes écoles. C'est pour éviter que la recherche d'un contrat ou d'un stage ne se transforme en chemin de croix que nous avons listé tous les leviers possibles à activer pour se lancer à l'assaut de son premier job !

tembre. C'est pour éviter que ce moment délicat ne se transforme en chemin de croix que nous avons listé tous les leviers possibles à activer en cette rentrée pour se lancer à l'assaut de son premier job !

1

L'ALTERNANCE

Il y a un an, Irène mettait plus de sept mois à trouver son alternance. Au cœur de la crise Covid, la jeune femme de vingt-quatre ans en études de marketing et mode a remué ciel et terre pour obtenir le Saint Graal. Et cela a fonctionné. Et lors de cette rentrée, rebelote. Enfin, presque. « J'ai cherché une nouvelle alternance un peu à la dernière minute, cet été. J'ai commencé le lundi, j'ai eu quatre entretiens dans la semaine. Quatre réponses positives. Le lundi suivant, j'avais signé mon nouveau contrat », confie-t-elle. Même si sa première expérience a dû l'aider, sur un an, le changement est radical. En France, l'alternance a battu un record en 2020, avec 525.600 entrées en apprentissage, soit un bond de +42 % en un an.

La crise sanitaire n'a pas freiné ce dispositif plébiscité par les étudiants, et ceci en partie grâce aux aides à l'embauche du gouvernement (jusqu'à 8.000 euros pour un apprenti majeur). Celles-ci seront d'ailleurs reconduites jusqu'au 30 juin 2022.

En matière d'insertion, l'apprentissage a fait ses preuves : six mois après leur sortie d'un centre de formation des apprentis (CFA), 62 % des apprentis sont en emploi salarié. Seul bémol, pour l'économiste

Vanessa Di Paola, le risque d'un « effet d'aubaine au détriment du recrutement des jeunes diplômés », alors que les aides à l'embauche en CDD et CDI pour les moins de vingt-six ans ont été arrêtées en juin de cette année. « Les alternants pourraient avoir plus de mal à transformer l'essai si l'entreprise privilégie l'embauche d'un nouvel alternant », relève cette experte du marché de l'emploi. Pour Irène, l'heure n'est pas encore à viser un CDI. L'étudiante sera en master l'année prochaine et compte faire encore ses deux années en apprentissage. A la fin de ses études, en plus d'avoir été payée et dispensée des frais de scolarité, elle aura capitalisé quatre années d'expérience. « Le tout dans des structures différentes pour être le plus polyvalente possible, toucher à tout », explique-t-elle. Et à l'issue, faire la différence auprès des recruteurs quand il sera temps de décrocher son premier CDI.

2

CHOISIR DES FILIÈRES D'AVENIR

Le futur plan d'investissement de l'Etat, qui sera détaillé à l'automne, vise à investir dans des filières dites « d'avenir » telles que l'hydrogène, les batteries électriques, le quantique, les semi-conducteurs ou encore les biotechnologies. Objectif affiché : réindustrialiser le pays pour « bâtir la France de 2030 », a lancé Emmanuel Macron lors de son allocution du 12 juillet. Un effort de 20 à 30 milliards d'euros sur cinq

ans. A la clé, des investissements en infrastructures mais aussi en capital humain en misant sur la formation et l'emploi, notamment qualifié. « Il sera intéressant de cibler les entreprises accompagnées et subventionnées. Il y aura de nombreuses opportunités à aller chercher », estime Noémie Cicurel, directrice formation et recrutement chez Robert Half. Sans oublier de jeter un coup d'œil aux secteurs déjà propulsés par la crise, comme l'industrie pharmaceutique, l'agroalimentaire, la chimie... Et pourquoi pas cibler les entreprises qui ont directement bénéficié du plan France Relance, à l'instar de Carmat et son « cœur artificiel » qui, grâce aux 1,4 million d'euros du plan de relance, va tripler sa capacité de production et donc d'embauche.

3

LE TÉLÉTRAVAIL ÉLARGIT LES HORIZONS

Subi ou accueilli à bras ouverts, le télétravail a changé radicalement l'organisation du travail... et du recrutement. Selon une étude du cabinet de recrutement Robert Half à sortir cet automne, 90 % des 300 dirigeants interrogés en France se disaient prêts à recruter en dehors de leur ville, voire de leur pays. « Il y a cinq ans, ce chiffre aurait été impensable », souligne Noémie Cicurel, directrice formation et recrutement chez Robert Half. Les entreprises élargissent leur vivier et les candidats leurs horizons. « Pour les jeunes diplômés, c'est aussi un moyen de

réduire les risques liés à la mobilité. « J'ai vingt-trois-vingt-quatre ans et je vois un poste très intéressant, mais à Tours. Je peux faire deux jours de présentiel par semaine et faire des allers-retours jusqu'à la fin de ma période d'essai. J'atterris dans la ville en douceur, et je vois si elle me plaît avant de m'installer durablement », prend en exemple la recruteuse.

Plus largement, les nouvelles formes de travail ont permis de dynamiser certains secteurs, comme la formation, le conseil et bien sûr le numérique, la crise accélérant la digitalisation de l'économie. Cet été, Numéum, le tout nouveau syndicat professionnel des éditeurs de logiciels et des SSI, anticipait une croissance à 4,8 % en 2021 et remarquait une nette hausse des recrutements de jeunes diplômés (+29 %) et d'alternants (+27 %) dans ce secteur.

A titre d'exemple, Capgemini a déjà signé 700 alternances sur les 850 prévus cette année et a recruté 1.700 jeunes diplômés en CDI (déjà 100 de plus que l'an dernier, et encore 800 à réaliser selon les objectifs). « Si nous pouvons, nous irons au-delà de nos objectifs tellement les besoins sont importants, mais nous faisons face à un manque de diplômés dans ce secteur », regrette Jihane Baciocchini, directrice du recrutement pour la France, qui encadre une équipe de 150 RH pour relever le défi.

4

LE MENTORAT

Il a fallu à peine trois mois de mentorat à Raihanna Dee pour débou-

cher son premier emploi. Elle commençait à se gripper. Diplômée en mars d'un master en ressources humaines, la jeune femme, qui vit dans une résidence de jeunes travailleurs à Nogent-sur-Marne, cherche alors un poste en entreprise spécialisé sur les problématiques d'inclusion, de diversité ou de qualité au travail, en vain. En juin, elle appelle l'association NQT, qui la met en contact avec un « mentor ». Le DRH France de Nestlé Aadil Bezza. « On a travaillé ensemble sur mon storytelling. Avant, il me semblait que mon CV parlait de lui-même. J'ai compris qu'il fallait "se vendre". Surtout, j'ai pu préciser mon projet professionnel et élargir ma recherche aux fondations, associations... », indique la jeune femme, qui a commencé le 1^{er} septembre un contrat de deux ans dans un CFA. Chargée d'inclusion, elle déniche pour des entreprises des jeunes peu diplômés mais très motivés, puis gère leur placement et le suivi. Un premier poste qui correspond totalement à ses attentes.

En France, le mentorat est en train de monter en puissance. Lancé en septembre 2019, le Collectif Mentorat, qui dispose d'un site Internet, réunit aujourd'hui une trentaine d'associations spécialisées (dont NQT), qui a coordonné 30.000 binômes mentors-mentors en son premier semestre 2021. « Nous avons construit avec le gouvernement "1 jeune 1 mentor" », lancée en mars, indique Christophe Paris, président du Collectif et directeur général de l'AfEv.

A l'heure actuelle, seulement 2.700 jeunes et 1.900 mentors se sont inscrits via le site. « Ces derniers mois étaient un tour de chauffe, nous sommes prêts à doubler, voire à tripler les mises en contact dans les prochains mois via la plateforme ou en direct entre les jeunes et les associations », précise le responsable associatif.

Le gouvernement a fixé un objectif de 100.000 mentorés en 2021 et 200.000 à fin 2022. Une centaine de dirigeants d'entreprise (Orange, Bla Bla Car, Free, FDJ...) ont répondu à l'appel en juin, s'engageant à mentorer eux-mêmes, ainsi qu'à mobiliser les membres de leur comex, et leurs cadres.

Parmi les pionniers du mentorat, on peut citer BNP Paribas, qui mobilise déjà 1.000 mentors, ou encore la SNCF, AXA, EDF, Decathlon...

5

OPTER POUR DES ENTREPRISES ENGAGÉES

« 14.011 entreprises mobilisées ». C'est ce qu'affiche en cette fin septembre le compteur de la plateforme « 1 jeune 1 solution », lancée en novembre dernier. Ce sont des entreprises, de toutes tailles, de tous secteurs, qui présentent jusqu'à 18.000 intentions d'embauche de jeunes. Ce dernier chiffre record est détenu par le groupe Crédit Agricole, premier employeur privé de France et « partenaire majeur ». « Cela signifie que nous maintenons un volume constant de 5.000 offres sur la plateforme et que nous nous sommes engagés à organiser une centaine de job datings sur tout le territoire, en y impliquant nos quatre millions d'entreprises clientes », assure Michel Ganzin, directeur général adjoint de Crédit Agricole SA. Sur les 18.000 opportunités offertes aux moins de trente ans par le groupe multibanc, cette année, 8.000 CDI et CDD, 5.000 stagiaires et 5.000 alternants.

L'alternance est historique, en hausse de 50 % par rapport à 2018 », précise Bénédicte Chrétien, DRH Groupe de Crédit Agricole SA.

Même volontarisme du côté de Carrefour, qui avait été l'un des premiers à communiquer, fin 2020, sur l'embauche de 15.000 jeunes en 2021 en France, en CDI ou en alternance, soit +50 % sur un an. A la mi-août, l'objectif était réalisé à 73 %. Le club des employeurs affichant plus de 10.000 intentions d'embauche sur le site « 1 jeune 1 solution » comprend également Groupe EDF, la SNCF et Système U. Les PDG de ces cinq grandes entreprises, aux côtés de trente autres dirigeants (Vinci, OpenClassrooms, Schneider Electric...), s'étaient engagés début jan-

vier à proposer plus de 100.000 jobs en un mois. A ce jour, 420.000 offres sont disponibles sur la plateforme.

Ces groupes investis pour l'emploi et l'employabilité des jeunes le sont souvent depuis déjà quelques années et, parfois à une échelle globale, pour servir des enjeux de transformation, de turnover, de pyramide des âges, de RSE... Lancée par Nestlé, la Global Alliance for Youth, qui a pris forme à Davos en 2019 autour d'une vingtaine de grands groupes (Adecco, Engie, EY, Microsoft, L'Oréal...), a par exemple renouvelé et accéléré ses engagements pendant la crise. En témoigne le plan L'Oréal for Youth, révélé mi-septembre par « Les Echos START », qui vise 25.000 emplois, alternances et stages dans le monde en 2022, soit +70 % par rapport à 2020. « Jamais nous n'avions fait cet exercice au niveau global : c'est un plan très transversal qui implique toutes les divisions, tous les métiers (opérations, R & D, marketing-commerce, digital, finance, RH...) dans la soixantaine de pays dans lesquels nous sommes implantés », nous avait indiqué Eva Azoulay, directrice du recrutement monde. Le groupe LVMH (propriétaire des « Echos ») a annoncé un plan similaire le 22 septembre, soit 25.000 recrutements de moins de trente ans dans le monde, dont 2.500 CDI en France.

6

L'EXEMPLE DE LA CYBERSECURITÉ

Face à l'augmentation des cybermenaces, les entreprises butent sur une difficulté de recrutement toujours plus aiguë, alors même que le secteur, qui compte aujourd'hui 37.000 professionnels, anticipe une croissance annuelle de 8 à 10 % sur les cinq prochaines années ! Le gouvernement, qui décline depuis le début de l'année un plan à milliard d'euros, a un double objectif : contribuer à tripler le chiffre d'affaires du secteur et à doubler ses effectifs.

C'est peu de dire que les jeunes qui s'engagent dans cette voie vivent une insertion professionnelle sans accroc. Rawan peut en témoigner. Fraîchement diplômée du master spécialisé Cybersec et cybersécurité de Télécom Paris, elle n'a eu aucune difficulté à signer un CDI. « L'année dernière, malgré la crise sanitaire, toute ma promo a trouvé un emploi. J'ai été contactée par plusieurs recruteurs et j'avais déjà un poste en terminant mon stage », se souvient-elle, aujourd'hui salariée d'un groupe spécialisé dans la protection sociale.

Cette insertion éclair n'étonne pas Yann Busnel, responsable du département systèmes réseaux et cybersécurité à l'école d'ingénieurs IMT Atlantique. « Auparavant, seules les sociétés d'informatique recrutent ces profils. Désormais, les groupes, ETI et PME s'y intéressent aussi, y compris hors du secteur informatique ». L'atrait se voit à l'échelle de son école : sa filière a été créée en 2018 et a depuis triplé ses effectifs.

Selon le consortium ISC 2, la pénurie en experts de la cybersécurité s'éleverait à 4 millions de postes à pourvoir dans le monde. « Les profils techniques sont très recherchés, mais les entreprises ont aussi besoin de sensibilisation et de pédagogie. Il faut des personnes qui aillent au contact des équipes, capables de leur expliquer les règles de base de sécurité », assure Thierry Grandpierre, responsable de la filière cybersécurité à l'école d'ingénieurs Esiee Paris. Rendez-vous aussi « Campus Cyber », qui doit ouvrir en janvier 2022 à la Défense, où un « showroom » de 1.000 mètres carrés sera dédié à la présentation des métiers de la cybersécurité. De quoi offrir de beaux débouchés, en France comme à l'étranger.

7

LES NOUVELLES ÉCOLES

À vingt-six ans, Livio, diplômé de deux BTS, avait commencé à travailler dans le nautisme. Son

emploi n'a pas survécu à la crise sanitaire. « Pragmatique, je me suis intéressé aux métiers du bâtiment, connus pour leurs besoins en main-d'œuvre. C'est ainsi que j'ai découvert Gustave », explique-t-il. Gustave n'est pas une personne, mais une nouvelle école montée par Rocket School, qui a fait ses preuves dans le numérique. Le principe : trois mois de « bootcamp » pour acquérir les bases de la plomberie, puis un an en alternance pour obtenir l'équivalent d'un CAP plombier-chauffagiste.

« Notre modèle est gratuit pour l'apprenant et permet de se former concrètement à un métier recherché », indique Marie-Blaise, la directrice, qui vise à terme tous les domaines du BTP en pénurie (voir notre article « Ces métiers rémunérateurs à l'image peu glamour », page 11).

Autre secteur, mêmes problématiques. « Hectar est parti d'un constat : 160.000 fermes seront à reprendre d'ici à cinq ans. Les entrepreneurs agricoles ont un double enjeu : économique mais aussi environnemental, entre maintien de la biodiversité et régénération des sols », résume Francis Nappez, directeur général de l'établissement, qui rassemble un accélérateur et une ferme pilote, et propose trois formations gratuites pour les apprenants. Tous trouveront leur place sur le marché, promet le directeur : « Il existe un océan d'opportunités que l'on sous-estime dans un monde agricole en pleine révolution ».

Loïn des champs, les entreprises elles aussi peinent à recruter certains profils, comme les juristes. C'est pour répondre aux besoins de plus en plus pointus (RGPD, RSE, droit du numérique, nouvelles lois sociales et certifications) que la toute nouvelle École supérieure des métiers du droit (ESMD) s'est lancée.

En outre, « dans le droit, les diplômés de l'université peuvent manquer d'entreprise. Or, ce sont des compétences qui sont prises sur les métiers légaux et par légaux », précise Benoît Lachamp, le directeur. Au programme : des diplômés bac+2, +3 et +5, mi-chemin par des titres RNCP, à reconstruire après l'école de commerce et la fac de droit. La scolarité est fixée à 6.500-7.500 euros l'année, avec possibilité d'alternance.

8

LA FRENCH TECH

Sur le front de l'emploi, le start-up ont aussi leur carte à jouer. Les cent vingt scale-up du Next 40 et de la French Tech 120 ont généré 163.000 emplois directs et indirects, selon Roland Berger. « De manière générale, les secteurs novateurs ou émergents sont favorables aux jeunes, qui sont davantage formés aux nouvelles technologies », souligne l'économiste Vanessa Di Paola. Un rapport de l'Inspection générale des finances et du Conseil général de l'économie remis au gouvernement début septembre propose par ailleurs de « pousser » les start-up industrielles françaises, qui pourraient créer 3.000 emplois d'ici à 2025 et 10.000 d'ici à 2030.

La start-up JobTeaser, spécialisée dans l'emploi des jeunes, dédie d'ailleurs un espace « French Tech » sur son site. Celui-ci réunit depuis avril dernier les offres d'emploi dans l'écosystème, que ce soit des stages, des alternances, des VIE ou des CDI. En moyenne, les jeunes pousses déposent entre 100 et 300 offres par mois, nous fait savoir l'entreprise. Business developer, product manager, data analyst, account manager ou encore growth hacker en herbe peuvent postuler. Rien que cette année, la France a vu émerger neuf nouvelles licences, ces superstart-up valorisées plus de 1 milliard de dollars. Les financements privés affluents : au premier semestre, les pépites françaises ont déjà récolté 5,1 milliards d'euros, soit presque autant que fin 2020.

De l'autre côté, l'entrepreneuriat et le freelancing deviennent des débouchés de plus en plus crédibles, y compris pour les jeunes diplômés (lire p. 8). Début septembre, Emmanuel Macron a dévoilé le « capital jeune créateur », qui sera testé à Marseille. « Il s'agit d'offrir à tous les jeunes justifiant d'un projet sérieux un accompagnement et une dotation de plusieurs milliers d'euros pour se lancer dans l'aventure entrepreneuriale », a indiqué ce mois-ci le président. ■

Avec la crise, ils sont entrés sur le marché du travail plus tôt que prévu

ZOOM Un jeune sur six a arrêté ses études durant la pandémie. Cours en distanciel, isolement, parcours inadapté, les causes sont multiples. Mais peut-on pour autant réduire ce phénomène au décrochage ? Comment ces ex-étudiants ont-ils rebondi, et qu'ont-ils retiré de cette plongée prématurée au cœur du monde du travail ?

Lucile Meunier
@meunierlucile

Depuis le 17 mars 2020, les projets de Camille, étudiante en théâtre à Lyon, ont été soumis à rude épreuve. Cette dernière année d'études devait la préparer aux concours des grandes écoles d'art dramatique. L'annonce du premier confinement est une douche froide : isolement, fermeture de l'école et cours à distance.

« Dans ma promo, j'étais parmi ceux qui avaient le plus de chances d'être pris. Mais je n'ai pas pu réviser mes scènes, certains concours ont été annulés, et il a fallu que je travaille pour gagner un peu d'argent. » A regret, elle lâche l'école. Après une mission dans une épicerie fine à Lyon, elle décide finalement de s'installer à Paris, car « ici, il y a plus d'opportunités ». Aujourd'hui, elle a déjà passé plusieurs castings et se fait représenter par une agence, à côté de son travail d'appoint : « J'ai gagné en autonomie. Ça m'a permis de me lancer enfin, de venir à Paris plus tôt que prévu et de croire en moi. »

Décrochage à grande échelle

Comme Camille, ils sont nombreux à avoir arrêté leurs études durant la pandémie, par choix ou souvent par dépit. En décembre 2020, un rapport parlementaire estimait qu'un étudiant sur six avait jeté l'éponge. Le premier syndicat étudiant, la Fage, a mené en mars 2021 une enquête complète avec Ipsos sur un échantillon représentatif de 1.000 personnes entre dix-huit et vingt-cinq ans. Celle-ci montre que 60 % des étudiants considèrent que la crise sanitaire a provoqué un décrochage (assez/très) important dans leurs études.

« Les étudiants en BTS qu'on rencontrait sur le terrain se sentaient moins délaissés grâce aux petits effectifs et à l'encadrement », précise Paul Mayeux, le président de la Fage. Mais la grande majorité des étudiants était sur le fil. C'est particulièrement vrai dans les filières juridiques, de gestion et de sciences sociales, et dans les voies médicales ou paramédicales, relève l'étude. De même pour les étudiants en première, deuxième et troisième année d'études, alors que, chez certains, les doutes sur leur orientation se confirment à l'aune de la crise. Mais se lancer et réussir une reconversion dans un contexte de crise est une gageure.

Selon une étude de mars 2021, 60 % des étudiants considèrent que la crise sanitaire a provoqué un décrochage (assez/très) important dans leurs études.

Pacôme en sait quelque chose. Bac en poche en 2019, il commence un BTS en chaudronnerie, qu'il abandonne trois mois plus tard pour se réorienter vers une licence STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives). Au moment des candidatures, c'est le confinement... Difficile d'aller à la pêche aux conseils quand on se retrouve seul à longueur de journée

dans sa chambre. Pacôme est recalé, mais ne lâche rien.

Il vient seulement de démarrer son cursus en cette rentrée 2021, après une incursion dans le monde du travail éprouvante mais riche d'expériences (plusieurs missions d'intérim et un job de déménageur pendant six mois). « J'ai découvert le monde du travail, et j'ai compris que je n'étais pas prêt pour y entrer maintenant. Mon objectif est d'avoir un travail qui me plaît », résume-t-il.

Chercher l'autonomie financière

D'autres se sont sentis prêts à sauter le pas plus tôt que prévu, à la faveur de la crise. C'est le cas de Maëlle, qui a signé un CDD dans un studio de graphisme grâce au contrat d'initiative jeune (CIE jeune), l'un des dispositifs d'aide à l'embauche de jeunes dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution ».

Pacôme vient seulement de démarrer son cursus en cette rentrée 2021, après une incursion dans le monde du travail éprouvante mais riche d'expériences.

En parallèle à ses études en école d'art, Maëlle avait mené des missions avec le statut d'autoentrepreneur. C'est en partie ce qui l'a motivée à arrêter son master de direction artistique avant la dernière année. « Quitter mon école était un gros risque, mais je ne voyais pas l'intérêt de rester un an de plus, car je n'allais rien apprendre », assume Maëlle, qui au départ cherchait un stage. Épanouie, elle vient de signer pour six mois supplémentaires.

Accumuler de l'expérience et reprendre les études ?

En pleine crise, avoir déjà un pied dans l'entreprise a pu créer des opportunités. Hugo était en stage au sein de l'agence de communication Archetype au printemps lorsqu'il postule pour des masters en alternance. Son entreprise appuie ses candidatures, en vain. Faute de master, et à défaut d'alternance, c'est un CDI qui lui sera offert.

Une embauche prématurée qui, plus tard, peut faire la différence sur un CV. Hugo en est convaincu. L'étudiant, qui a passé la majorité de sa dernière année de licence à distance, a vite accepté la proposition : « On n'est jamais aussi bien formés qu'en s'engageant dans un poste à responsabilités. Quand on sort de l'université, on nous demande souvent beaucoup d'expérience, alors j'aurai un avantage par rapport aux autres. » Car Hugo n'a pas renoncé à son master en alternance, qu'il espère obtenir pour la prochaine rentrée afin de compléter son cursus : « Je préfère reprendre les études dans un contexte hors Covid car l'avantage de la fac, c'est aussi la vie sociale. » ■

En pleine crise, avoir déjà un pied dans l'entreprise peut créer des opportunités et faire la différence sur un CV.

Photo Getty Images/iStock



DES JEUNES PLUTÔT OPTIMISTES QUI RESTENT FLEXIBLES

49%

Malgré le contexte sanitaire, les jeunes déjà sortis des études ne sont pas tous défaitistes. Ils sont 49 % à se projeter positivement dans l'avenir, selon une enquête YouGov, réalisée cet été auprès d'un échantillon représentatif de 1.000 Français âgés de 18 à 24 ans.

47%

Le manque d'expérience arrive en tête des freins potentiels exprimés par les jeunes interrogés, soit pour 47 % des jeunes ayant suivi des études supérieures.

75%

C'est le nombre de candidats qui accepteraient de travailler dans un secteur qu'ils n'avaient pas visé au départ mais dans lequel ils pourraient exercer leur métier. Cependant, bien qu'adaptables, 78 % des répondants affirment qu'ils n'accepteraient pas un emploi qui n'a plus de sens pour eux.

Elisabeth Borne : « La crise n'est pas encore derrière nous »

INTERVIEW Malgré des signaux au vert sur le front de l'économie et de l'emploi, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dit rester attentive à la situation des jeunes.

Propos recueillis par
Julia Lemarchand
@JuliaLemarchand

L'an dernier, à cette même période, nous redoutions le pire pour les jeunes diplômés, cette génération que l'on a appelée, peut-être hâtivement, « génération sacrifiée ». Comment qualifieriez-vous cette rentrée 2021 ?

La situation n'est pas du tout la même que l'an dernier ! L'économie repart de façon extrêmement dynamique. Les embauches battent des records. Il y a beaucoup d'opportunités d'embauche, c'est important que les jeunes qui cherchent leur premier emploi l'aient bien en tête. Le taux de chômage des jeunes est revenu à son niveau d'avant-crise. Je rappelle qu'après la crise de 2008-

2009, il avait explosé de plus de 30%. Si tous ces signaux sont bons, on reste néanmoins très attentif, la crise n'est pas encore derrière nous. C'est pour cela que l'on a décidé de prolonger les aides à l'apprentissage jusqu'à fin juin 2022.

Les aides à l'embauche des jeunes diplômés ont, elles, été arrêtées en juin alors que le risque d'embouteillage sur le marché d'emploi (avec les diplômés 2021 s'ajoutant aux diplômés de l'an dernier) est bien réel...

Ces aides visaient à répondre à la situation qu'on connaissait en septembre 2020, avec beaucoup d'incertitudes sur la façon dont on pourrait aborder les éventuelles vagues suivantes d'épidémie. Maintenant qu'on a le vaccin, l'activité économique peut reprendre,

comme on l'a vu cet été. Pour les jeunes diplômés, les indicateurs d'embauche ont été, il est vrai, un peu moins bons que pour le reste de la population active, et c'est pour ça qu'on reste vigilant. Aussi le dispositif « Objectif premier emploi » mené avec l'Apec sera maintenu jusqu'à l'été prochain. Il s'agit d'un accompagnement pour les jeunes qui peuvent avoir réussi brillamment leur diplôme, mais qui n'ont pas forcément tous les codes pour réussir leur entrée sur le marché de l'emploi. Cet accompagnement est assorti d'une aide financière qui peut aller jusqu'à 500 euros par mois pour ceux qui en ont besoin.

Certaines entreprises disent manquer de main-d'œuvre. Dans quels secteurs cette pénurie profite-t-elle le plus aux jeunes diplômés ?



Simon Lambert/Hayham-REA

Elisabeth Borne : « On souhaite accompagner davantage les jeunes pour rendre plus fluide leur insertion sur le marché du travail. »

Les secteurs du numérique, de la santé, de l'industrie et de la transition écologique offrent de nombreuses opportunités. Pour aider les jeunes à se tourner vers ces secteurs, nous avons mis en place 100.000 formations supplémentaires disponibles sur la plateforme « 1 jeune 1 solution ». Il y a aussi un dispositif qui n'est pas suffisamment connu et qui me semble intéressant pour beaucoup de jeunes diplômés, c'est le VTE vert. C'est l'équivalent du VIE lorsqu'on veut trouver un premier emploi en lien avec la transition écologique partout sur le territoire national. L'entreprise qui embauche un jeune reçoit jusqu'à 8.000 euros. La question du sens était une attente

déjà forte avant la crise, elle est encore plus forte aujourd'hui. Ce type d'opportunités y répond tout à fait.

Plutôt qu'un RSA jeune, vous souhaitez un revenu d'engagement, privilégiant une aide ciblée avec des contreparties. Qui sera concerné ? Un jeune qui n'a pas été pris en master et qui se pose la question d'une réorientation peut-il être concerné ?

Le président de la République s'exprimera sur le sujet dans les prochaines semaines, mais notre constat est que, pour beaucoup de jeunes, entrer dans la vie profes-

sionnelle est encore vu comme un parcours du combattant. Je pense que c'est un mauvais message envoyé à la jeunesse que chacun rencontre des difficultés pour trouver son premier emploi. On souhaite accompagner davantage les jeunes, indépendamment de leur niveau de diplôme, pour rendre plus fluide leur insertion sur le marché du travail. Cela peut être aider à faire un CV, se préparer aux entretiens d'embauche ou réaliser des formations complémentaires. Cet accompagnement a pour objectif de sortir de la situation actuelle, à savoir un taux d'emploi des jeunes beaucoup plus bas que chez nos voisins. Pour les jeunes qui ont des difficultés financières, il y aura aussi une allocation jusqu'à 500 euros par mois.

Quels conseils donneriez-vous à celles et ceux en recherche de leur premier job, peut-être d'ailleurs tirés de votre propre expérience ?

Il y a quelque chose qui me semble important : c'est le mentorat. Au début de ma carrière, au ministère de l'Équipement, j'ai vraiment été aidée par le DRH, qui m'a fait confiance. Je pense que c'est très important pour un jeune qu'on lui fasse confiance. Il m'a donné des conseils, m'a guidée sur mes premiers postes. C'est un monde que je ne connaissais pas et donc je n'aurais pas forcément fait toute seule les bons choix. Cela m'a été très utile. Sur la plateforme « 1 jeune 1 solution », nous avons lancé un service « 1 jeune 1 mentor » qui permet à chaque jeune qui a besoin d'être guidé de pouvoir être mis en relation via une association avec quelqu'un d'expérimenté qui lui partage son expérience et l'aide à entrer dans la vie professionnelle. ■

Un autre regard sur les services



Vous avez envie d'un projet ambitieux, rejoignez le Groupe GSF, né du métier de la propreté il y a près de 60 ans, qui a fait du service sur-mesure aux entreprises sa spécialité.



P R O P R E T É & S E R V I C E S

gsfrecrute.fr

Les grandes écoles forment-elles toujours les as de l'entretien ?

DÉCRYPTAGE Longtemps, le match était plié. Plus de réseaux, plus proches des entreprises, les écoles de commerce préparaient des « champions » aux épreuves orales... Mais les universités n'ont pas dit leur dernier mot.



Les jeunes diplômés de grandes écoles sont connus pour leur sens de l'autopromotion, en partie dû au fait qu'ils ont une conscience aiguë de la compétition. Photo Simon Lambert/Haytham-RÉA

Florent Vaïret
@florentvairet

Mathieu fait partie des coachs en préparation d'entretien les mieux notés de la plateforme Superprof. Ses élèves le choisissent car ils veulent intégrer les entreprises les plus sélectives de Paris : Bain, McKinsey, BCG, pour les cabinets de conseil en stratégie ; mais aussi des firmes à multiples tours et aux process de recrutement très exigeants, comme Amazon.

Il reçoit des jeunes diplômés de tous horizons, ou presque. Un tiers issu d'écoles de commerce, un tiers d'écoles d'ingénieurs et un tiers d'universités. A la question de savoir si chacun de ces profils types sait se vendre aussi efficacement, Matthieu répond par la négative. Il voit d'abord une différence entre les commerciaux et les ingénieurs. « Les premiers savent mieux se marketer. C'est inhérent à leurs études, les écoles d'ingénieurs forment moins bien à ça », constate-t-il. Quant aux universités, « elles sont historiquement moins inscrites dans une logique d'insertion professionnelle ».

Bien sûr, il existe des vendeurs de tapis hors pair qui sortent de l'université et des étudiants d'écoles de commerce aussi performants qu'un Houellebecq atone en promo sur les plateaux télé. Toutefois, ces derniers sont connus pour leur sens de l'autopromotion, en partie dû au fait qu'ils ont une conscience aiguë de la compétition. Le but n'est pas d'être bon, mais le meilleur. Un sentiment qui est intériorisé dès le début de leur parcours. Avoir les meilleures notes en terminale pour décrocher la meilleure prépa. Après deux ans de travail intensif, la lutte atteint son apogée au moment du concours, dont les résultats se feront à l'aune des sacro-saints classements. « Il est vrai que cette compé-

titution les met plus à l'aise lors de la concurrence plus tard avec un grand nombre de candidats », assure Felix Papier, directeur général adjoint de l'Essec.

Et l'ultime épreuve à l'oral est un quasi-entretien d'embauche où chacun doit savoir exhiber ses plus belles passions-engagements, tout en se montrant le plus percutant sur son projet professionnel. « L'objectif de cet entretien est d'évaluer la capacité à communiquer, la confiance et la connaissance de soi », ajoute le responsable. Un exercice qui constitue un premier écrémage entre les bons et les mauvais « self-vendeurs ».

Élite de la nation ou pas ?

Si bien s'exprimer est toujours avantageux devant un jury, reconnaît Sophie Dimich-Louvet, directrice à HEC du recrutement étudiant, elle précise que les membres du jury sont aussi conscients que les étudiants continueront à améliorer leurs soft skills dans la suite du cursus.

Et là est la grosse part de la valeur ajoutée des grandes écoles : le développement de ces savoir-être, avec

“
Les grandes écoles imposent à leurs étudiants d'avoir un profil LinkedIn dès la première année et organisent des cours sur la façon de s'en servir.”

ANOUCK RACINET

une place toute particulière donnée au leadership.

A l'Essec, le 30 août dernier, soit le jour de la rentrée, les étudiants ont débuté leur année par un séminaire de prise de parole en public animé par des comédiens de théâtre. Après ces trois jours, ils ont travaillé sur les grands défis du monde. En bout de course, tous les groupes sont intervenus devant cinq cents personnes, profs et camarades de promo. S'est ensuivi un séminaire sur l'entrepreneuriat avec toujours le même rituel de fin : une présentation. Au fur et à mesure de leurs années d'études et des projets de groupe, ils apprendront leurs points forts et comment charmer au mieux. « C'est cette confiance qui les aide à se mettre en avant avec assertivité lors des entretiens », estime Sophie Dimich-Louvet, qui tient à souligner le rôle dans leur préparation du soutien des profs et « l'excellente collaboration entre étudiants, s'entraînant parfois aux mêmes entretiens ».

Le monde de l'entreprise leur est familier, et ils finissent par s'y sentir à l'aise. Ils le côtoient via les cours des profs salariés de grandes entreprises, lors de stages ou de contrats en alternance (25 % de la promo à l'Essec), sans oublier les grands-messes des forums écoles-entreprises.

Certains diront que cette confiance en eux vient aussi du fait qu'on leur rebat les oreilles avec le mantra : « Vous êtes l'élite de la nation ». Mais dans les deux meilleures écoles françaises, on crie à la foutaise. « Personne ne dit ça », assure le directeur adjoint de l'Essec. « Je n'ai jamais entendu cette expression à l'école », avance pour sa part la responsable de HEC. Et de nuancer : « En revanche, nous affichons clairement notre volonté qu'ils deviennent les prochains PDG des boîtes internationales. »

Pour arriver au sommet des comex, ils devront gravir tous les



Les CSP+ savent mieux se vendre

Sélectionner des candidats sur l'aisance oratoire explique en partie le manque de diversité dans les grandes écoles. Les étudiants des grandes écoles n'étaient que 9 % à être issus de CSP défavorisées alors qu'ils représentent plus d'un tiers de l'ensemble des jeunes de vingt à vingt-quatre ans. Si on a beaucoup parlé de l'incidence de la culture générale, la capacité à communiquer et à avoir confiance en soi sont aussi des discriminants sociaux, d'après Marianne Blanchard, maîtresse de conférences à l'université Toulouse 2, spécialiste de la sociologie des grandes écoles : « Ces soft skills ne sont pas équitablement distribuées dans les couches sociales. Dans les milieux les plus favorisés, il y a un sentiment d'être légitime au monde... à l'opposé du syndrome de l'imposteur, plus courant dans les milieux populaires. »

échelons hiérarchiques. A chaque entretien, la dimension réseau des grandes écoles sera primordiale : pour connaître en amont l'ouverture d'un poste, se renseigner sur les attentes de l'entreprise, voire la personnalité du recruteur. Un indice qui ne trompe pas : « Les grandes écoles imposent à leurs étudiants d'avoir un profil LinkedIn dès la première année et organisent des cours sur la façon de s'en servir », rapporte Anouck Racinet, consultante en développement professionnel à l'Apec.

Tout l'art du « personal branding » et du réseau

Pour cette professionnelle qui accompagne les jeunes diplômés dans leur insertion, le « personal branding » fait partie des différences les plus prégnantes entre les deux modèles. « Les grandes écoles placent l'étudiant comme le sujet principal de leur carrière, tandis que l'université apprend davantage à mettre en avant le fond, la matière, l'objet de la recherche menée plutôt que les étudiants eux-mêmes. » L'archétype étant le thésard. Plongé durant plusieurs années dans un sujet épineux, il aura tendance à mettre en avant ses trouvailles, les recherches de son labo ou l'aura de son directeur de thèse, plutôt que la persévérance dont il a fait preuve.

Heureusement, les choses changent. Cette consultante de l'Apec observe qu'à la faveur de la multiplication des licences et masters professionnels, l'opposition entre des écoles de commerce proches de l'entreprise et des formations universitaires éloignées du marché du travail serait en train de tomber. Elle cite Dauphine bien sûr, mais aussi la Sorbonne Nouvelle ou Paris Nord. Cette dernière a organisé en janvier dernier des simulations d'entretien d'embauche pour des licences scientifiques. « Une vraie réussite sur le plan de la confiance en soi », assure-t-elle.



“
Les profils universitaires sont de mieux en mieux préparés à la vie professionnelle.”

EVELYNE SAIMAN

Cette volonté de se rapprocher du monde de l'entreprise serait en train de faire tache d'huile. « Des universités et en particulier les IAE [instituts d'administration des entreprises] travaillent par exemple sur leur réseau alumni qui commence à monter en puissance », ajoute Jean-François Giret, professeur de sciences de l'éducation à l'université de Bourgogne.

Quid de l'avis des recruteurs ? « Je vois une vraie évolution ces dernières années », confirme Evelyne Saiman, directrice du recrutement et de l'attractivité chez Deloitte France, une entreprise qui recrute 1.600 collaborateurs par an, dont deux tiers d'étudiants et de jeunes diplômés (25 % issus d'universités françaises et étrangères). « Les profils universitaires sont de mieux en mieux préparés à la vie professionnelle. La posture en entretien est plus travaillée, le discours plus percutant, moins théorique, constate la recruteuse. Et les cursus intègrent davantage de profs venant du monde de l'entreprise. »

La nuance doit également être de mise du côté des grandes écoles, insiste la consultante de l'Apec. « Certaines préparent mal et véhiculent des clichés sur les entretiens avec des listes de questions préparées à poser à chaque entretien », déplore Anouck Racinet, qui regrette de voir ces candidats perdre en spontanéité. ■

NOS DIPLÔMES PRÉPARENT À UN MONDE QUI CHANGE **PLUSIEURS FOIS PAR JOUR.**

Le monde n'a jamais changé aussi vite. Pour être acteurs de ces mutations, les leaders de demain ont besoin de développer des compétences hybrides.

Cela passe par l'acquisition de connaissances multiples, allant de l'économie du changement climatique au management des risques criminels, ou de l'impact de l'intelligence artificielle aux enjeux éthiques du droit.

Autant d'expertises qui permettront à nos diplômés d'innover au service des générations futures.



*Make an impact**

*Agissez sur le monde.

Ces jeunes qui montent leur business plutôt que de chercher un emploi

TENDANCE Ils sont fraîchement diplômés, voire encore étudiants, et déjà chefs ou cheffes d'entreprise. Entrer dans la vie active en créant sa propre entreprise, une folie ? L'expérience semble en tout cas se « banaliser » à la faveur d'une pléthore de dispositifs d'accompagnement. Et la crise n'infléchit pas le mouvement, au contraire.

Hélaine Lefrançois
@HelaineLef

Tra-Mi, Emilio et Mariama ont entre seize et dix-huit ans. Cet été, avec huit autres jeunes adultes, ils ont créé une entreprise éphémère, une coopérative jeunesse de services (CJS) à Rennes. Ils ont recruté une personne, démarché des clients, édité des factures. Ils se sont retrouvés les manches pour honorer les contrats décrochés : des déménagements pour des particuliers, de la distribution de flyers, de l'accueil pour la municipalité.

En ce dernier vendredi d'août, l'aventure se termine. Dans un local du Quadri, un bâtiment dédié à l'économie sociale et solidaire, ils font les cartons et les comptes. En deux mois, ils ont empoché 4.200 euros hors taxes... à diviser en onze. « *Le but est avant tout pédagogique*, précise Jeremy, l'un des deux animateurs. *C'est une ligne à mettre sur le CV et une initiation à l'entrepreneuriat.* » Cette initiative, née au Québec, a été expérimentée pour la première fois en Bretagne en 2013. Depuis, environ 4.000 jeunes ont pu créer leur job d'été sur mesure. En 2021, cinquante-six CJS ont vu le jour dans onze régions de France.

La crise, même pas peur ?

Aujourd'hui, on ne compte plus le nombre de projets pédagogiques et de dispositifs dans le milieu associatif, privé ou public, qui encouragent les jeunes à entreprendre et leur apportent un soutien, financier ou humain. Par exemple, 40.000 jeunes âgés de treize à trente ans

ont été accompagnés depuis 2015 par la plateforme collaborative wweeddo : elle les met en relation avec des entreprises et des collectivités, leur propose du mentorat...

Ces entrepreneurs en herbe passent aussi des concours dans l'espoir d'empocher un prix et de gagner en visibilité. Cette année, les lauréats du Petit Poucet, qui est réservé aux étudiants et aux jeunes diplômés, ont gagné 3.000 euros et trois mois de conseil ; 377 dossiers ont été déposés pour cette 19^e édition contre 255 en 2016.

On ne compte plus le nombre de projets pédagogiques et de dispositifs dans le milieu associatif qui encouragent les jeunes à entreprendre et leur apportent un soutien, financier ou humain.

« *Il faut veiller à ne pas s'éparpiller, j'ai perdu pas mal de temps à aller dans trop de programmes* », prévient Xavier Delannoy, le fondateur d'Etika Spirulina, une ferme urbaine dédiée à la spiruline et sortie de terre à Villeneuve-d'Ascq fin 2020. Pour concrétiser ce projet, le jeune homme de vingt-quatre ans a été épaulé par deux incubateurs, une couveuse d'entreprises, un programme de mentorat. Il a levé 100.000 euros (prêt d'honneur, Bourse French Tech de bpifrance...) et a planché sur son idée parallèlement à un double cursus profes-

sionnalisant à Centrale Lille et Skema Business School.

Tout juste diplômé, il se retrouve à la tête de sa propre entreprise. La crise ne l'a pas découragé, même si le premier confinement l'a fait douter. « *Il y avait une ambiance de fin du monde. Pourquoi est-ce que je lance une boîte alors que la société se craquelle ? Et puis, la perspective de la crise financière m'inquiétait : les gens vont-ils avoir de l'argent pour acheter de la spiruline ?* » raconte-t-il.

Crise sanitaire oblige, Hannane Chouf, elle, a bien dû revoir sa copie. La jeune femme de vingt ans vient de lancer YourPark, un site de mise en relation entre particuliers qui ont une voiture à garer et d'autres une place à louer. À l'origine, ce service s'adressait aux voyageurs qui ne voulaient pas laisser leur véhicule sur le parking coûteux des aéroports. Comme ceux-ci ont été désertés, elle s'est rabattue sur les grandes villes et a attendu que les confinements à répétition passent. « *J'ai eu un peu peur. Je me demandais quand je pourrais commercialiser mon produit* », explique-t-elle.

L'État veille sur ses pépites

Même si son projet s'est concrétisé, la jeune entrepreneuse assure ses arrières et continue ses études à l'IAE de Nice, une école de management rattachée à l'université. Elle ne veut pas se lancer pleinement dans la vie active sans master. « *Ce n'est pas contradictoire. Je peux acquérir des compétences qui seront utiles à mon projet* », précise-t-elle. Pour la deuxième année consécutive, elle a obtenu le statut national étudiant-entrepreneur (SNEE) et suit la formation dispensée par l'un

des Pépites, les Pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat.

À en croire les chiffres, la crise n'a pas entamé la motivation des jeunes à se lancer dans l'entrepreneuriat. En 2020-2021, les Pépites comptent 5.300 étudiants-entrepreneurs, contre 4.600 en 2019-2020.

Au cœur de la crise, « *des jeunes diplômés qui ne pouvaient pas s'insérer sur le marché de l'emploi parce que tout était bloqué se sont présentés. Cette pause leur a permis de faire le point sur des idées qu'ils auraient peut-être mis de côté et de tenter l'expérience de l'entrepreneuriat* », remarque Alain Asquin, le délégué ministériel à l'entrepreneuriat étudiant.

Depuis le mandat de Nicolas Sarkozy, les pouvoirs publics mettent tout en œuvre pour promouvoir l'entrepreneuriat auprès des jeunes. En créant, en 2014, les Pépites et le SNEE, « *ils sont passés à la vitesse supérieure* », estime la sociologue Olivia Chambard, autrice de « *Business Model. L'Université, nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale* » (La Découverte, 2020).

Dans cet essai, elle explique que sensibiliser les jeunes à « *l'esprit d'entreprendre* » est présenté comme une réponse au problème de l'insertion professionnelle. Ils ne sont pas seulement encouragés à « *créer leur propre emploi. Il y a aussi l'idée qu'entreprendre permettrait de développer des compétences utiles pour améliorer son employabilité* », analyse-t-elle.

En plus d'être biberonnés à l'entrepreneuriat, certains jeunes

sont rebutés par le salariat, « *qu'il soit imaginé ou expérimenté : certains découvrent lors d'un stage ou d'une alternance une forme de management qui ne leur plaît pas ou se rendent compte qu'ils n'auront pas accès au poste et au salaire que leur diplôme aurait dû leur permettre* », explique la sociologue.

Peu néanmoins sautent le pas. D'après le rapport sur l'insertion professionnelle de la Conférence des grandes écoles, 3,5% des jeunes diplômés en 2020 interrogés six mois après la fin de leurs études avaient créé ou étaient en train de créer leur entreprise. Ce chiffre fluctue d'année en année : en 2017, ils étaient 3,3 %, mais en 2019, ils n'étaient que 2,7 %.

Inégaux face à l'entrepreneuriat

Pour Olivia Chambard, créer sa boîte ne peut pas être présenté comme une solution massive au chômage des jeunes. « *À quelques exceptions près, ceux qui s'en sortent le mieux sont ceux qui ont déjà des ressources. Ça ne rebat pas les cartes sociales* », ajoute-t-elle.

« *Ce n'est pas simple d'entreprendre si on n'est pas du milieu* », reconnaît Mario Piromalli, le fondateur de Yaol, un fonds de dotation breton qui, insiste-t-il, a pour ambition de « *donner confiance aux jeunes* ». Son initiative attire 30 % de jeunes issus de milieux défavorisés et 60 % de jeunes dont les parents ne sont pas entrepreneurs. Tous les projets n'aboutissent pas, reconnaît le sexagénaire. Reste que ce rapprochement avec l'entrepreneuriat est tout sauf inutile. « *C'est une graine qui peut aussi germer dans dix ans* »,



relève-t-il. Surtout, les jeunes qui ont tenté, en vain, l'aventure peuvent valoriser cette expérience en entretien d'embauche. « *Ils sont autonomes, ils ont l'audace de proposer leurs idées* », ajoute Mario Piromalli. Et Xavier Delannoy, d'Etika Spirulina, de renchérir : « *Monter sa boîte est tellement complexe : tu peux valoriser la polyvalence, la capacité à convaincre, la charge de travail... On peut faire de bons chefs de projet!* » ■

Cet été, Adam, Abigail, Tra-Mi, Dialan, Andalyne, Mariama, Naelle, Emilio (de gauche à droite) ont créé leur propre entreprise, coopérative et éphémère. Photo Hélaine Lefrançois



Si tu n'aimes pas ton job, tu as raté ta vie !

TÉMOIGNAGES Un travail, oui, mais à condition d'y trouver du sens. Cette nouvelle injonction peut faire souffrir les jeunes professionnels un peu désappointés, mais aussi les passionnés se laissant happer par leur travail.

Marion Simon-Rainaud
@Maacls

Sophie, trente ans, contrôleuse de gestion dans une grande entreprise, déteste répondre à la question « qu'est-ce que tu fais dans la vie ? ». Même s'il lui assure un niveau de vie confortable, elle considère que son job n'est pas assez « concret pour intéresser ». Souvent, elle élude la question, rétorquant, un brin provoc' : « Je mange, je bois, je dors. » Une manière de ne pas parler de ce boulot dont elle n'est « pas fière ». Quand les autres lui parlent de leur job des étoiles dans les yeux, elle n'aurait pas dit qu'elle en souffre, mais elle a « un peu honte » de faire un boulot qui ne lui plaît pas.

Aimer son travail est devenu une nouvelle norme sociale, particulièrement marquée chez les jeunes diplômés et urbains. L'emploi ne doit plus seulement apporter un salaire confortable, une sécurité matérielle, une carrière stable, mais aussi vous rendre rien de moins que passionnant, vous permettre d'avoir un impact positif, une utilité sociale ou d'incarner vos valeurs personnelles. Trouver son ikigai (voir encadré) est une condition sine qua non pour réussir.

L'intensification de notre rapport au travail n'est pas nouvelle, elle a émergé pour contrer l'ennui du travail traditionnel après les mouvements de 1968, d'après la sociologue Danièle Linhart. Elle est montée en puissance ces vingt dernières années et s'est aiguillée avec la crise sanitaire actuelle. Pourquoi ? Parce que « tout le reste, les organisations syndicales, politiques, religieuses... se désagrège, donc seul le travail dicte ce

que l'on est », estime Emmanuelle Duez, fondatrice du cabinet de conseil The Boson Project.

Cette exigence est encore plus prégnante chez les moins de vingt-cinq ans qui entrent sur le marché du travail. Ils sont 95 % à souhaiter exercer une activité qui a « du sens », selon un sondage OpinionWay de février dernier. A 40 %, les répondants estiment la quête de sens au travail « importante », voire « prioritaire » pour 55 %. Résultat, 57 % des étudiants déclarent être prêts à accepter un travail mal rémunéré s'ils estiment qu'il sert.

« Les bullshit jobs, c'est fini ! »

Pour cela, ils ont changé de tactique par rapport à leurs aînés. Si pour la génération Y de moins de trente-cinq ans, l'eldorado était celui l'entrepreneur inséré dans la start-up nation, affranchi des codes de l'entreprise, celui de la génération Z est d'être utile, quitte à l'être au sein d'une organisation.

Les entreprises tentent de se conformer aux attentes de ces nouveaux entrants sur le marché du travail. « Les jeunes veulent comprendre les tâches qu'ils font, il faut rendre visible la chaîne de valeur et d'impact, souligne Emmanuelle Duez. Les effets d'annonce ne suffiront plus. Les bullshit jobs, c'est fini ! » Celles qui ne répondent pas présent prennent le risque de se faire doubler par les employeurs nouvelle génération qui s'engagent concrètement, aux premiers rangs desquels les entreprises à mission, labélisées B Corp, etc. Regroupant des sociétés telles que Biocoop, Aïgle ou Simplon, le mouvement Impact France, présidé par Eva Sadoun, a pour raison d'être ce « changement de logiciel » dans le monde de l'entreprise.

Les entreprises tentent de se conformer aux attentes de ces nouveaux entrants sur le marché du travail. « Les jeunes veulent comprendre les tâches qu'ils font, il faut rendre visible la chaîne de valeur et d'impact, souligne Emmanuelle Duez. Les effets d'annonce ne suffiront plus. Les bullshit jobs, c'est fini ! » Celles qui ne répondent pas présent prennent le risque de se faire doubler par les employeurs nouvelle génération qui s'engagent concrètement, aux premiers rangs desquels les entreprises à mission, labélisées B Corp, etc. Regroupant des sociétés telles que Biocoop, Aïgle ou Simplon, le mouvement Impact France, présidé par Eva Sadoun, a pour raison d'être ce « changement de logiciel » dans le monde de l'entreprise.

Travail passion, travail poison ?

Employeurs comme employés, tout le monde semble être d'accord : « il faut aimer son travail », ou du moins le trouver utile. Alors, celles et ceux qui ne se passionnent pas pour leur travail ont l'impression d'avoir raté leur carrière. C'est pourquoi de plus en plus de gens se reconvertisent et ce, de plus en plus tôt.

A leurs risques et périls. Car parfois le métier-passion peut virer au poison. Comme on aime son travail, on y trouve du sens, on est prêt à se dévouer corps et âme, par vocation, sans trop prendre de recul sur nos conditions de travail, sans compter nos heures – quitte à être malmené, mal payé. Les burn-out arrivent aussi (surtout) chez les passionnés. Sans parler de celles et ceux qui sont déçus par la professionnalisation de leur hobby.

Juriste d'entreprise depuis dix ans, Pierre, trente-cinq ans alors, avait l'impression de ne plus rien apprendre. Il a décidé de rendre son quotidien plus appétissant en devenant pâtissier. Mais tout ne s'est pas passé comme prévu. Trois ans plus tard (après une succession de CDD, des difficultés financières et des horaires étendus), il est revenu au salariat, sans aucun regret. Il prône aujourd'hui une vision transformée du travail : « Cette expérience m'a fait redescendre sur terre. Un travail, ça sert à gagner un salaire. » Il

L'IKIGAI, QU'EST-CE ?

L'ikigai est en japonais notre « raison d'être » ou « mission de vie ». Littéralement traduit par vie (iki) qui vaut la peine (gai), ce concept est utilisé en Occident comme un outil de développement personnel et professionnel permettant de redessiner sa vie sur mesure, retrouver du pouvoir d'agir, découvrir comment s'engager et savoir pourquoi on se lève le matin.

dit avoir trouvé son équilibre et être épanoui.

Comme Pierre, Sophie la contrôleuse de gestion a choisi la voie de l'anti-ambition professionnelle. Elle fait bien son travail, mais sans plus. Le reste de son temps, elle se dédie à la peinture. « Mon entreprise est mon mecène », confie-t-elle. Lamatrice ne prend ainsi pas le risque de voir sa sécurité financière et son confort matériel voler en éclats si ses œuvres ne se vendent pas.

Rares sont ceux qui résistent à cette injonction jugée « paradoxale » par Céline Marty, professeure agrégée de philosophie et cofondatrice de la chaîne YouTube « Meta ». Elle rappelle que les philosophes antiques et classiques considéraient les passions comme des pulsions non maîtrisées qui nous poussent à faire n'importe quoi et qu'il nous fallait donc combattre. « On cherche à faire de sa passion un travail parce qu'on n'a pas le temps de vivre notre passion en dehors du travail : c'est cette répartition du temps de vie, ce dévouement total à notre travail qu'il faudrait questionner », pointe la philosophe, auteure du livre « Travailler moins pour vivre mieux », à paraître le 13 octobre. Elle ajoute : « Chaque travailleur doit se demander quelle est sa passion et comment voir son métier comme sa vocation. La démarche est personnelle et subjective. »

Pluralisme et tolérance

A l'échelle individuelle comme collective, l'enjeu est colossal. « Il faut rééquilibrer notre perception du travail ! » nous enjoint Anaïs Georgelin, fondatrice de somanyWays, une entreprise qui accompagne les reconversions professionnelles. Ayant rencontré plus de 3.000 aspirants reconvertis en six ans, elle préconise de déconstruire cette norme sociale, en dessinant sa « roue de la vie » (voir encadré) ou en faisant le test d'orientation professionnelle du Workscope.

En prenant du recul, on prend conscience des avantages de ne pas être passionné par son travail : rester critique, garder la tête froide, ne pas se laisser absorber par son organisation. ■



Celles et ceux qui ne se passionnent pas pour leur travail ont parfois l'impression d'avoir raté leur carrière. Photo iStock



LA ROUE DE LA VIE

- Sur une feuille, listez six à huit critères qui illustrent ce que vous attendez du travail et ce qui vous tient à cœur (apprendre de nouvelles choses, se sentir utile, faire du sport).
- Placez ces critères dans un camembert.
- Coloriez les critères selon le niveau de satisfaction (0 au centre du cercle et 10 à l'extrémité).
- Votre camembert à moitié colorié vous sert alors de boussole professionnelle (à confronter avec l'expérience que vous vivez actuellement, critère par critère).

Carrefours pour l'Emploi et la Ville de Paris présentent

PARIS POUR L'EMPLOI

JEUDI 7 & VENDREDI 8 OCTOBRE 10/18H
PLACE DE LA CONCORDE - PARIS 8^{ÈME}
ET SUR OUI-EMPLOI.FR JUSQU'AU 30 OCTOBRE 2021



WWW.OUI-EMPLOI.FR

VOTRE SALON FRANCILIEN DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION SUR PLACE ET EN LIGNE
MÉTRO 1/8/12 CONCORDE - ESPACE HANDI-ACCUEILLANT - ENTRÉE LIBRE/GRATUITE - SE MUNIR DE CV



Chloé Marriault
@ChloeMarriault



« Sur le papier, ce premier emploi était excellent, pour ne pas dire inespéré », raconte Dorian. Fraîchement diplômé, il décroche à

vingt-quatre ans un poste de manager dans un grand CHU (centre hospitalier universitaire) fin 2019. On lui confie les rênes d'une équipe d'une trentaine de personnes.

Pourtant, quelques semaines avant de prendre ses fonctions, le jeune homme n'est pas très enthousiaste. La raison : il a commencé à douter de son avenir dès sa première année de master en droit et économie de la santé. « Ce master, je l'ai fait sans trop réfléchir parce que c'était la suite logique de ma licence, glisse-t-il. J'ai trouvé que beaucoup de cours n'avaient pas d'intérêt, et je me demandais souvent ce que je faisais là. »

Pourquoi avoir persisté ? « J'avais déjà un an de retard car je m'étais réorienté après une année en STAPS, justifie-t-il. Je me voyais mal changer de nouveau de cursus. J'espérais que ça me plaise une fois sur le marché du travail. »

Après seulement deux semaines à l'hôpital, Dorian est catégorique : « Je me suis dit que ce secteur n'était pas fait pour moi. Je savais que je ne renouvellerai pas ma mission à la fin de mes huit mois de contrat. » Lui qui voulait un métier « tourné vers l'humain et utile » est cloué à son siège toute la journée, à faire des tâches administratives, sans côtoyer de soignants ni voir la finalité de son travail.

Autre explication à sa frustration : « Des personnes étrangères demandaient à être soignées, et je devais choisir si on leur accordait des soins aux frais du contribuable ou pas. J'étais tiraillé entre la direction qui disait qu'on ne pouvait pas se le permettre et des gens en souffrance », relate-t-il. Et puis, il y a l'équipe qu'il manage, composée d'anciens soignants reclassés sur des postes administratifs. « Ils étaient là par défaut, regrette-t-il. Il y avait beaucoup d'arrêts maladie, d'absentéisme et aucune motivation de leur côté. Je me sentais impuissant. »

Pendant toute la durée de son contrat, Dorian se questionne sur sa réelle vocation. « Jen suis arrivé à la conclusion que ce qui m'intéressait vraiment, c'était l'environnement », confie ce fondu de trail. Il songe à reprendre ses études mais s'interroge : est-ce bien raisonnable alors qu'il a un emploi, « certes peu rémunérateur au vu des responsabilités, mais avec des perspectives d'évolution » ?

Autour d'un verre, un ami lui lâche : « Tu t'en voudras davantage de ne pas essayer que de continuer ainsi. » Le déclic. Ses parents lui assurent leur soutien financier et moral. Aujourd'hui, Dorian termine un master de recherche en économie de l'environnement, heureux. A vingt-six ans, il entamera à la fin de l'année un CDD en tant qu'ingénieur de recherche.

Un premier contrat plus court qu'avant

Pour Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre de l'Edhec, le syndrome de déception du premier poste a toujours existé. « Ce qui est nouveau, c'est le passage à l'acte que s'autorisent les jeunes diplômés en en parlant et en démissionnant pour se lancer dans une formation complémentaire, changer radicalement de voie, entreprendre... »

Selon une étude de 2017 du NewGen Talent Centre, la durée du premier poste diminue pour la jeune génération. Les plus de quarante-cinq ans interrogés disaient être restés en moyenne trente-sept mois à leur premier poste, contre vingt-sept mois pour les trente-quarante-cinq ans. Une durée qui tombe à vingt-trois mois pour les moins de trente ans. Et qui, parfois, est en déca.

Exemple avec Maïtena (le prénom a été changé), qui n'est restée qu'un an et demi à son premier poste de conseillère patrimoniale



Désenchantés par leur premier emploi, ils se réorientent illico

DANS L'ENFER DE... Leurs études se sont déroulées sans encombre, mais leur premier contrat les a fait déchanter. De jeunes diplômés font un constat amer : ils ne sont pas épanouis au travail. Après seulement quelques mois d'activité, certains préfèrent claquer la porte et se réorienter.

dans une banque privée dans le Sud-Ouest. Une expérience qui s'est soldée par un burn-out. Le deuxième pour elle, qui en avait déjà fait un lors de son stage de fin d'études « à cause de la charge de travail et du manque de reconnaissance ». Diplômée d'un master en droit et gestion de patrimoine, elle était à l'époque assistante d'ingénieurs patrimoniaux. En cause cette fois-ci : « un manager toxique », la pression pour écourter les échanges avec les clients, des remarques sexistes...

Après un arrêt maladie, elle part voyager pendant un an. L'occasion de faire le point, sérieusement. Son constat : elle a uniquement choisi le secteur bancaire par stratégie. « Mon père avait longtemps été au chômage, cela m'avait marquée, se souvient-elle. J'avais orienté mes études en fonction de là où il y avait du travail. La banque est un secteur rassurant, je me disais que j'aurais toujours un emploi, qui paie bien en plus. »

Elle réfléchit alors à un nouveau métier, plus en phase avec ses valeurs. Deux jours par semaine, elle assiste un avocat. Le quotidien de ce dernier lui plaît. Si bien qu'elle se prépare, à vingt-neuf ans, à passer l'examen du barreau en vue de devenir avocate. « Je n'ai pas su me défendre et je ne veux plus que ça m'arrive, ni aux autres, relate-t-elle. Je ne sais pas si c'est une vocation, mais j'ai trouvé un cabinet où les gens sont humains et déjà, cela change

tout. » Comment expliquer que cette entrée dans la vie active soit si brutale pour certains ? Cela résulte parfois du fossé entre études et monde du travail, selon Benoît Serre, vice-président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

Il observe que le modèle éducatif a beaucoup évolué ces vingt dernières années et a notamment perdu en hiérarchie. « Les étudiants se forment en groupes de travail, par exemple. Une fois diplômés, ils déboulent dans des entreprises avec des chefs, des sous-chefs. Ils ont le sentiment qu'il y a trop de process, qu'ils n'ont pas assez d'autonomie, qu'on ne leur fait pas assez confiance. Cela peut être un choc qu'ils n'avaient pas anticipé », souligne-t-il.

Pour certains, le premier contrat de travail est rude car il n'est pas à la hauteur de ce qu'ils avaient ambitionné. C'est d'autant plus vrai avec la crise sanitaire. « Sur un marché de l'emploi peu porteur, les jeunes diplômés ont fait le choix, pour être en poste, d'accepter des conditions d'emploi qui n'étaient pas toujours conformes à leurs attentes initiales », indique l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) dans son Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômés en 2019. Ainsi 26 % des jeunes diplômés en emploi déclarent

occuper un poste qui ne correspond pas à leur niveau de qualification (contre 18 % pour la promotion précédente) et 19 % un emploi qui ne correspond pas à leur discipline de formation (contre 15 %). Par ailleurs, 26 % des jeunes diplômés en emploi disent avoir mis de côté leurs aspirations personnelles (+5 points par rapport à l'année dernière).

Un quotidien éloigné de leurs réelles envies

Ces débuts de carrière chahutés peuvent aussi être la conséquence « d'un manque de questionnement et d'accompagnement sur l'orientation, et de la promotion d'un modèle unique de réussite », estime Lucie Chartouny, coautrice du « Guide des Paumés.e.s ». En 2018, alors qu'elle est salariée au sein de l'association Makesense, qui promeut l'entrepreneuriat social, elle crée la communauté des Paumés.e.s avec ses collègues Aurore Le Bihan et Simon Drouard.

L'idée : regrouper celles et ceux qui se posent « davantage de questions qu'ils ou elles n'ont de réponses » autour d'apéros et au sein d'un groupe Facebook. Ce dernier dénombre aujourd'hui plus de 19.500 membres. « Ce qu'on observe,

c'est que de bons élèves ont fait des études en quête d'une certaine forme de reconnaissance et de prestige, sans forcément prendre le temps de réfléchir à leurs réelles envies, commente Lucie Chartouny. Une fois arrivés à destination, ils se rendent compte qu'ils ne prennent pas de plaisir, voire qu'ils sont en souffrance. »

Adrien, vingt-neuf ans, fait partie de ceux-là. « Poussé par [ses] proches », il fait une prépa et une école de commerce, mais sans grande conviction. Il effectue des stages en audit financier, en contrôle de gestion et en conseil en organisation. « Aucun ne m'a intéressé, mais le caractère éphémère de ces expériences m'a permis de les supporter », se rappelle-t-il.

Son diplôme en poche, il est recruté dans un cabinet de conseil. « A peine en poste, je me suis aperçu que je m'étais complètement planté dans mes études, témoigne-t-il. Je ne me reconnaissais pas dans mes collègues, dans leurs convictions et ambitions. » Son contrat s'arrête à la fin de sa période d'essai de huit mois, d'un commun accord avec son entreprise. S'est ensuivie une longue période de remise en question, « un peu angoissante ». Finalement, ce passionné de sport a changé de vie et se forme pour devenir moniteur d'escalade.

« Les cheminements professionnels contemporains sont de plus en plus délinéarisés et nomades », analyse Isabelle Olry-Louis, professeure en psychologie de l'orienta-

tion à l'université Paris Nanterre. « Ils sont jalonnés par de multiples transitions entre différents emplois, mais aussi par des périodes de travail, de chômage et de retour en formation, au point de générer une remise en cause des notions de "carrière" ou de "vocation". »

Ces transitions, « connotées de façon dépréciative il y a quelques années encore, font désormais l'objet d'une bien meilleure valorisation sociale. Notamment parce qu'elles trouvent un écho dans les médias et sur les réseaux sociaux », souligne-t-elle.

Mais ces changements anticipés et choisis ne sont pas donnés à tout le monde. « C'est le privilège de ceux qui sont en haut de la pyramide de Maslow, observe Anaïs Georgetin, fondatrice de somanyWays, un programme spécialisé dans les transitions professionnelles. Pour beaucoup de gens, le travail est avant tout un moyen d'avoir un toit et de la nourriture sur la table. Ceux qui peuvent quitter leur emploi volontairement ont de hauts diplômes ou exercent dans des secteurs qui embauchent, comme la restauration. »

Des entreprises mobilisées

Comment les entreprises réagissent-elles face à ces jeunes qui veulent partir peu de temps après leur arrivée ? Pour prévenir ces départs, nombre d'entre elles mettent en place des avantages pour favoriser leur bien-être et répondre à leur quête de sens, note Manuelle Malot. Comment ? « Avec du télétravail, la possibilité de s'investir pour une association sur leur temps de travail, d'être nomade, de faire de l'intrapreneuriat. Ou encore en leur permettant de suspendre leur contrat pendant six mois ou un an pour réaliser un projet et réintégrer ensuite l'entreprise... » On parle dans ce cas de salariés « boomerang ».

Julie Récalde, senior manager chez Mazars, va dans ce sens. « En tant que grand groupe d'audit, on a longtemps été attractifs auprès des jeunes diplômés, car on était vus comme un tremplin. Depuis quelques années, ces derniers sont plus exigeants et ne se contentent plus de l'aspect purement professionnel. Dès les phases de recrutement, ils nous demandent ce qu'on fait pour l'équilibre vie pro-vie perso et en matière de RSE », explique-t-elle.

Alors, le groupe s'adapte. Il propose à ses salariés de prendre part à des projets divers en interne, de passer un jour par an dans une association ou encore, à une quinzaine de salariés, d'être durant une semaine dans une start-up pour mener un projet. Le tout, sur leur temps de travail. « Aussi, les suspensions de contrat de six mois se démocratisent », poursuit-elle. Une opportunité qui permet « de prendre l'air, de voir autre chose, d'acquérir de nouvelles compétences ». Et, parfois, « de se rendre compte que l'herbe n'est pas toujours plus verte ailleurs ». ■

le début de carrière à l'épreuve de la réalité

À VOIR

« Rupture(s) »

Ce documentaire, réalisé par Athur Gosset, 24 ans, et diffusé sur la plateforme Spicée, met à l'écran des jeunes diplômés, issus de grandes écoles, qui ont préféré renoncer à un avenir confortable pour s'orienter vers des activités qu'ils estiment être plus en adéquation avec les enjeux environnementaux et sociétaux.

Ces métiers rémunérateurs à l'image peu glamour

MODE D'EMPLOI Plombier, actuair, comptable... des professions qui, sur le papier, ne font pas forcément rêver. Pourtant les débouchés sont légions, et les salaires suivent.

Camille Wong
@wg_camille

« Les plombiers-chauffagistes sont souvent de vrais chefs d'entreprise, avec un métier concret, utile, qui demande une gymnastique intellectuelle pour résoudre tous les jours des problèmes », précise Marie Blaise, à la tête de Gustave, une école gratuite du bâtiment nouvelle génération qui a accueilli cet été sa première promotion, largement composée de jeunes en reconversion.

Un domaine « en devenir », selon elle, notamment en raison des enjeux liés à la performance énergétique et à la transition écologique. Rien qu'en Ile-de-France, la spécialiste estime qu'il manque 5.000 professionnels. C'est l'un des métiers les plus en pénurie du secteur, qui lui-même manque de bras. La Fédération française du bâtiment (FFB) table sur 60.000 créations

d'emplois dans le bâtiment cette année par rapport à 2019.

Un plombier à son compte gagne entre 2.800 euros à 5.000 euros net mensuel. « Les apprenants découvrent souvent l'aspect lucratif du métier durant leur formation », poursuit la directrice, qui n'oublie pas de préciser l'amplitude horaire très élevée et un démarrage souvent au SMIC pour un salarié débutant.

Des carrières anticrise

Du côté des métiers dits « légaux », la tendance à la hausse se poursuit. « Le recrutement de comptables et d'experts-comptables est resté à un niveau assez haut, même en pleine crise sanitaire. Car il a fallu accompagner toutes les entreprises dans les nouvelles réglementations et les différentes aides », souligne Charlotte Gouiard, responsable RH chez Mazars. Et là aussi, gare au cliché du boulot « barbant ». « C'est un métier avec beaucoup de relationnel

et de pédagogie, où l'on traduit au chef d'entreprise le langage administratif et fiscal », explique Sophie, expert-comptable et jeune associée dans un cabinet.

Un jeune diplômé embauché comme actuair commence au moins à 40.000 euros de salaire brut annuel.

Un expert-comptable avec moins de sept ans d'expérience peut gagner entre 44.000 et 69.000 euros brut annuel (étude Hays) en fonction des régions. Après sept ans, leur rémunération peut atteindre jusqu'à 96.000 euros. Sans aller jusqu'au niveau d'expert (équivalent d'un bac+8), le cabinet de recrutement Robert Half a identifié les 10 jobs « en or » pour cette rentrée 2021, des métiers « en ten-



Un plombier à son compte gagne entre 2.800 euros à 5.000 euros net mensuel. Photo iStock

sion » et donc avec des salaires attractifs. Parmi eux : comptable général, responsable comptable ou encore gestionnaire de paie...

Dans la veine des secteurs taxés de « peu sexy », celui de la très réglementée assurance. Derrière, des actuaires ou des chargés d'études actuarielles qui évaluent des risques, prévoient les sinistres et calculent les primes d'assurance. Avis aux amateurs de probabilités et de statistiques... « Mais pas que, c'est ça qui est intéressant. C'est un métier qui demande des connaissances plu-

ridisciplinaires, avec une forte présence des outils informatiques et du traitement de données de A à Z », vante Anis Matoussi, directeur de l'IRA au Mans, responsable du master actuariat.

Un métier d'autant plus en demande qu'il est porté par les « nouveaux risques » (crise sanitaire, changements climatiques...), conduisant à la révision des modèles mathématiques.

Si l'actuaire évolue surtout dans le monde de l'assurance, on peut aussi le retrouver dans la gestion

d'actifs, les banques, le contrôle, le conseil, l'audit...

Avec l'avènement du big data, la profession développe aussi la filière data science pour l'actuaire afin de pouvoir traiter un plus grand volume de données.

Côté salaire, les jeunes diplômés peuvent prétendre à une fourchette « de moins en moins en dessous de 40.000 euros annuels bruts, et jusqu'à 53.000 », estime le directeur, qui diplôme 50 élèves par an, souvent embauchés avant d'avoir dégainé leur CV. ■

UNE EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE UNIQUE, EXIGEANTE ET PORTEUSE DE SENS

➤ L'ensemble des programmes de l'ÉSEG est construit selon une stratégie pédagogique unique, reposant sur un apprentissage actif, personnalisé, interdisciplinaire et centré sur l'acquisition de compétences.



EMPOWERING CHANGEMAKERS FOR A BETTER SOCIETY*

*Former et faire grandir les acteurs du changement œuvrant pour une société meilleure



VOUS ÊTES CADRE DIRIGEANT ET SOUHAITEZ DONNER UN NOUVEL ÉLAN À VOTRE CARRIÈRE ?

Rejoignez l'Executive Master de l'École polytechnique
pour bâtir le monde de demain



EXECUTIVE MASTER

Technologie • Management • Innovation

12 modules de 4 à 5 jours compatibles avec vos fonctions
Boostez vos compétences et vivez une expérience unique au coeur de l'innovation

Inscrivez-vous à notre prochaine session d'information sur
polytechnique.edu/executive-master