CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# Nouveaux métiers, nouvelles compétences

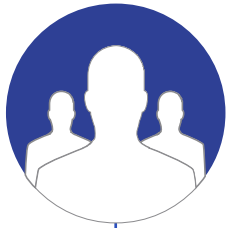
## RAPPORT D'ETUDE QUALITATIVE
## Juillet 2019 – V2


**Contacts Ipsos :**

florence.petit@ipsos.com
sarah.duhautois@ipsos.com
flora.baumlin@ipsos.com


© 2019 Ipsos

# La méthodologie de l'étude



- **ÉCHANTILLON**

**6 professionnels experts RH**

basés à Paris, FRANCE

- **DateS de terrain**

Les interviews ont été réalisées du **13 au 28 mai 2019**

- METHODE

Entretiens qualitatifs 45 minutes à 1h par téléphone ou face à face

| | *verbatim* |
|---|---|
| **2 Grandes entreprises françaises** (EDF, ENGIE) | *GE* |
| **2 Cabinets de recrutement** (Lincoln, Uipath) | *CR* |
| **1 Institutionnel** travaillant au sein de France Stratégie | *I* |
| **1 Start Up** - Fonction communication et RH d'Affluences | *SU* |

En préambule

# Les enseignements de ce volet qualitatif concernent une population très précise

Des entretiens qualitatifs menés :

- Avec des **experts ciblés « middle et top management »**
- Dans le cadre d'une **mission pour la CGE**

Un rapport centré sur les tendances / métiers relatifs aux **diplômés bac +5, cadres supérieurs**, dans des secteurs en pointe, qui n'ont jamais / très peu connu de problèmes pour trouver du travail

➔Les grands enseignements de ce volet qualitatif ne sont donc **en aucun cas généralisables** à l'ensemble de la population française

*"Je fais du recrutement sur des profils en technologie digitale, innovation. Mon cœur d'expertise, c'est le e-commerce, le CRM, la data, l'expérience client, les réseaux sociaux . Je fais aussi quelques postes IT, plutôt sur des postes de DSI, DSI adjoint » (CR)*

*« J'ai commencé dans un cabinet de recrutement et je travaillais sur la technologie digitale et l'innovation » (CR)*

*« On recrute des gens dans le hardware, le software, et des développeurs web » (SU)*

# SOMMAIRE

Nouveaux candidats, nouvelles attentes p. 5

Critères et pratiques de recrutement en évolution p. 12

Métiers en tension, nouveaux métiers et nouvelles compétences p. 24

Perception des Grandes écoles et de leurs diplômés p. 30

**Enseignements principaux** p. 36

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# #01

## Nouveaux candidats, nouvelles attentes

La carrière est pensée en mobilité

# Les candidats inscrivent chaque poste comme une étape dans une trajectoire personnelle

- Depuis longtemps, le modèle de l'entreprise unique dans laquelle se déploie l'ensemble de la carrière est caduque
- La vie professionnelle se construit et se nourrit, au gré des **opportunités et des besoins de changements** (entreprises, secteurs, métiers, statuts…)
- **Chaque nouveau poste correspond à un passage, une étape**, avec un **engagement sincère, mais limité dans le temps** (ne dépassera pas le temps imparti pour l'étape concernée)

Une population **confiante dans son employabilité**, qui n'hésite pas à démissionner / à se mettre à son compte au gré des **opportunités**

**Une loyauté limitée à l'employeur,** rendant la fidélisation des talents **complexe**, voire impossible au-delà de quelques années

*« C'est un challenge de fidéliser les talents » (SU)*

*« Il ne faut pas essayer de mettre en place des programmes de fidélisation qui n'ont pas de sens par rapport aux aspirations de ces talents » (CR)*

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

# Les candidats valorisent les postes et les entreprises
Le travail et la formation continue se rejoignent
# qui leur permettent d'apprendre et de se former en continu

- L'entreprise doit permettre à chacun de développer ses compétences, ses connaissances, elle doit être **« apprenante »,** formatrice et flexible pour susciter l'envie des candidats à la rejoindre

- Les postes permettant valorisant la **mobilité interne, les possibilités d'évolution** (nationales et internationales) sont les plus prisés, ainsi que les structures de petite ou moyenne taille

**Un défi pour les fonctions RH** : dès le recrutement, les RH doivent **anticiper les besoins de projection et de dynamisme** des candidats :

→ Quelles sont les prochaines étapes ?

→ Quel est le poste d'après ?

*« On fait très attention à comment la personne se projette, au moment de ces entretiens, et de se dire « elle se voit sur le long terme » dans notre entreprise .» (SU)*

*« Dans les petites boîtes tout le monde participe à la construction de l'entreprise. Ça, ça plaît beaucoup. Il y a la possibilité d'associations aussi, à court ou moyen terme » (CR)*

*« On a 8000 managers par an qui passent dans l'université Engie » (GE)*

# Dans ce contexte, la vision managériale est clé pour l'intégration du salarié au sein de l'entreprise

**Mise à distance du management vertical**

(cf. contexte d'une mise à jour de la souffrance au travail, du burn out)

**Valorisation du Manager coach**

accompagner le salarié avec des moments de cadrage pour le guider

- **Donner des objectifs clairs, des moyens, de l'autonomie mais aussi un cadre précis et une personne-ressource / référente**

  ➔ D'où la **valorisation des start-ups par les jeunes diplômés :**

  - L'agilité et la souplesse perçues dans l'organisation du travail
  - La proximité managériale
  - La hiérarchie plate

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

*« Les candidats valorisent les petites structures car le management est opérationnel : les managers réalisent les missions avec leurs consultants. Les consultants sont accompagnés par des gens qui ont des vraies expertises » (CR)*

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

# Le rapport au travail évolue pour les catégories les plus privilégiées

- Pour l'ensemble des interviewés, un des grands défis RH actuels : **comprendre et accompagner la recherche de sens dans le monde du travail, exprimée par les candidats**

- Au-delà du type de poste et de la rémunération attendue (qui restent fondamentaux), les candidats centrent leurs réflexions sur **des enjeux dépassant l'organigramme, l'image sociale** renvoyée par une fonction / un niveau de poste :

  → Quelle qualité de vie ? Quel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?

  → Quelle ambiance au quotidien ?

  → Quel degré de liberté ?

*« Les candidats ne postulent plus tellement pour un poste mais pour un type d'entreprise » (SU)*

*« Ce que se disent les jeunes générations : il faut que ça ait du sens pour moi » (GE)*

*« Ce qu'ils cherchent c'est une entreprise où il y a une bonne ambiance, où ils ont de l'autonomie » (SU)*

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

# Un questionnement fondamental qui révèle l'importance de la notion de « job à impact » et l'exigence des candidats

- Chaque opportunité RH invite à de multiples **questionnements introspectifs** :

Quel est le **SENS** du job que l'on me propose?

Quel est le **NIVEAU D'ENGAGEMENT** de l'entreprise qui me recrute?

**L'opportunité RH est passée au crible d'un système de valeurs personnel**

Dans quelle mesure me reconnais-je dans les **VALEURS** de l'entreprise ?

Quelle est la **CONSCIENCE SOCIETALE** de l'entreprise, quelles en sont les **PREUVES** ?

➔ **La relation au travail revêt une dimension non seulement économique mais également existentielle**

Que l'entreprise va-t-elle m'apporter dans ma **QUETE PERSONNELLE** de sens

*« Certains s'intéressent aussi au delà de l'intérêt du poste, à l'impact sociétal de l'entreprise, sa fibre environnementale » (I)*

*« Ils cherchent un environnement qui soit sain, où l'on est dans un cercle de confiance » (SU)*

*« Les candidats aujourd'hui souhaitent de plus en plus avoir des missions intéressantes, avoir un travail de contenu » (I)*

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# #02

## Critères et pratiques de recrutement en évolution

# Pour accompagner les mutations profondes de l’entreprise, la fonction RH est clé

- Les entreprises vivent aujourd’hui une mutation profonde, sous l’effet notamment de la transformation digitale.
- L’incertitude est de mise, y compris au plan des ressources humaines. Les experts rencontrés décrivent des entreprises devant en permanence adapter et ajuster **leur stratégie.**
- Conséquence RH, les profils recrutés doivent à la fois pouvoir **répondre aux besoins de la stratégie actuelle**, et s’adapter aux évolutions.
- **La fonction RH**, du point de vue des experts, devient **de plus en plus stratégique**

➔ **Le défi à relever** : **Comment recruter des collaborateurs alors qu’on ne sait pas quels seront les métiers de demain ?** Et comment les intégrer au sein de l’organigramme existant?

*« Les innovations digitales ces 5 dernières années sont encore plus importantes et plus transformantes que celles qu'on a connues, il y a 20 ans » (I)*

*« Le défi des DRH c'est d'accompagner ces stratégies organisationnelles des entreprises et de leurs évolutions » (I)*

*« On redonne un peu les lettres de noblesse aux RH, en remettant la stratégie RH au cœur de la stratégie d'entreprise » (CR)*

Le monde de l'entreprise poursuit sa mue

# L'adaptabilité des compétences, enjeu majeur de la transformation des entreprises

- Dans ce contexte de transformation, les profils hybrides sont fortement valorisés dans la mesure où ils représentent un gage supplémentaire d'adaptabilité.

- **Conséquence en termes de cahier des charges pour les recruteurs :**
  - → S'orienter vers des **profils pluridisciplinaires**, ouverts, innovants, capables de se remettre en question
  - → Des **profils adaptables** pour suivre avec souplesse les évolutions des organisations et participer aux changements
  - → Et une ouverture à des profils ou cursus plus diversifiés

*« 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. » (CR)*

*« Le métier du marketing, le métier de la RSE, tout ça est en train d'émerger pour faire des profils un peu généraux » (GE)*

# L'émergence des soft skills témoigne de la nécessité de recruter différemment

- Point commun des interviewés du volet qualitatif : la mise en lumière des **soft skills** comme une **composante désormais incontournable de la stratégie de recrutement du middle/top management**
- **L**e nom de l'Ecole / du diplôme a très longtemps été recherché, plébiscité, parfois condition *sine qua non* de l'obtention d'un poste : prestige, élitisme, sécurité

  → **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

*« Ce qui compte, c'est autant la personnalité que ce que je sais faire. » (GE)*

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

*« 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. » (SU)*

# Les soft skills remettent l'humain et les compétences empiriques au cœur du process de recrutement

# La recherche de qualités humaines et morales répond à un besoin de profils intuitifs et adaptables aux évolutions rapides

- Grâce à l'émergence des soft skills, les entreprises espèrent recruter :
  - ➔Des profils capables de **s'adapter** à cet environnement très mouvant
  - ➔Des profils capable de travailler à la conduite du changement en **entrainant avec eux les salariés actuels**
  - ➔Des **profils « couteau suisse »,** ayant de nombreuses cordes à leur arc, capable de **mobiliser des ressources personnelles** pour s'adapter à la réalité de l'entreprise

*« La capacité d'intégration est clé : je sais comment fonctionne une entreprise, je sais écrire un mail, comment on parle à ses collègues, comment je m'intègre dans une entreprise. » (SU)*

*« On cherche un profil assez technique pour comprendre comment fonctionne un capteur, pouvoir l'installer, prendre une perceuse… Et il doit avoir la relation client, être médiateur dans sa façon de présenter le projet » (SU)*

# Les méthodes de recrutement se renouvellent pour aller à la rencontre des candidats potentiels

- En amont, **la recherche « classique »** (poster des annonces, réceptionner les CV des candidats) semble **insuffisante** sur les profils prisés, habitués à être sur-sollicités

  → **le recrutement est stratégique, dynamique, proactif** : il faut aller à la rencontre des candidats et non attendre les CV

- Les méthodes des cabinets de recrutement font la part belle aux **outils numériques** :
  - **CV en vidéo**, guidés par des questions, des demandes
  - Recrutement via les **réseaux sociaux** (LinkedIn ++) en toute discrétion
  - Le **data mining** pour screener toujours plus rapidement un très grand nombre de profils, de CV

*« Quand trop de cabinets travaillent pour vous, il y a une sur-sollicitation de potentiels candidats, et donc une saturation du marché » (CR)*

*« Avant de recevoir un candidat, on peut voir sur une vidéo la manière de se présenter, de s'exprimer, de réagir à certaines questions, techniques ou non techniques » (I)*

*« C'est en connaissant notre écosystème par le biais des réseaux, de conférences, de veille, de ce qu'on lit, que des noms ressortent » (CR)*

# La mise en contexte semble être un bon levier pour mettre à jour les soft skills des candidats

- Les entretiens « classiques » de motivation en face à face semblent également assez insuffisants pour déceler la pluralité de facettes des soft skills chez un candidat
- **Paradoxe** : vouloir mesurer, quantifier des ressentis pour pouvoir ensuite comparer des candidats et les hiérarchiser

- **La mise en contexte, notamment collective, permet de juger les soft skills et le niveau d'agilité des candidats via :**
  - Des mises en situation collectives, des discussions de groupe observées
  - Des Serious games ou Escape games pour repérer les aptitudes de chacun

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

*« Le but du Serious Game qu'on va lancer, Horizon, est d'évaluer la capacité d'un collaborateur à s'inscrire dans une transformation dans une entreprise » (CR)*

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

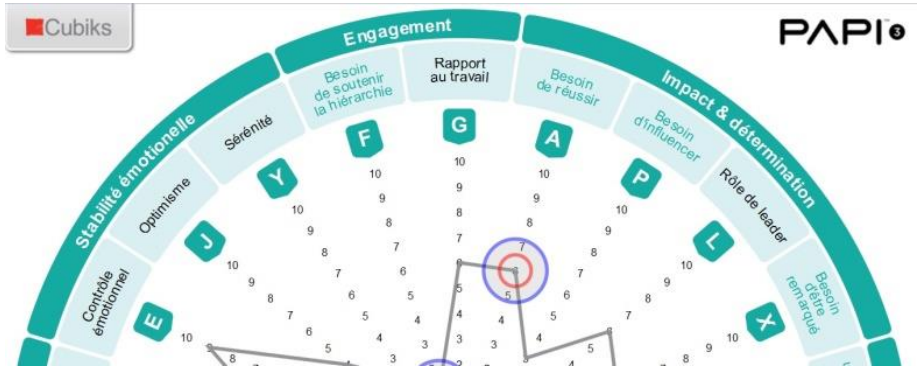
*« On fait passer un questionnaire d'aptitude comportemental : capacité à prendre du recul, à être analytique, à être ouvert, à sortir des sentiers battus… » (CR)*

# Les questionnaires de personnalité se perfectionnent, ils sont toujours très utilisés

- **Les questionnaires de personnalité** croisent :
  - une démarche très empirique, très processée
  - avec des résultats qui se fondent en partie sur le ressenti du recruteur, du recruté

➔Une démarche qui se veut complète pour venir **confirmer ou infirmer des intuitions** des recruteurs

➔Une autre façon de détecter des soft skills




*«On fait des assessments via un questionnaire : 105 paires d'affirmations, le candidat choisit celle qui lui correspond le mieux. Et derrière on a une rosace où tout le monde a 105 points, qui sont répartis sur 14 variables. On debriefe à l'oral le résultat au candidat, et on fait la synthèse entre notre ressenti, ce qu'on voit dans le questionnaire, la réaction du candidat, et tout ça, ça nous permet d'avoir une bonne visibilité » (CR)*

# Au-delà de ces nouveaux critères de recrutement, les relations écoles restent un élément central de la stratégie RH

- La mise en place de **partenariats avec les formations de pointe**, notamment celles des Grandes écoles, est **incontournable et se renforce**, même si ce n'est pas nouveau :
  - Intervention dans les formations : cours, études de cas
  - Participation à des conférences
  - Présence sur les forums
  - Partenariats / conduite de missions conjointes avec les Junior entreprises
  - Financements de projets d'Ecoles
  - … Dans l'objectif de construire la préférence et la présence à l'esprit, sur le long terme

  ➔ Il reste aujourd'hui **indispensable pour une entreprise de montrer son dynamisme, ses ambitions, ses réussites dans une optique d'optimisation de son image employeur**

*« S'ils veulent venir chez nous, tant mieux, s'ils ne veulent pas, ce n'est pas grave, on a créé une préférence » (GE)*

*« Si on veut toucher les candidats, il faut aller les chercher » (GE)*

*« C'est une sorte de drague entre les entreprises et les étudiants » (I)*

# L’apprentissage et l’alternance, des systèmes win-win
# pour détecter en réel les soft skills attendus

- **Très forte valorisation de l’apprentissage par les experts RH :**

**Du point de vue des entreprises**

- Une main d’œuvre qualifiée
- Peu couteuse
- En désir d’apprendre, de découvrir le monde de l’entreprise
- Du temps pour les former (contrats sur 1 ou 2 ans)

**Du point de vue des étudiants**

- Une expérience professionnelle solide et facile à valoriser
- Un vrai contact avec le monde de l’entreprise
- Une source de revenus pendant les études

*«L'alternance c’est un bon moyen de recruter » (SU)*
*« dès qu‘on a un poste en alternance, j'ai au moins une centaine de candidatures dans les 2-3 semaines qui suivent » (SU)*

*« Le fait de pouvoir entreprendre en étant étudiant, ce sont des choses qui se font de plus en plus » (CR)*

*« On a plus de 5500 alternants par an chez Engie, on veut augmenter encore le taux pour passer à 10% » 5GE)*

# L’apprentissage et l’alternance, des systèmes win-win pour détecter en réel les soft skills attendus

- L’apprentissage = une **réponse au besoin de détecter les soft skills** des candidats potentiels via un process de recrutement longue durée, des tutorats
- Potentielle amélioration qualitative des recrutements

*« L'alternance est devenu un passage obligé, et c'est tant mieux. On se connaît mieux, on sait si on a envie ensuite de bosser plus longtemps ensemble. On prend de leur fraîcheur et eux, ils prennent de notre expérience. » (GE)*

*« Il y a quelques années, on a fait une étude en interne sur la qualité de nos recrutements chez EDF. Quel que soit le niveau, y compris sur les bac +5, là où on avait la meilleure qualité des recrutements, c'était à travers l'alternance ou dans certains cas aussi l’intérim de longue durée » (GE)*

*« Intégrer une formation en apprentissage, c’est déjà passer un palier du recrutement, c'est comme si on était recruté pour un emploi.*
*Ca permet aux jeunes d'augmenter l'employabilité, la facilité d'insertion professionnelle, c'est aussi valoriser au sein de leur CV cette période d'apprentissage comme une expérience professionnelle en tant que telle, et ça, c'est positif aussi » (I)*

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# #03

## Métiers en tension, nouveaux métiers et nouvelles compétences

# Pour les recruteurs la tension d’un secteur se mesure au niveau de difficulté du recrutement

- De **nombreuses tensions** sont mises à jour par les recruteurs et les DRH des entreprises et des start-ups, concernant :
  - Un **secteur d’activité** dans sa globalité
  - Un **degré d’ancienneté** dans certaines fonctions
  - Un **ensemble de compétences très techniques**

- Le degré de tension est parfois tel que **les recruteurs refusent des missions,** trop chronophages et au résultat trop incertain.
- Dans certains secteurs, le **taux de non réponse** aux recruteurs, en raison d’une sur-sollicitation, dépasse les 50%

*« Il nous arrive de refuser des mandats parce qu'on n'est pas sûr d'y arriver » (CR)*

*« Pour recruter 7 postes dans une entreprise, on a approché 1500 candidats, on a réussi à en rencontrer 59, on en a présenté une trentaine au client, ils en ont reçu 25 et finalement retenu 2 » (CR)*

*« En moyenne, sur ces types de profils dans le Conseil, il y a 60-70% des candidats qui ne répondront jamais, parce qu'ils sont tellement sur-sollicités qu'ils ne vont même pas répondre » (CR)*

# Où se situent ces tensions ?

# Les zones de tensions sont actuellement bien identifiées

**Des métiers dans l'univers digital**

**Les métiers de la DATA : analyser et donner du sens**

**SAP (Progiciel de gestion)**

**Le marketing digital (profils expérimentés)**

**La Consolidation financière**

**Salesforce (gestion/ utilisation logiciel)**

**API (Application Programing Interface)**

**Des métiers d'accompagnement du changement ou ultra spécialisés**

**Conseil aux entreprises (profils expérimentés, 3 à 10 ans d'expérience)**

**Les spécialistes du RSE et de la biodiversité**

**Les métiers manuels techniques**

**Des postes à la fois très techniques et très stratégiques**

**Des postes qui s'inscrivent dans l'actualité du monde de l'entreprise**

# Où se situent ces tensions ?

# Les zones de tensions sont actuellement bien identifiées

*« Il nous arrive de refuser des mandats parce qu'on n'est pas sûr d'y arriver » (CR)*

*« Tous les métiers qui tournent autour de l'analyse des Data, à la fois les analyser mais surtout leur donner du sens » (GE)*

*« L'essentiel de la révolution de demain, ça va être la révolution autour des données avec toutes les questions que ça pose d'ailleurs, à qui ça appartient tout ça ? » (GE)*

# La tension nait du décalage entre les besoins des entreprises et l'ampleur des formations proposées

- L'accélération des mutations des entreprises, évoquée plus haut, entraine de **nouveaux besoins et la montée en puissance de certaines compétences**, notamment techniques

  ➔ Or les **formations actuelles ne semblent pas suffisantes** pour couvrir l'ensemble des besoins

- **Autre raison : le focus sur des profils très recherchés** par un grand nombre d'entreprises crée une pénurie, notamment dans la gestion et le pilotage de logiciels

*« Il faut former les gens au développement durable, mais il n'y a pas de formations dans les écoles, ça c'est un vrai sujet » (GE)*

*« Il y a des écoles d'ingénieurs qui se spécialisent en développement durable, quelques écoles de management. Mais on ne forme pas de façon systémique à ces enjeux globaux de biodiversité » (GE)*

*« Tous les postes de community manager pour développer l'image numérique des marques sont en tension » (I)*

# Les nouveaux métiers sont encore difficilement détectables

- Des difficultés, lors des entretiens, à identifier et définir clairement des nouveaux métiers

  ➔ Les experts RH préfèrent parler d'une **mutation progressive des métiers actuels** via :

  - Des nouvelles compétences
  - Des nouveaux outils
  - Des nouveaux champs d'action

- Les **seuls exemples** de nouveaux métiers sont liés à une **évolution technologique et à une utilisation nouvelle de la data ainsi que de l'IA**, sans précédent. Par exemple :

  - Humaniser des robots
  - Mesurer précisément l'affluence d'un lieu public en temps réel

*« Avant la création de notre start-up, il n'y avait rien de pareil, donc on ne peut même pas s'appuyer sur des sociétés concurrentes pour définir certains profils. Ce n'est pas comme quelqu'un qui bossait chez Peugeot et qui va pouvoir bosser après chez Renault » (SU)*

*« En fait, les nouveaux métiers, ce sont surtout la transformation de plus en plus rapide des métiers actuels » (I)*

*« Par exemple, les commerciaux doivent connaître non seulement les techniques traditionnelles mais aussi tout le domaine du e-commerce et du numérique » (I)*

*« On tire les qualifications vers le haut : le comptable ne sera pas le comptable de la saisie, il sera plus l'analyste, l'interprétateur, il ira beaucoup plus vite dans le compte rendu de ce qu'il aura à faire » (GE)*

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# #04

## Perception des Grandes écoles et de leurs diplômés

# Dans cet environnement incertain, le label « Grande école » fonctionne à plein comme un gage de sérieux pour les recruteurs

- Etre diplômé d'une Grande école convoque un **système de valeurs positif** entourant le diplômé :
  - Sérieux, esprit structuré
  - Travail rigoureux, grande capacité d'apprentissage
  - Abnégation, capacité à absorber une masse de travail en peu de temps

- Les références sont toujours celles des Ecoles d'Ingénieur les plus prestigieuses

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

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

*« Les jeunes diplômés des Grandes écoles sont plutôt bien formés, efficaces, prêts à l'emploi, pleins d'envie et de rêves, parfois un peu impatients » (GE)*

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

*« Le « label » Grande école est un gage de qualité et les étudiants sont bien formés, carrés dans leur tête et tout ça, et donc ça, c'est une marque de fabrique » (I)*

# Dans cet environnement incertain, le label « Grande école » fonctionne à plein comme un gage de sérieux pour les recruteurs

- De fait, les experts formulent **deux constats** :
  - Les CV des jeunes diplômés des Grandes écoles sont toujours **en haut de la pile** des recruteurs, notamment ceux des grandes entreprises françaises
  - Les plus hauts postes à responsabilité (privé et public) sont occupés par des élèves de ces Ecoles, qui recrutent souvent à leur tour des étudiants de leur Ecole

  ➔ Le socle de formation des Grandes écoles reste aujourd'hui synonyme d'excellence dans le monde du travail, **notamment pour les candidats passés par les CPGE** (forte valorisation de la capacité de travail hors du commun de ces profils)

*« Quand un candidat marque à la fois le nom du diplôme et de l'établissement sur son CV, il donne un signal à l'employeur sur une qualité de formation reçue » (I)*

*« Nos ingénieurs recrutent ceux qui leur ressemblent, parce que ça les sécurise : s'il a fait la même prépa que moi et la même école que moi, il est forcément bien. » (GE)*

*« 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 » (SU)*

# Dans cet environnement incertain, le label « Grande école » fonctionne à plein comme un gage de sérieux pour les recruteurs

- Cependant, les experts constatent que cette formation d'excellence :
  - Est **concurrencée par des formations alternatives** qui sortent de ce cadre (Ecole 42, Epitech)
  - Et surtout n'est **plus le seul critère de jugement** de la part des recruteurs, qui prêtent également attention aux activités périphériques et investissements personnels, révélateurs d'autres qualités attendues
- Si les cursus proposés au sein de ces Ecoles répondent largement aux attentes en matière de compétence technique, ils ne sont **pas forcément en pointe pour former les étudiants aux soft skills attendus par les employeurs**
- La « marque » Grande école doit ainsi veiller à adapter les contenus des formations aux nouvelles exigences

*« Quelle que soit la Grande école, même la plus réputée, elle ne peut pas se limiter à sa seule marque de Grande école sur le marché « (I)*

*« Je regarde de moins en moins les écoles mais plutôt tout ce qui va autour, tout ce que les gens ont fait à côté » (SU)*

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

*« Moi 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 » (CR)*

L’ouverture de la CGE est plébiscitée par tous

# Tous les experts reconnaissent les bienfaits pour la CGE de s’ouvrir et de se diversifier

- **A l’unanimité, les experts RH interviewés plébiscitent :**
  - **L’ouverture de la CGE à d’autres Ecoles** que les traditionnelles écoles d’ingénieurs ou de commerce : afin de favoriser les échanges entre les formations et la mise en place de passerelles, de doubles diplômes générant les profils hybrides recherchés
  - **L’ouverture des filières de recrutement** pour promouvoir la mixité sociale, l’égalité des chances et la possibilité de rencontrer des profils plus singuliers avec des parcours d’études innovants

*« Ouvrir à d'autres secteurs et notamment à tout ce qui est IEP, journalisme, des formations plus transverses, c’est intéressant » (SU)*

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

*« Depuis 6 ans j’ai fait évoluer la liste des Grandes écoles dans le recrutement d’Engie. J'ai fait rentrer Epitech, 42, Les Gobelins » (GE)*

*« Il ne faut pas parler que des Grandes écoles, il faut aider les CFA, il faut que les métiers manuels soient là, que les compagnons du devoir soient valorisés » (GE)*

Une ouverture à poursuivre dans l'avenir

# Ouverture et innovation, les maitres mots des attentes formulées par les experts

- Pour valoriser davantage la place des Grandes écoles au sein du recrutement des métiers de demain, les experts interviewés soulignent le **besoin de proximité et d'ouverture de ces Grandes écoles vis-à-vis du monde de l'entreprise** :
  - Rendre **plus accessibles** aux start-up et aux petites entreprises les contacts avec les Grandes écoles, en baissant les coûts d'entrée des événements tels que les rencontres avec les étudiants
  - Amplifier encore davantage les **possibilités d'alternance ou d'apprentissage** au sein des formations
  - Innover en termes de formation (ex. former les étudiants au design thinking, développer les méthodes pédagogiques innovantes venues d'autres pays…)

*« Les Grandes écoles ont énormément à gagner à développer des choses avec les entreprises » (CR)*

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# Enseignements principaux

*« L'avenir ne se prévoit pas, il se prépare »* Maurice Blondel

# Enseignements principaux

- La digitalisation des entreprises opère des changements organisationnels et techniques très profonds. La **rapidité avec laquelle les entreprises doivent composer, s'adapter et se mettre au diapason** de ces évolutions constitue **un véritable défi**.
- Dans le même temps, les **candidats dont les profils sont recherchés deviennent plus exigeants quant à leurs conditions de travail** (davantage d'autonomie, de liberté, de développement personnel). Ils souhaitent inscrire leur travail dans **une démarche d'entreprise qui a du sens**, dont ils partagent les valeurs, dont ils comprennent et intègrent les objectifs stratégiques. Notons enfin que les talents restent très opportunistes, n'hésitant pas à quitter un poste ou une entreprise pour une proposition correspondant mieux à leurs attentes au moment voulu.
- En conséquence, **la fonction RH** de recrutement (et de fidélisation) de talents en maitrise de ces nouveaux outils, de ces nouvelles organisations, se trouve **fortement valorisée et ornée d'une fonction stratégique particulièrement forte**

# Enseignements principaux

- De nombreux secteurs d'activité sont aujourd'hui en tension, en raison d'une **trop faible offre de formation** ou d'une **demande accrue pour des profils pointus**.
- Pour répondre aux besoins des entreprises, les DRH partent à la recherche de **talents rares**, combinant à la fois un **socle technique très élevé** mais également une **maîtrise des soft skills**.
- Ces **aptitudes humaines et comportementales**, pour soi et dans l'environnement professionnel, sont aujourd'hui l'objet de nombreuses réflexions méthodologiques, notamment de la part des recruteurs sur la manière de les évaluer et de comparer les différents candidats de ce point de vue.
- La mise en œuvre d'outils digitaux, les recrutements via des outils de tests comportementaux, individuels ou collectifs, l'intuition et l'expérience des recruteurs lors des entretiens, l'intégration de profils spécialisés en contrat d'apprentissage ou d'alternance : autant d'éléments de réponse développés par les cabinets de recrutement et les DRH des entreprises et des start-ups pour affiner les process de recrutement.

# Enseignements principaux

- Les **secteurs en tension sont aujourd'hui bien identifiés** et pour la plupart progressivement pris en charge en termes de formation par certaines Grandes écoles et d'autres formations plus alternatives ou plus récentes.
- Il semble difficile de prédire à l'avance l'émergence de nouveaux métiers « from scratch », en revanche les RH constatent que l'hybridation des métiers crée de fait des nouvelles compétences (via l'association de compétences « classiques » afin de créer des profils uniques).
- **Les Grandes écoles**, par l'excellence de leurs formations et par les réseaux et partenariats entretenus avec d'autres Grandes écoles ou d'autres formations plus alternatives , sont **attendues par les DRH et les cabinets de recrutement pour conduire l'évolution nécessaire des contenus de formation des futurs diplômés**, en garantissant **un équilibre entre formation technique et formation « soft skills » afin de préparer les futurs salariés aux exigences du monde du travail.**

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# Perceptions et attentes de l'enseignement supérieur et des Grandes écoles

## AUPRES DES RECRUTEURS
## RAPPORT DE RESULTATS
## Septembre 2019


**Contacts Ipsos :**

Sarah.duhautois@ipsos.com
Florence.petit@ipsos.com
Flora.baumlin@ipsos.com


© 2019 Ipsos

# MÉTHODOLOGIE

- **CIBLE INTERROGÉE**

- 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 selon les données INSEE

- **DATES DE TERRAIN**

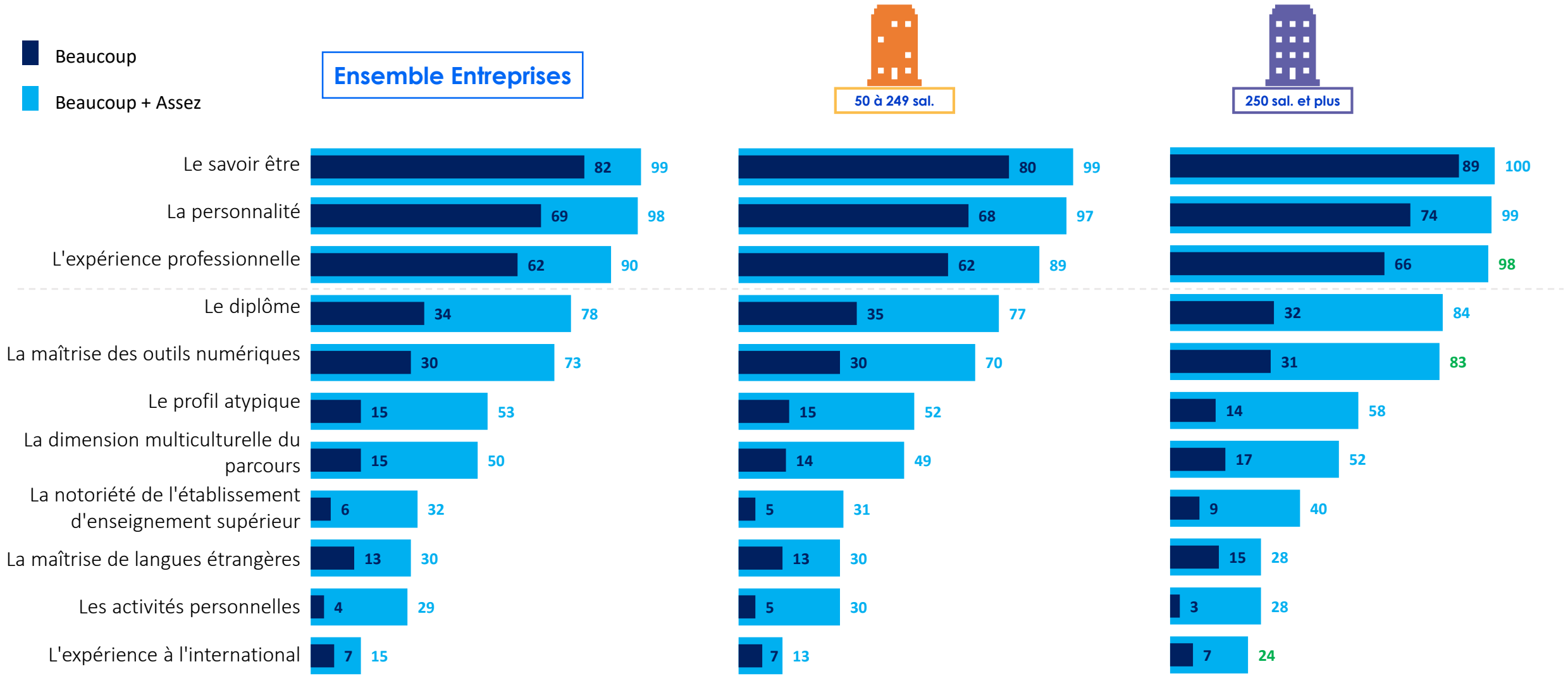
Du 26 août au 4 septembre 2019

- **COLLECTE**

Par téléphone

# Le savoir-être, la personnalité et l'expérience professionnelle en top 3 des critères de recrutement

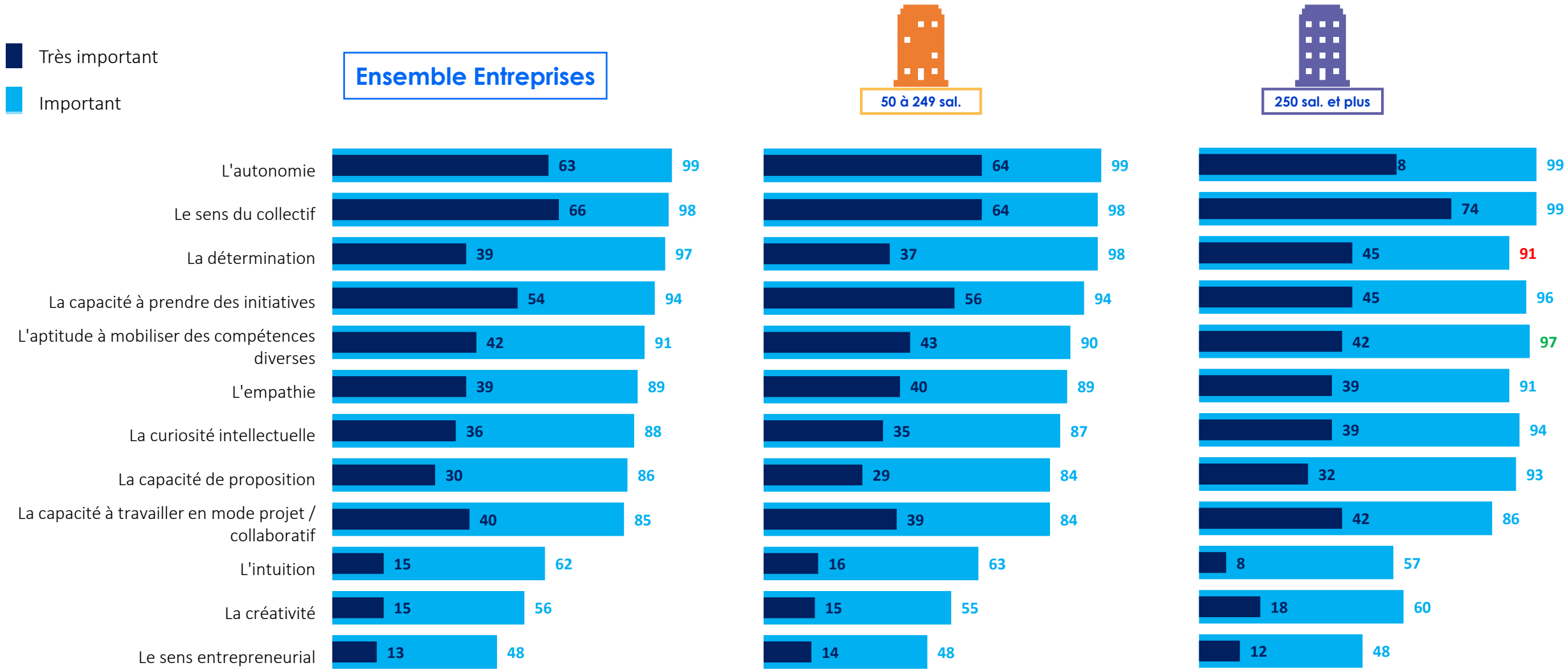
*Lorsque vous recrutez une personne, accordez-vous beaucoup, assez, peu, ou pas du tout d'importance à chacun des points suivants... Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# L’autonomie et le sens du collectif sont les soft skills les plus valorisés par les recruteurs

*Et parmi les compétences suivantes, sont-elles importantes pour vous lors du recrutement d’un candidat ? Est-ce… ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

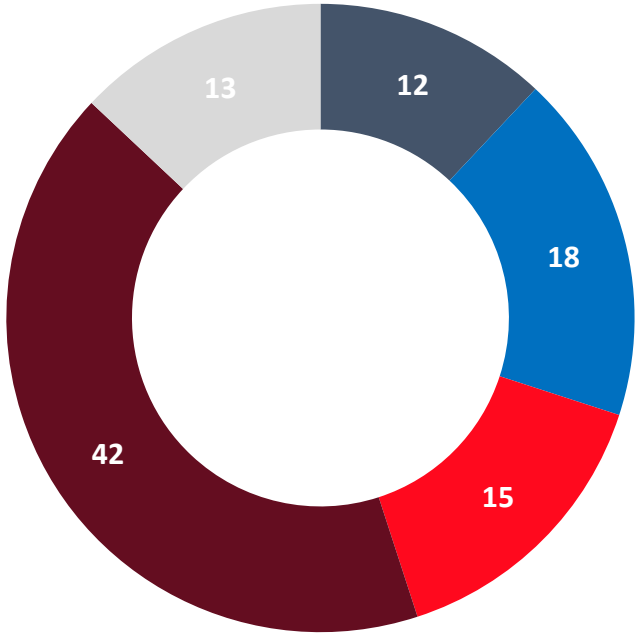



xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l’ensemble des entreprises

# Les recruteurs des grandes entreprises ont une préférence plus forte pour les Grandes écoles

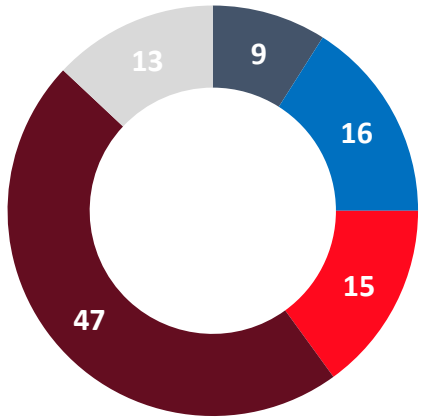
*Quel type de formation a votre préférence lorsque vous recrutez un candidat ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

**Ensemble Entreprises**

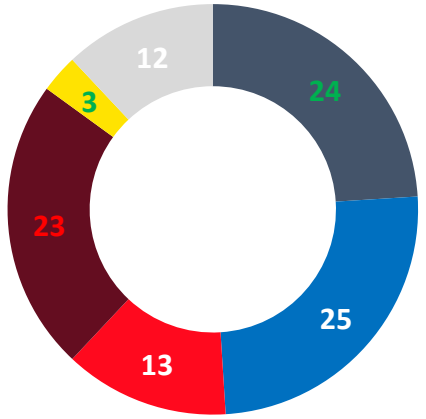



- **LES GRANDES ÉCOLES**
- Les universités
- Les IUT
- Les BTS
- Les formations à l'étranger
- Ne sait pas

50 à 249 sal.




250 sal. et plus

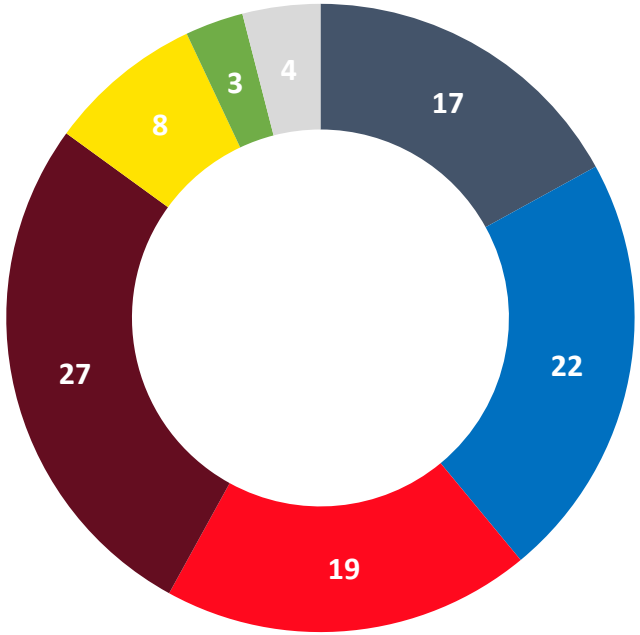



xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Les recruteurs des grandes entreprises privilégient également largement les Grandes écoles pour recruter dans les métiers d'avenir

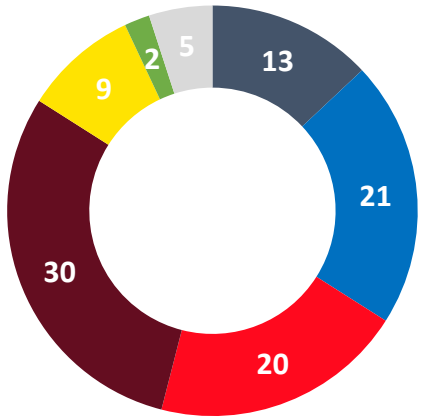
*Quel type de formation vous inspire le plus confiance pour recruter dans les métiers d'avenir ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

**Ensemble Entreprises**

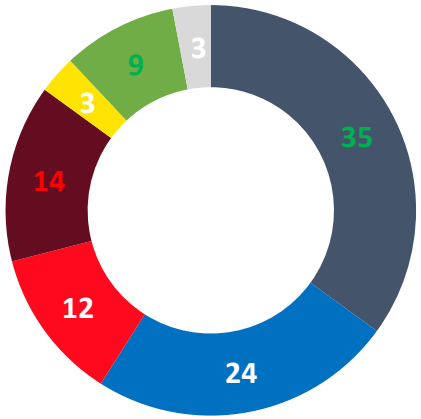



- **LES GRANDES ÉCOLES**
- Les universités
- Les IUT
- Les BTS
- Les formations à l'étranger
- Cela dépend
- Ne sait pas

50 à 249 sal.



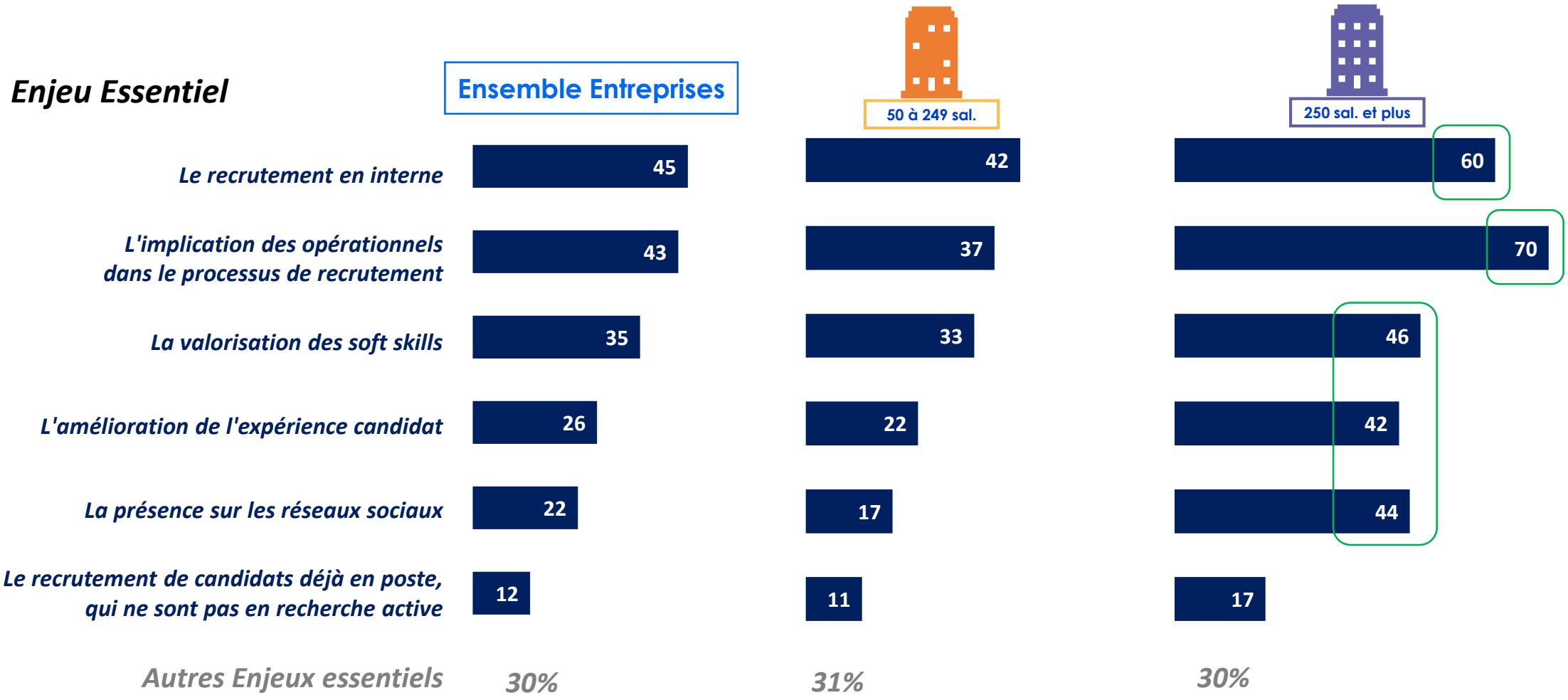

250 sal. et plus




**xx%** score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Les grandes entreprises plus impliquées dans les grands enjeux de recrutement ; recrutement en interne et implication des opérationnels sont prioritaires

*Quelle importance ont pour vous les enjeux suivants dans le domaine du recrutement en 2019 ?*
*Base : Ensemble (200 / 100 / 100)*



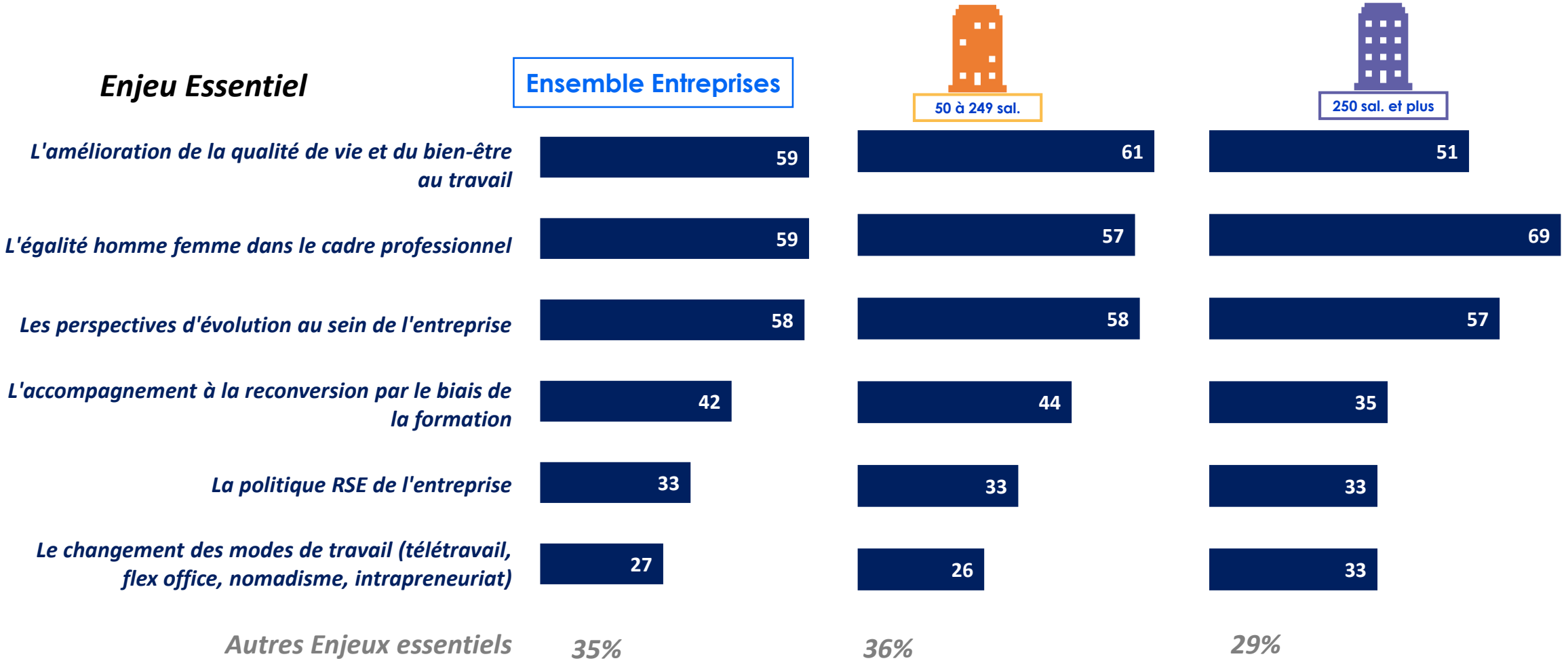

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# La marque employeur est un autre enjeu évoqué par les recruteurs

*Quels autres enjeux essentiels voyez-vous dans le domaine du recrutement ?*
*Base : Dirigeants estimant qu'il y a d'autres enjeux dans le recrutement (Ensemble des Entreprises n=60 / 50 à 249 salariés n=30 / 250 salariés et plus n=30)*

# Les enjeux de fidélisation: le bien-être au travail, l'égalité homme-femme et l'évolution

*Quelle importance ont pour vous les enjeux suivants dans le domaine de la fidélisation des salariés en 2019 ?*
*Base : Ensemble (200 / 100 / 100)*



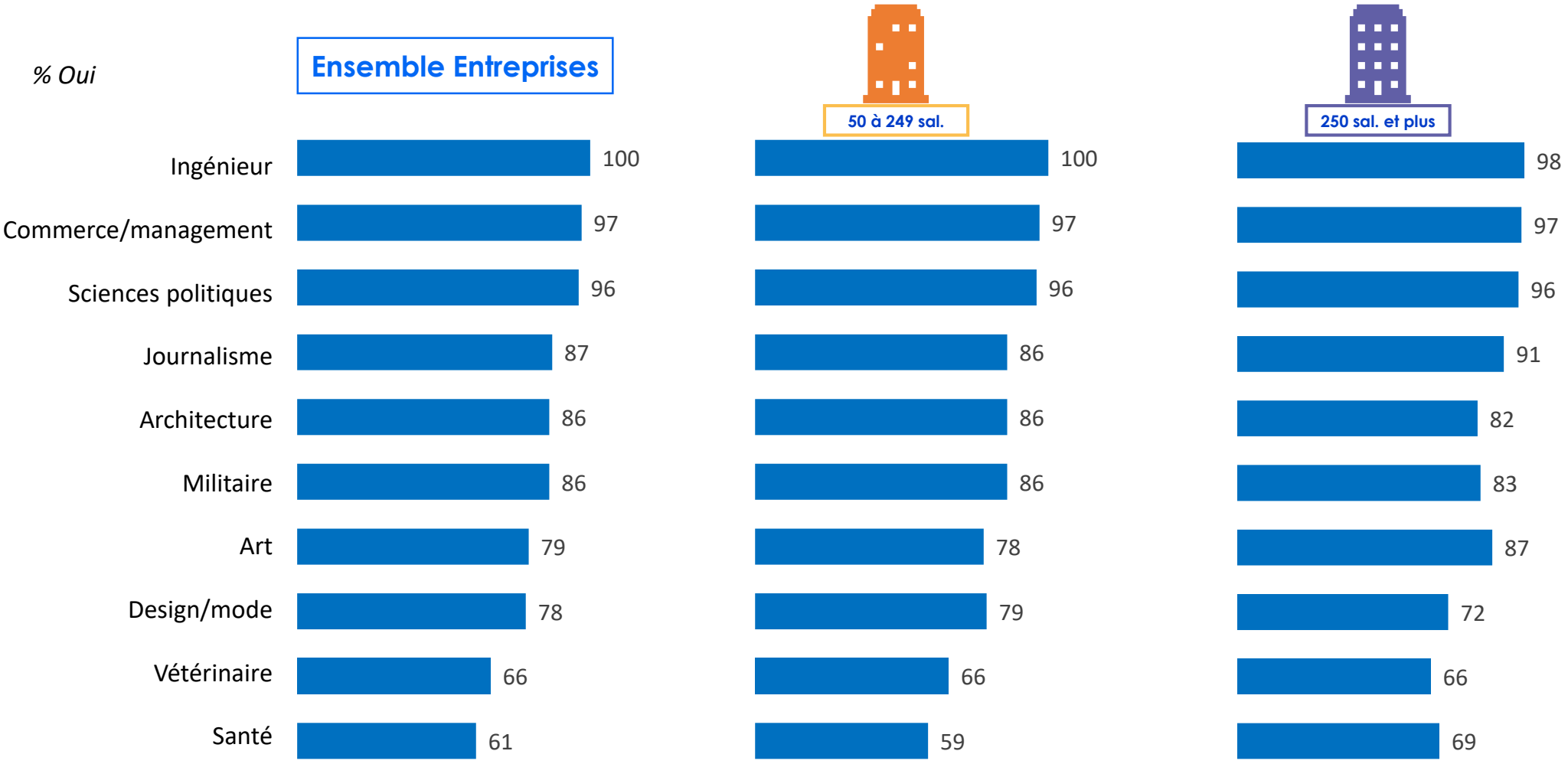

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# La rémunération et la reconnaissance sont les autres enjeux de la fidélisation des salariés qui sont évoqués

*Quels autres enjeux essentiels voyez-vous dans le domaine de la fidélisation des salariés ?*
*Base : Dirigeants estimant qu'il y a d'autres enjeux dans la fidélisation des salariés (Ensemble des Entreprises n=66 / 50 à 249 salariés n=36 / 250 salariés et plus n=30)*

# Ingénieur, commerce et sciences politiques sont les 3 domaines des grandes écoles les mieux identifiés

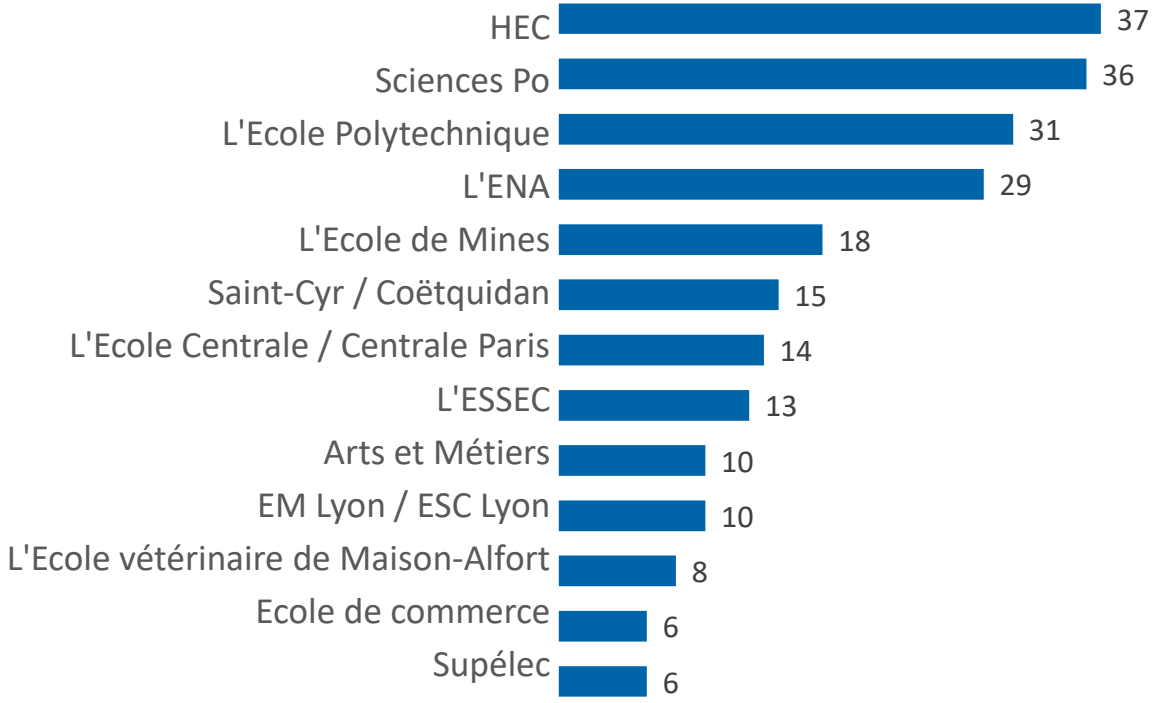
*Selon vous, existe-t-il des Grandes écoles dans les domaines suivants ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*



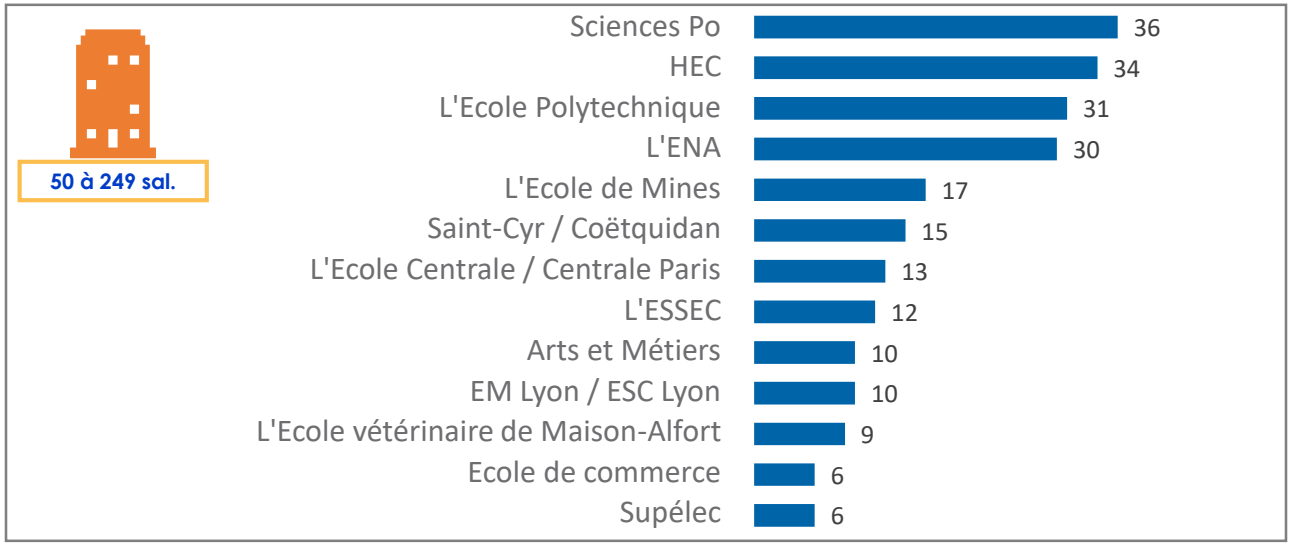
# Contrairement au grand public qui cite l'ENA largement en tête, les recruteurs mentionnent d'abord le trio HEC – Sciences Po - Polytechnique

*Pouvez-vous citer des Grandes écoles ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

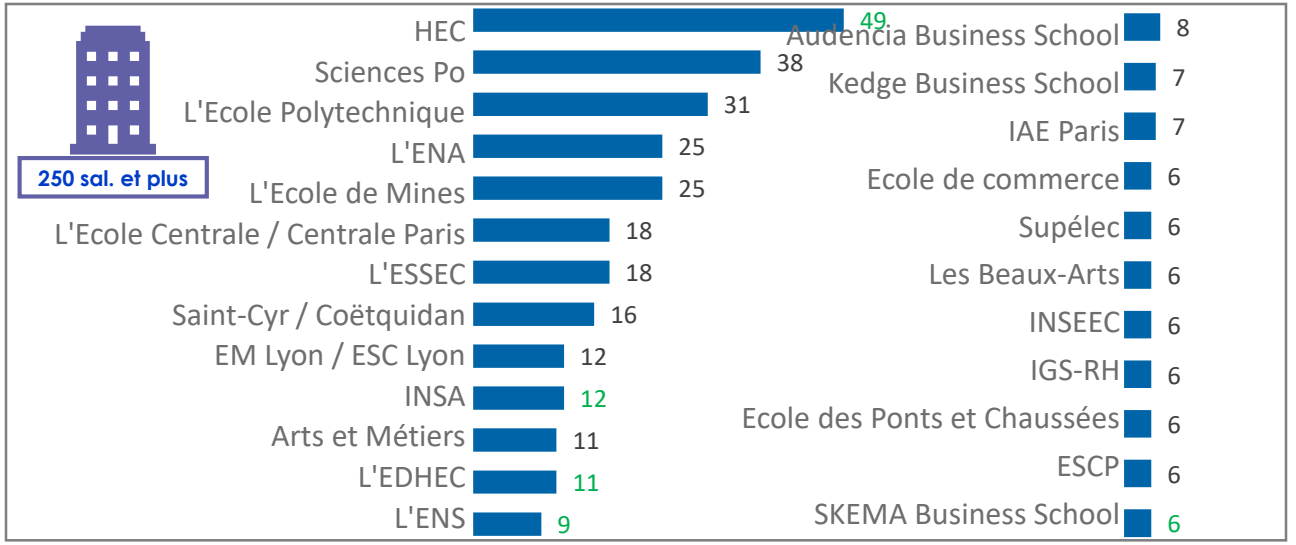
**Ensemble Entreprises**




**50 à 249 sal.**




**250 sal. et plus**




*NB: Seuls les scores au dessus de 5% sont présentés*

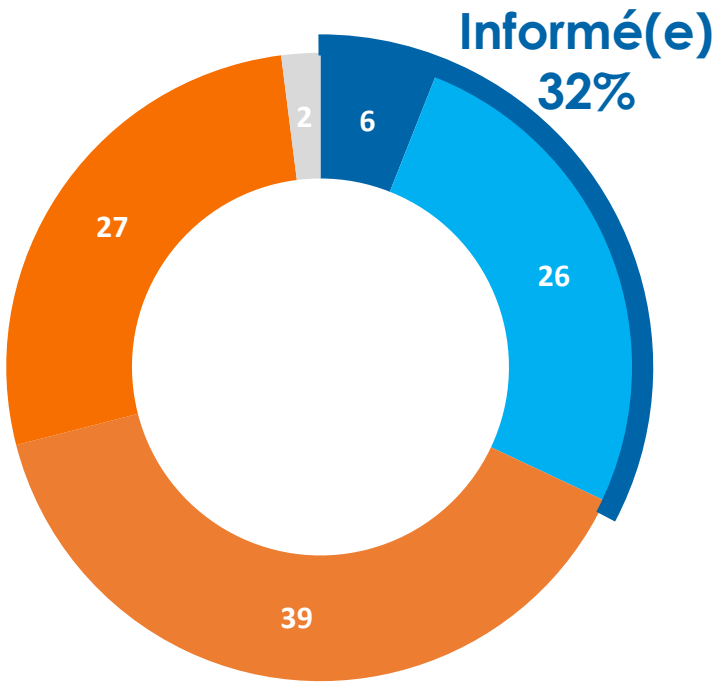
xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Les recruteurs se sentent majoritairement peu informés au sujet des Grandes écoles

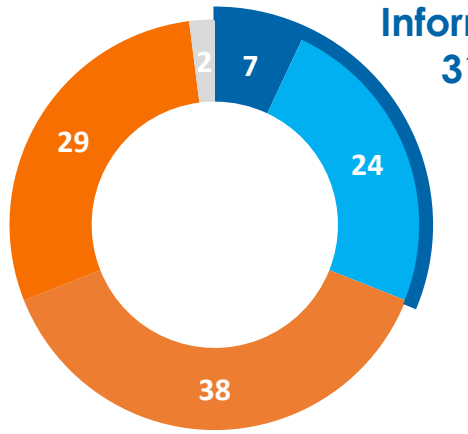
*Au sujet des Grandes écoles, vous sentez-vous tout à fait, assez, peu ou pas du tout informé(e)...*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

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

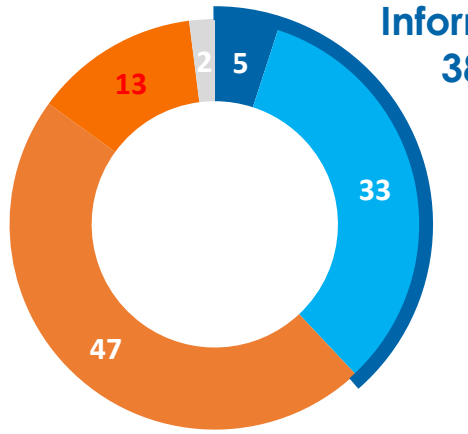
**Ensemble Entreprises**




50 à 249 sal.



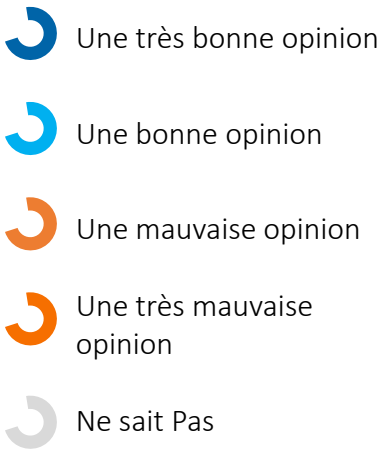

250 sal. et plus

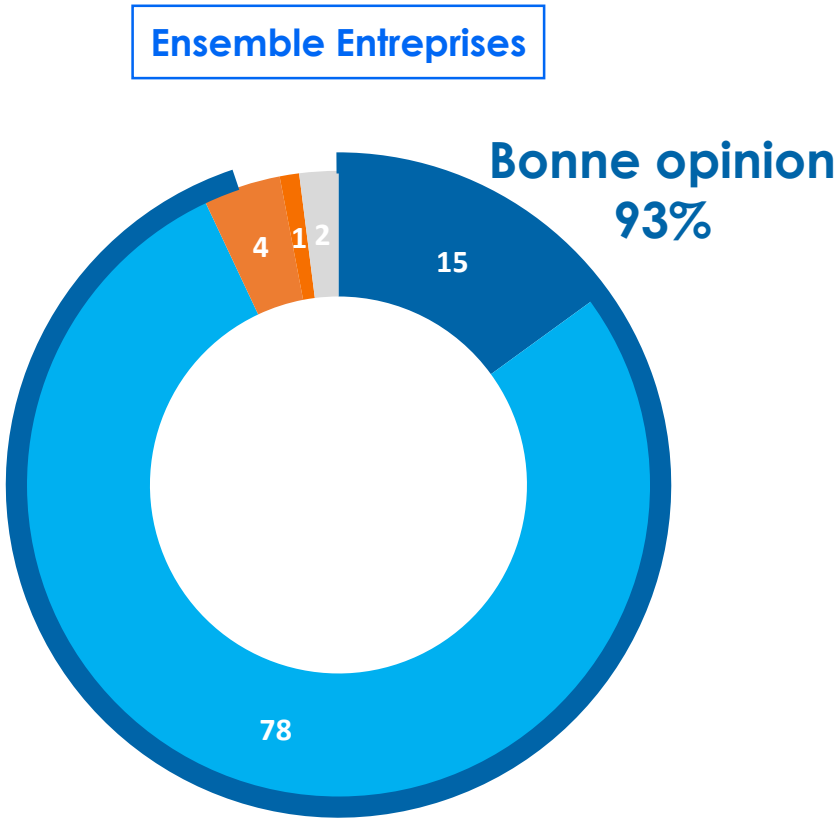


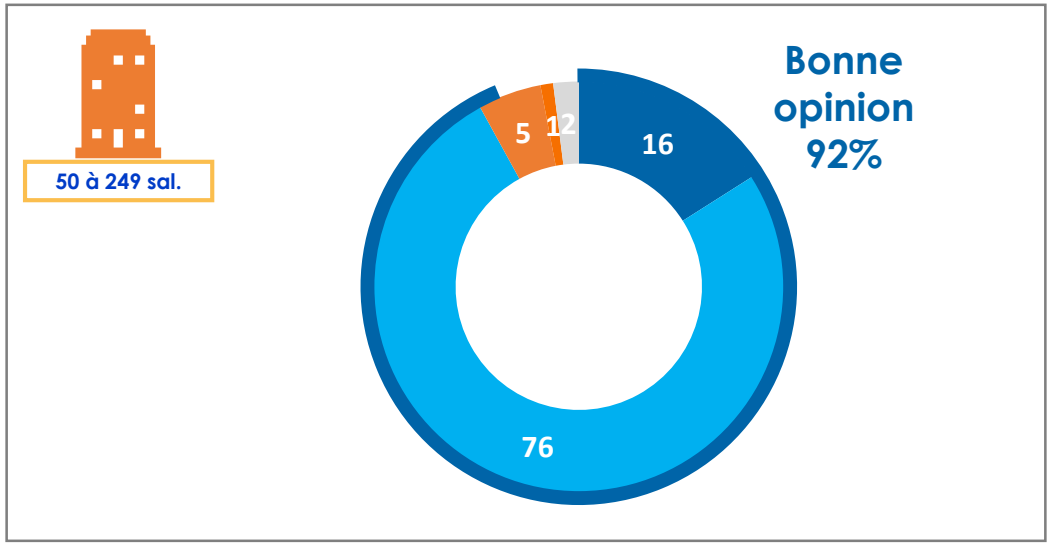

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

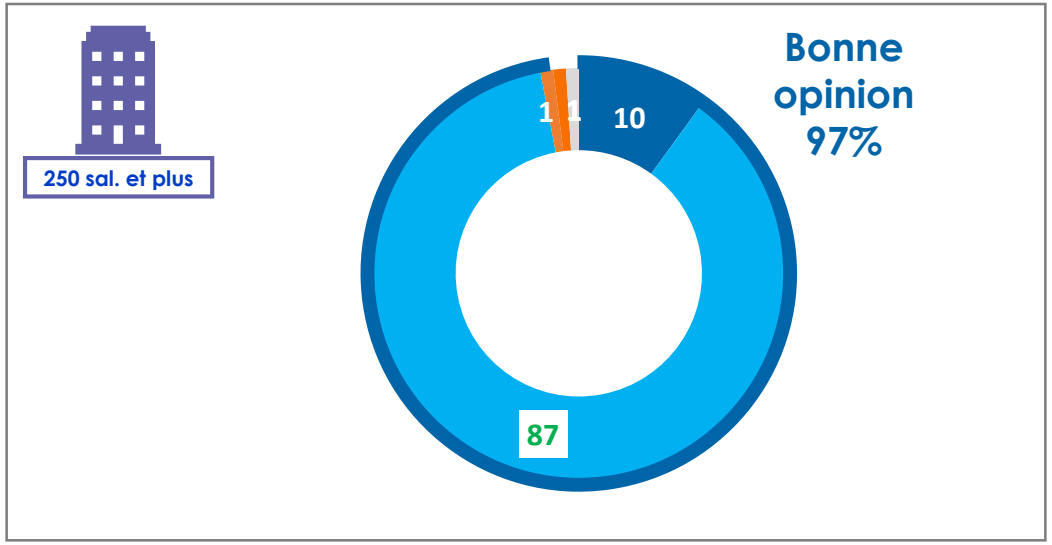
# Mais la quasi-totalité des recruteurs possède une bonne image des Grandes écoles

*À propos des Grandes écoles, en avez-vous...*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*



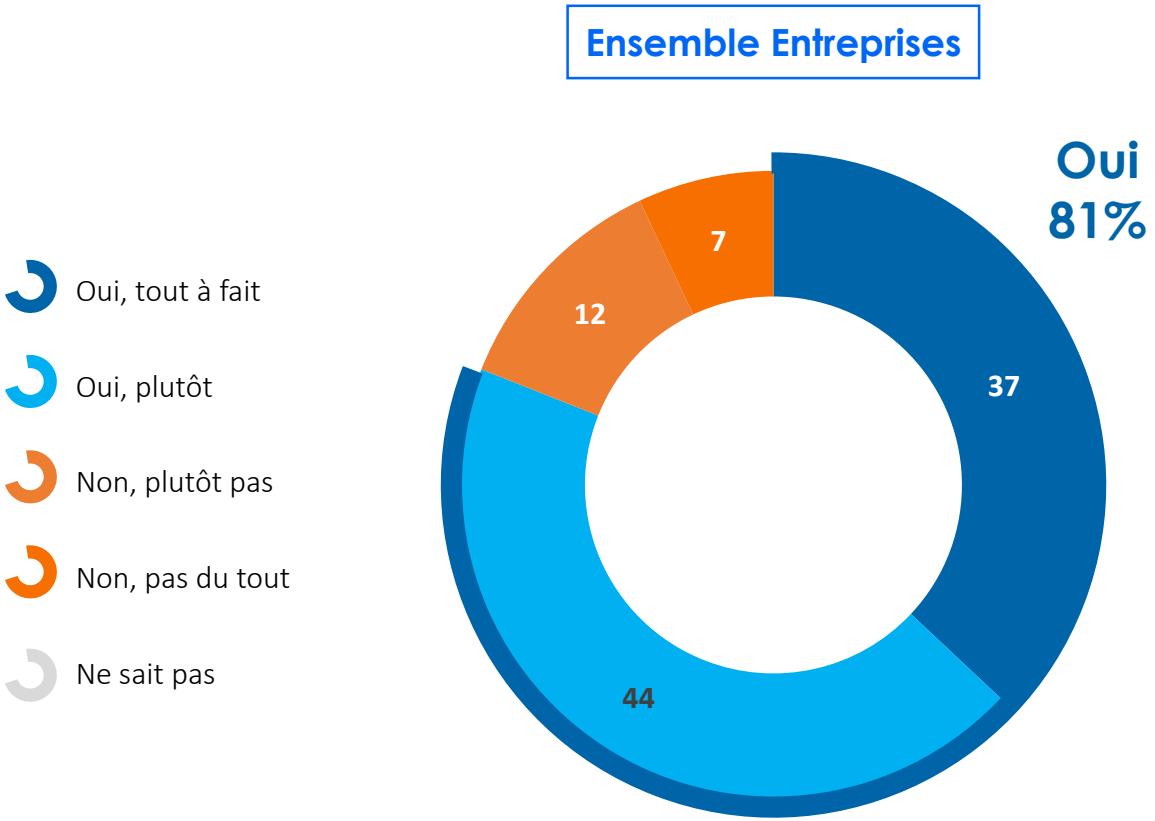



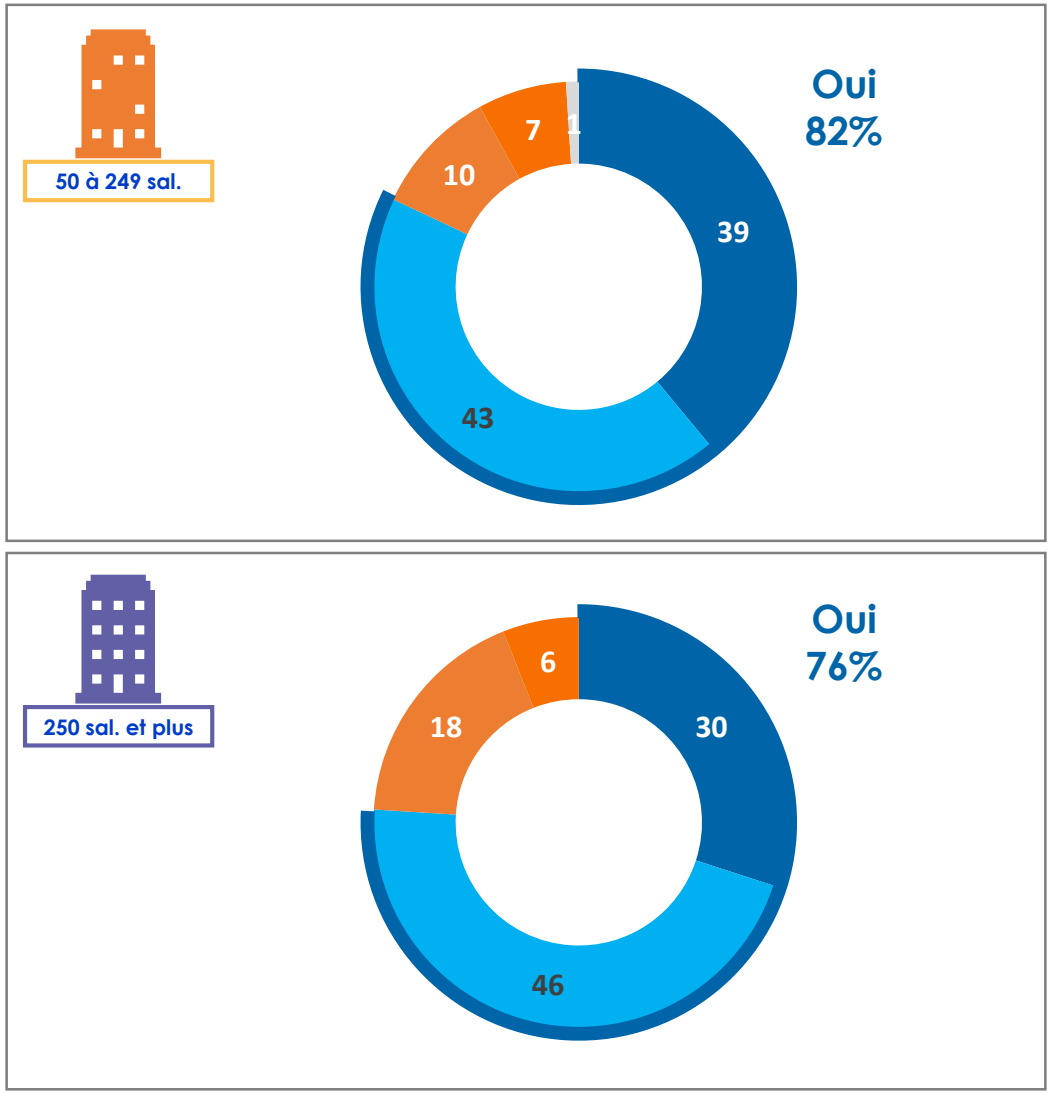




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Et le caractère sélectif de la formation est un gage de qualité pour les recruteurs

*Pensez-vous qu'une formation qui sélectionne ses étudiants offre un diplôme mieux reconnu sur le marché du travail ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

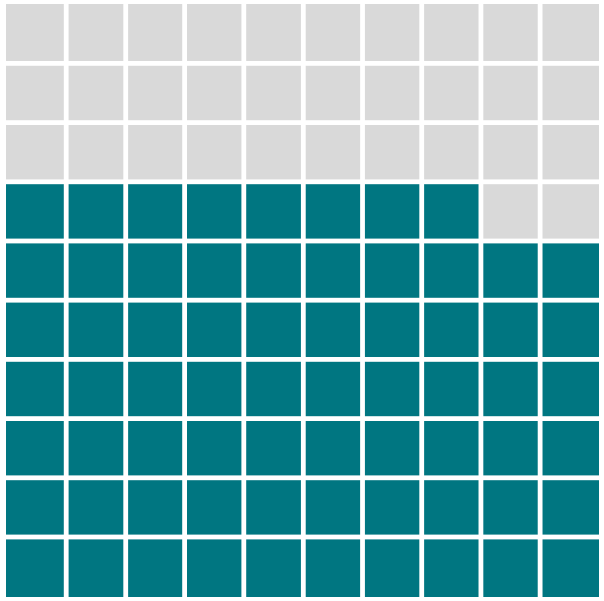


# Plus de 2 recruteurs sur 3 connaissent l'apprentissage au sein des Grandes écoles, et c'est plus de 3 sur 4 pour les grandes entreprises

*Selon vous, les Grandes écoles permettent-elles de suivre des formations en apprentissage ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

**Ensemble Entreprises**



**68%**
des dirigeants pensent que les Grandes Ecoles permettent de suivre des formations en apprentissage

50 à 249 sal.

**65%**

250 sal. et plus

**78%**

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Les recruteurs des grandes entreprises plus enclins à valoriser le passage en CPGE

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

Oui, tout à fait

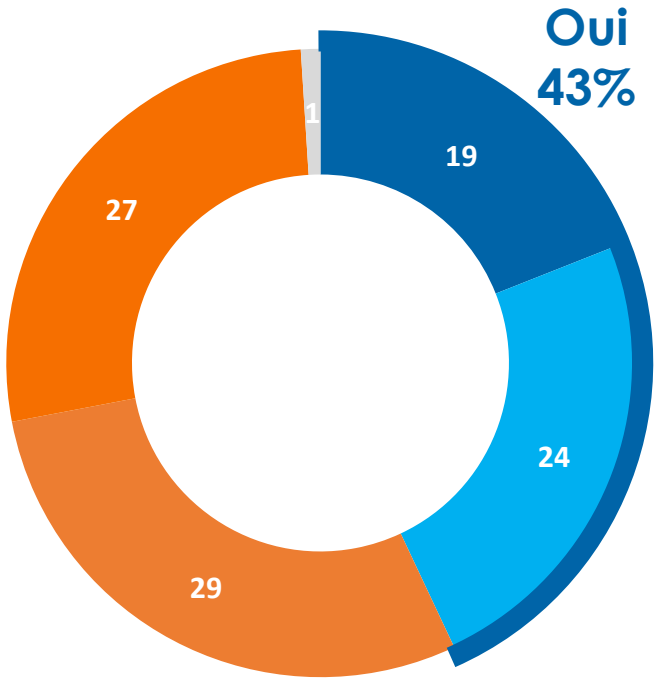
Oui, plutôt

Non, plutôt pas

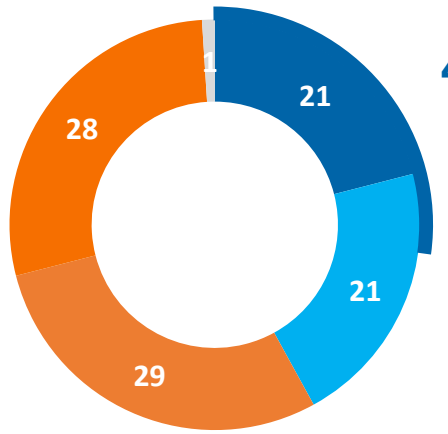
Non, pas du tout

Ne sait pas

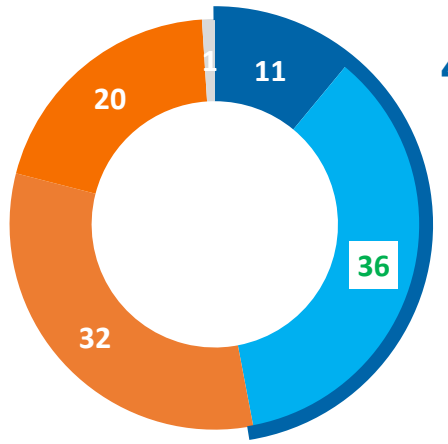
**Ensemble Entreprises**




50 à 249 sal.




250 sal. et plus



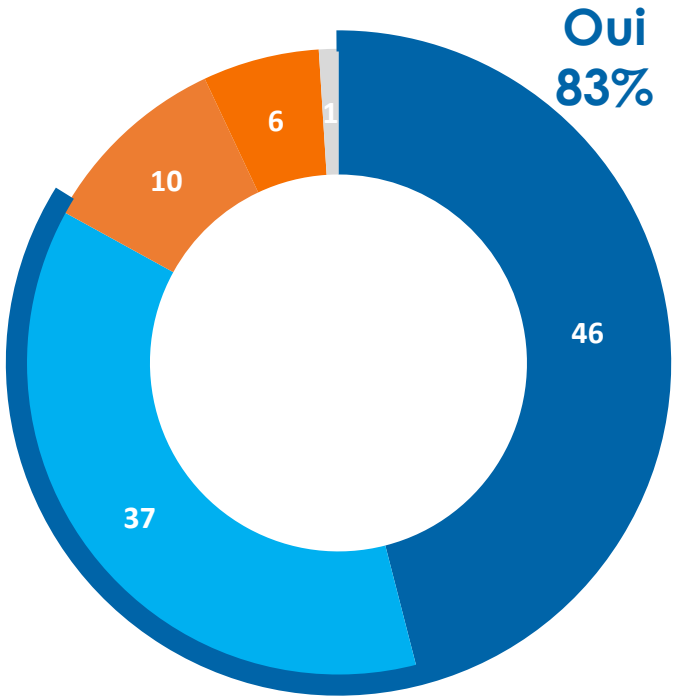

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

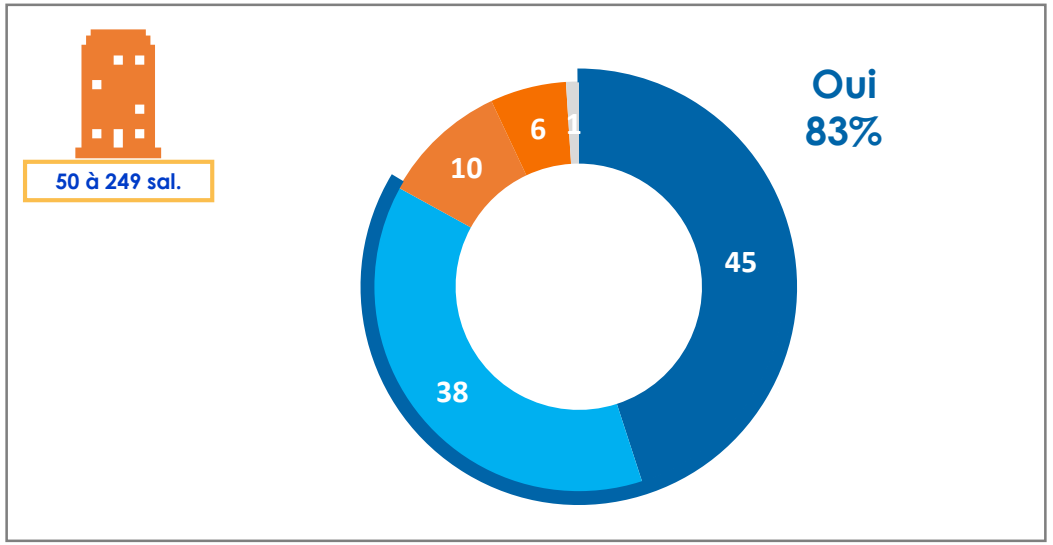
# Les recruteurs valorisent très fortement les diplômés passés par l'apprentissage

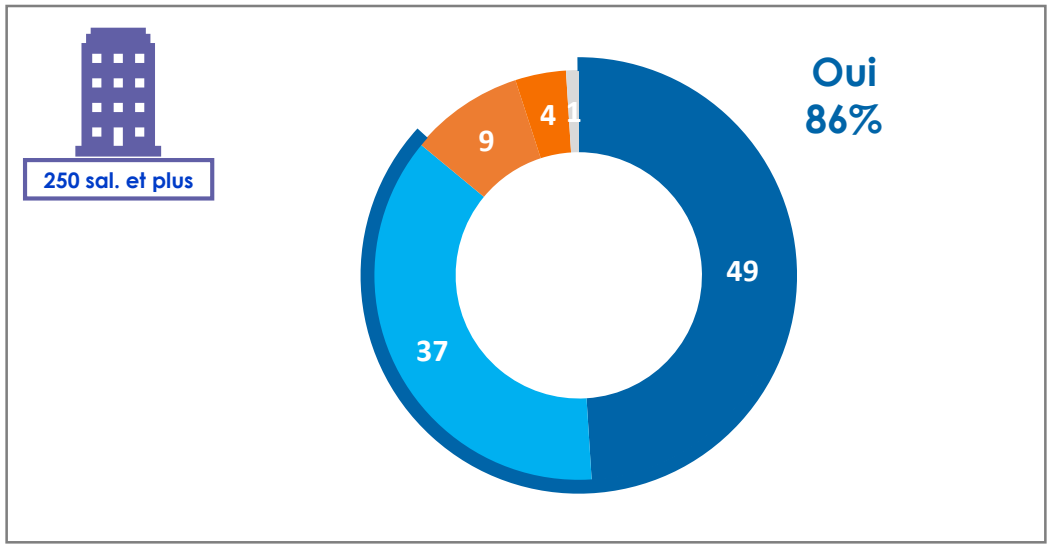
*Donneriez-vous la préférence à un diplômé ayant effectué son cursus par la voie de l'apprentissage par rapport à un diplômé sous statut étudiant ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

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

**Ensemble Entreprises**



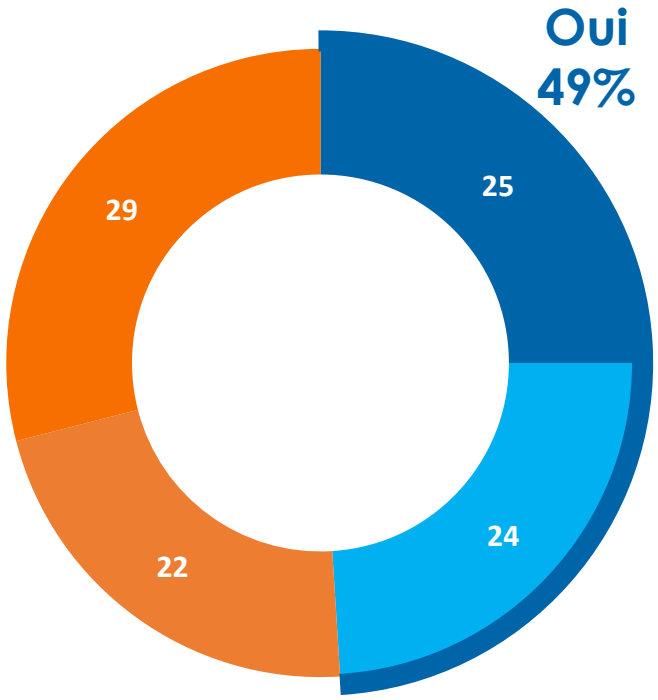



# Le diplôme de Bachelor particulièrement valorisé au sein des grandes entreprises

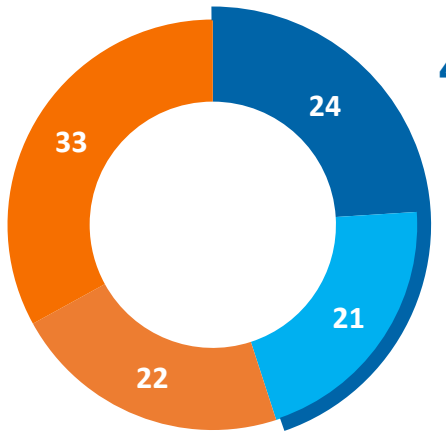
*Le diplôme de Bachelor (Bac+3/bac+4) répond-il à des besoins de recrutement dans votre organisation ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*

Oui, tout à fait
Oui, plutôt
Non, plutôt pas
Non, pas du tout

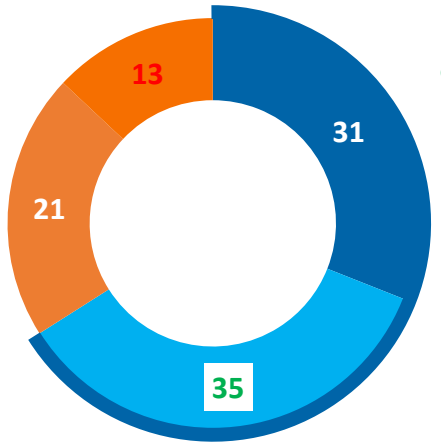
**Ensemble Entreprises**




50 à 249 sal.



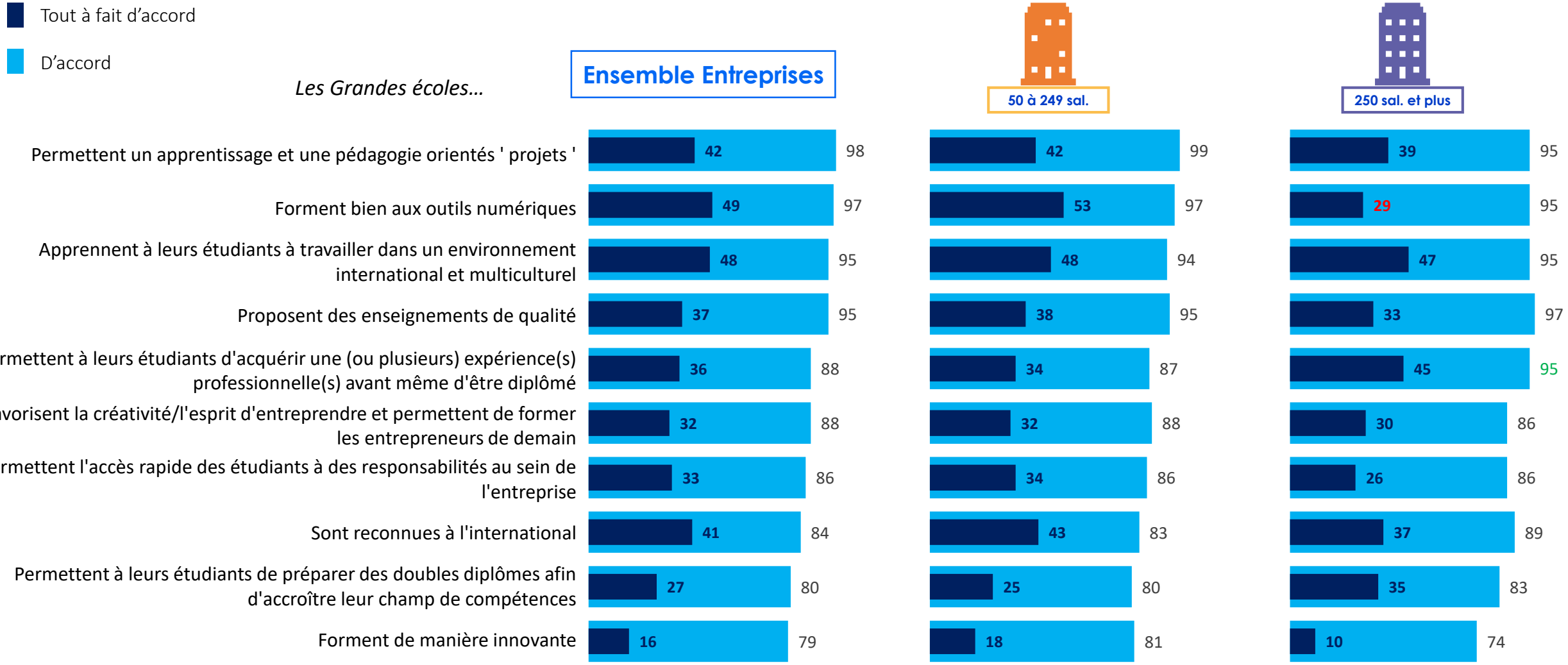

250 sal. et plus




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Des Grandes écoles dont les formations sont fortement reconnues et valorisées par les recruteurs

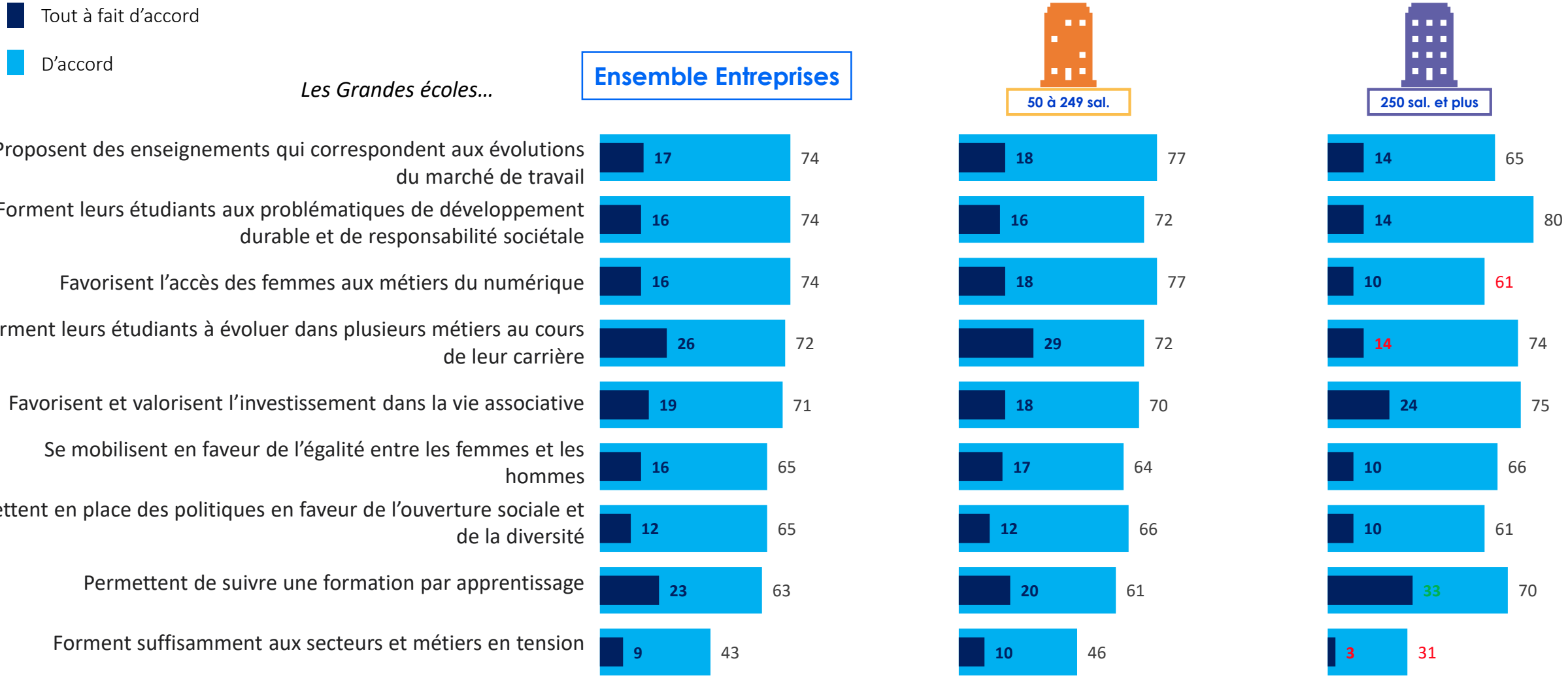
*Etes-vous d'accord ou non avec ces affirmations à propos des Grandes écoles ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Un bémol néanmoins au sein des grandes entreprises sur la place perçue des femmes dans le numérique ainsi que sur la capacité des Grandes écoles à former aux métiers en tension

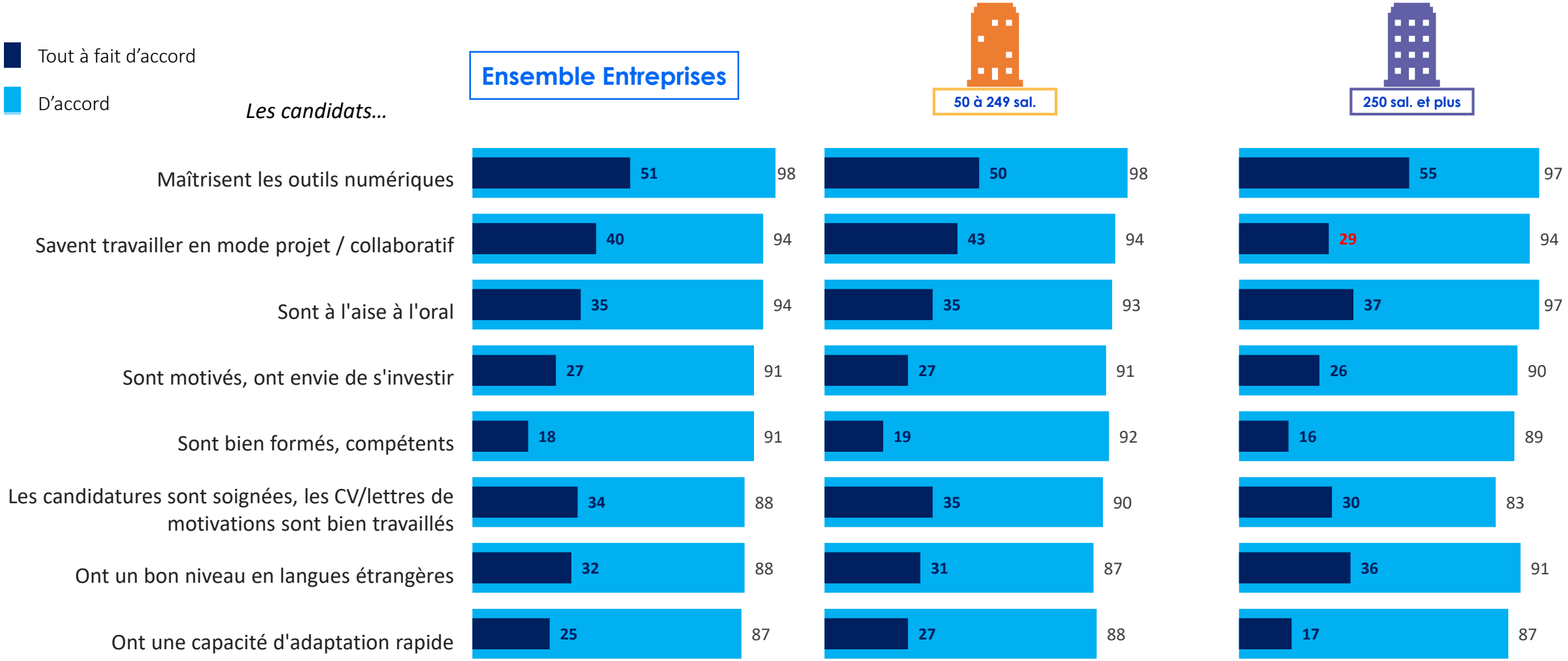
*Etes-vous d'accord ou non avec ces affirmations à propos des Grandes écoles ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Des diplômés issus des Grandes écoles qui possèdent à la fois hard et soft skills

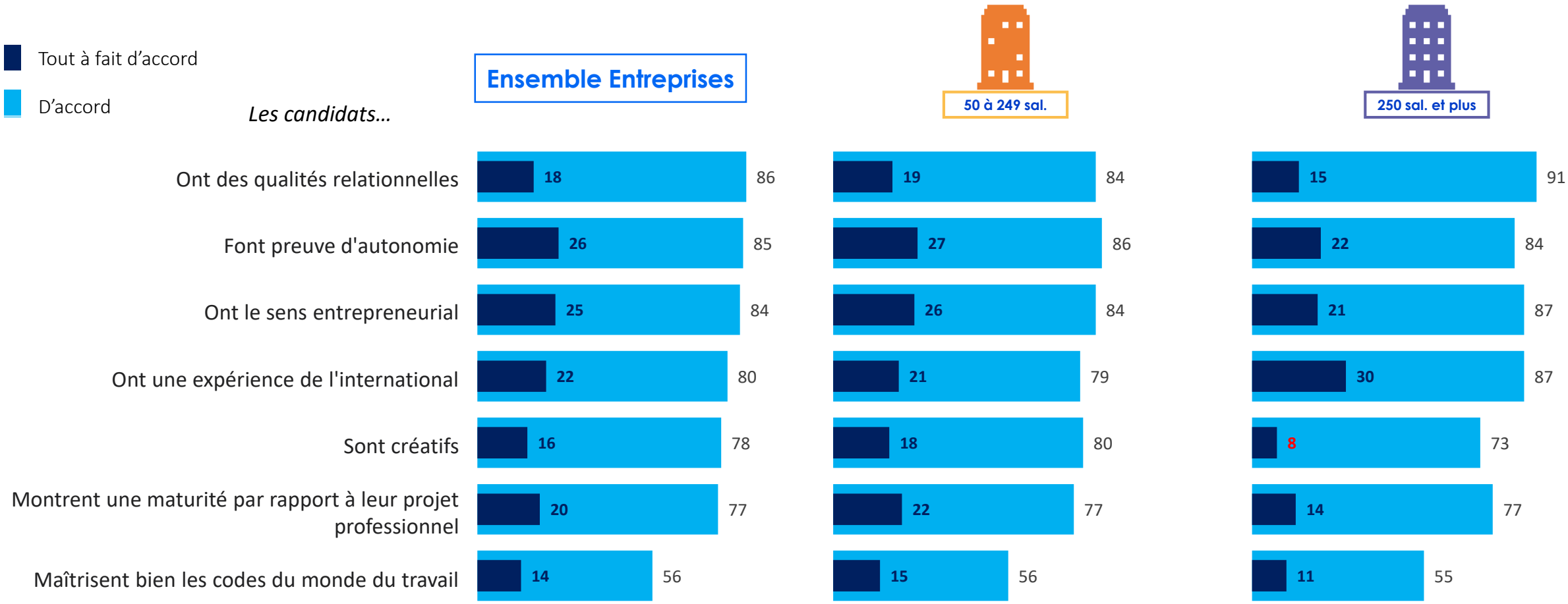
*Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec chacune des informations suivantes à propos des candidats issus d'une Grande école ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Entreprises n=200 / 50 à 249 salariés n=100 / 250 salariés et plus n=100)*




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Des diplômés issus des Grandes écoles qui possèdent à la fois hard et soft skills

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




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des entreprises

# Contacts

**Sarah DUHAUTOIS**
Directrice Adjointe
Corporate Réputation
Sarah.duhautois@ipsos.com

**Florence PETIT**
Directrice de clientèle
Corporate Réputation
Florence.petit@ipsos.com

**Flora BAUMLIN**
Directrice d'études
Corporate Réputation
Flora.baumlin@ipsos.com

Ce document a été rédigé selon les standards qualité d'Ipsos France.
Il a été relu et validé par: Sarah Duhautois, Directrice Adjointe Corporate Réputation



© 2019 Ipsos

## 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

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

# Perceptions et attentes de l'enseignement supérieur et des Grandes écoles

## RAPPORT D'ETUDE AUPRES DU GRAND PUBLIC
## Juillet 2019


**Contacts Ipsos :**

Sarah.duhautois@ipsos.com
Florence.petit@ipsos.com
Flora.baumlin@ipsos.com


© 2019 Ipsos

# MÉTHODOLOGIE

## • CIBLE INTERROGÉE

• **Echantillon représentatif de 1000 Français de 18 ans et +**

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

• Représentativité assurée par la méthode des quotas sur des critères de sexe, âge, profession, région, catégorie d'agglomération selon les données INSEE

• Tirage aléatoire au sein du panel Ipsos

## • DATES DE TERRAIN

Du **29 mai au 6 juin 2019**

## • COLLECTE

• **Online** via omnibus sur l'Access Panel Ipsos

# • EN RÉSUMÉ

Des jeunes et leurs parents plutôt **désarmés face à leur choix d'orientation** : un choix difficile, pour lesquels ils sont en manque d'information, et une plateforme Parcoursup qui ne les aide guère. **p. 4**

Les enjeux sont pourtant importants : **insertion professionnelle et épanouissement personnel comme attentes principales** vis-à-vis des études supérieures, et en particulier des Grandes écoles. On leur fait davantage confiance pour trouver un emploi ou travailler dans un métier d'avenir. **p. 10**

Cette plus grande confiance a toutefois un prix : **les droits d'inscription en écolé privée sont perçus comme bien plus élevés qu'à l'université**, mais toutefois moins élevés en école publique qu'à l'université. **p. 16**

Malgré un **niveau de connaissance assez limité** (domaines de formation proposés, apprentissage…) une **très bonne perception des Grandes écoles** : 82% des Français en ont une bonne opinion, et en particulier en ce qui concerne la qualité des enseignements et le suivi des étudiants. Un point à travailler toutefois : l'égalité hommes-femmes. **p. 20**

Si **une très large majorité de parents souhaiteraient que leur enfant intègre une Grande école**, les jeunes eux-mêmes sont moins attirés, avant tout pour des raisons de coût et d'auto-censure. Ils jugent que c'est trop cher ou ne pas avoir le niveau. En conséquence, les attentes d'information sont surtout liées aux frais de scolarité et aux modalités de financement. **p. 29**

**Au total, des Grandes écoles jugées utiles pour 85% de Français (et même 89% des jeunes), et que seuls 20% voudraient voir supprimées. Une image stable par rapport à 2016**

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

#1

# Information et orientation Postbac : des jeunes et leurs parents plutôt désarmés face aux choix d'orientation

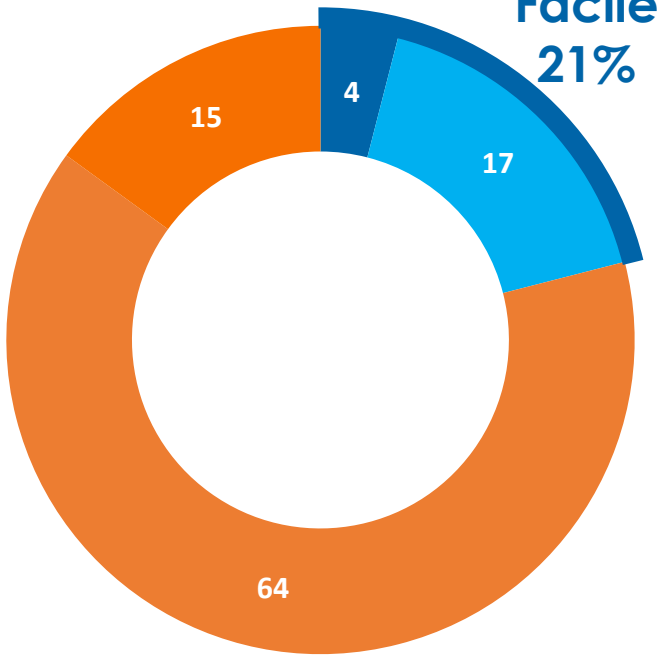
© 2019 Ipsos

# Plus de 3 Français sur 4 considèrent comme difficile le choix d'orientation après le bac. Les jeunes et leurs parents dans les même proportions que l'ensemble du Grand Public.

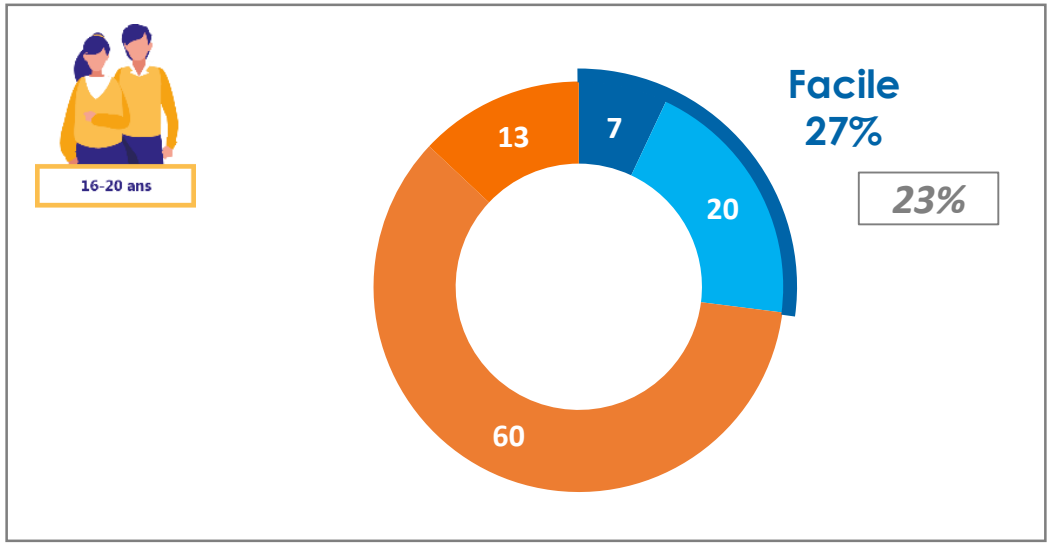
*Après le bac, différents choix s'offrent aux élèves. Pour vous-même, vos enfants ou les jeunes en général, vous trouvez ce choix...*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

Très facile
Plutôt facile
Plutôt difficile
Très difficile

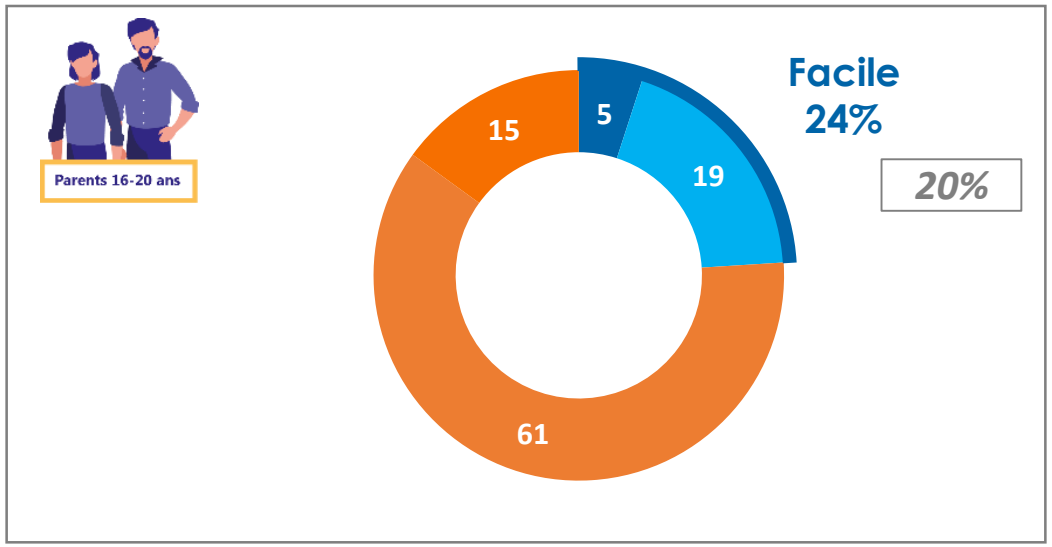
**Ensemble Français**




*22%*




*23%*




*20%*

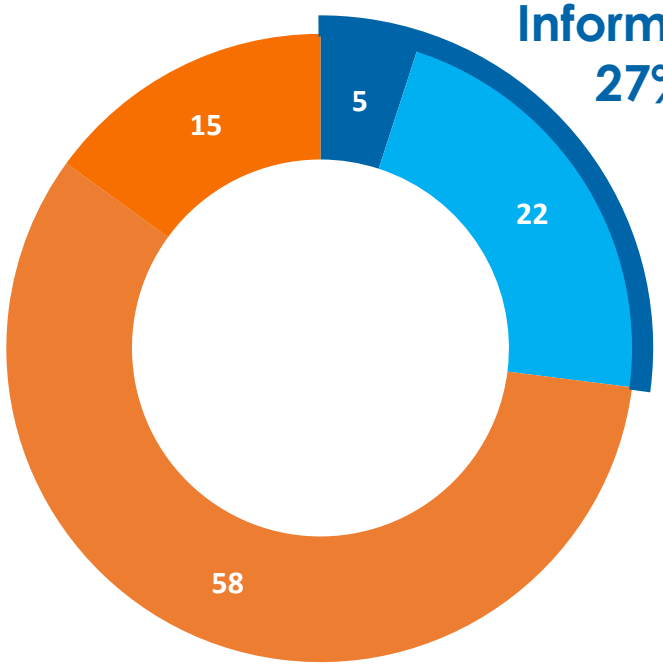
*Rappel 2016*

# Cette difficulté à choisir son orientation peut s'expliquer par un niveau d'information trop faible : moins d'un jeune sur deux se sent bien informé au sujet de l'enseignement supérieur

*Au sujet de l'enseignement supérieur, vous vous sentez...*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

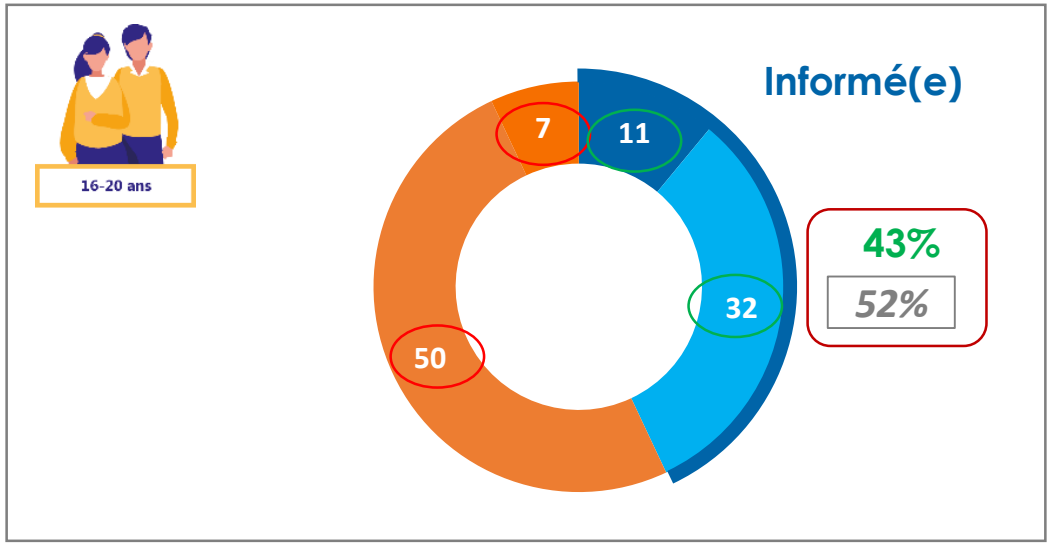
- Tout à fait informé(e)
- Assez bien informé(e)
- Assez peu informé(e)
- Pas du tout informé(e)

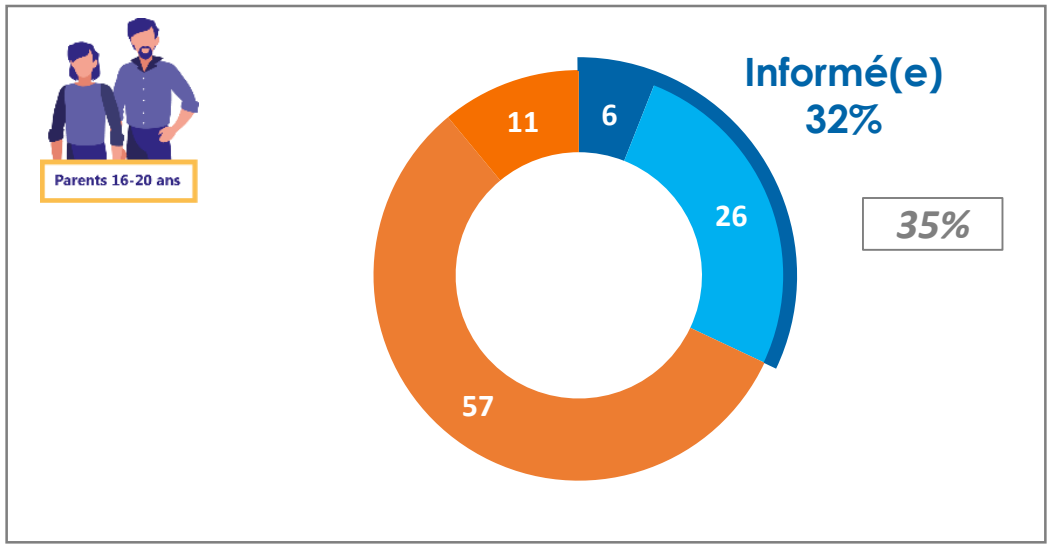
**Ensemble Français**




*33%*

*Rappel 2016*




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

# 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 étudiants.

*Toujours en ce qui concerne l'orientation après le bac, quelle source d'information trouvez-vous la plus utile ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

| | En premier | Au total | Ensemble Français | 16-20 ans | Parents 16-20 ans |
|---|---|---|---|---|---|
| Les forums ou salons étudiants | 24 | 53 | | 32 | 60 | 24 | 53 |
| Les établissements (site internet, journées portes ouvertes…) | 22 | 51 | | 18 | 53 | 23 | 49 |
| Les conseillers d'orientation | 16 | 38 | | 8 | 28 | 16 | 39 |
| Les professeurs | 9 | 30 | | 7 | 35 | 10 | 29 |
| Les guides et sites spécialisés | 8 | 28 | | 7 | 28 | 7 | 25 |
| Les témoignages d'étudiants | 5 | 25 | | 12 | 42 | 4 | 29 |
| La plateforme Parcoursup | 5 | 17 | | 4 | 11 | 5 | 17 |
| La famille | 5 | 16 | | 8 | 22 | 6 | 18 |
| Les amis | 2 | 15 | | 2 | 21 | 2 | 17 |
| Les media | 2 | 5 | | 2 | 8 | 2 | 7 |
| Autres | 2 | 3 | | 1 | | 1 | 1 |

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

#2

# Les enjeux sont pourtant importants : insertion professionnelle et épanouissement personnel comme attentes principales vis-à-vis des études supérieures, et en particulier des Grandes écoles

© 2019 Ipsos

# Pour les Français comme pour les jeunes et leurs parents, 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 (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

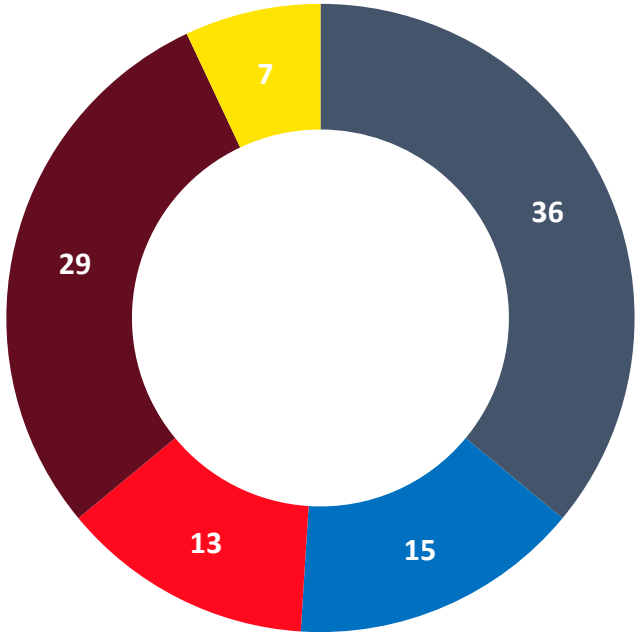
| | Ensemble Français | 16-20 ans | Parents 16-20 ans |
|---|---|---|---|
| Une meilleure insertion professionnelle | 40 | 37 | 39 |
| Un meilleur épanouissement personnel | 36 | 38 | 40 |
| | CSP+ : 45% | | |
| Des compétences pour évoluer professionnellement dans les secteurs d'avenir | 33 | 23 | 34 |
| Un meilleur salaire | 25 | 29 | 24 |
| | CSP- : 31% | | |
| Un enrichissement de ses connaissances | 20 | 23 | 20 |
| La possibilité d'accéder à des postes à responsabilités | 14 | 13 | 12 |
| La possibilité de vivre et/ou de travailler à l'étranger | 7 | 11 | 6 |
| La possibilité de travailler de façon indépendante ou de créer son entreprise | 7 | 8 | 7 |
| Autres | 1 | 1 | 0 |

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

# Les Français font avant tout confiance aux Grandes Ecoles pour trouver un emploi, devant les BTS. Ceci est encore plus marqué chez les jeunes.

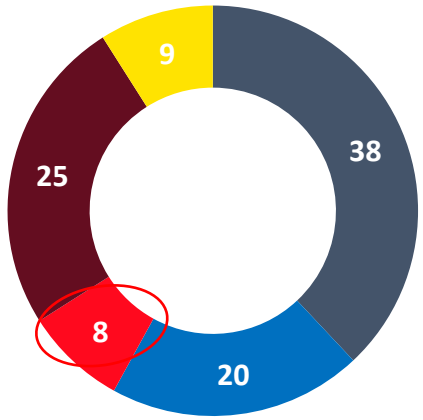
*Quel type de formation vous inspire le plus confiance pour obtenir un emploi ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

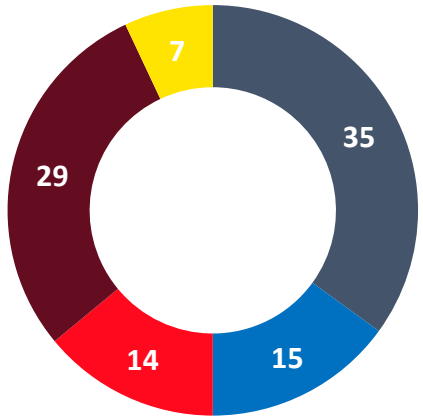
**Ensemble Français**




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

CSP+ : 42%



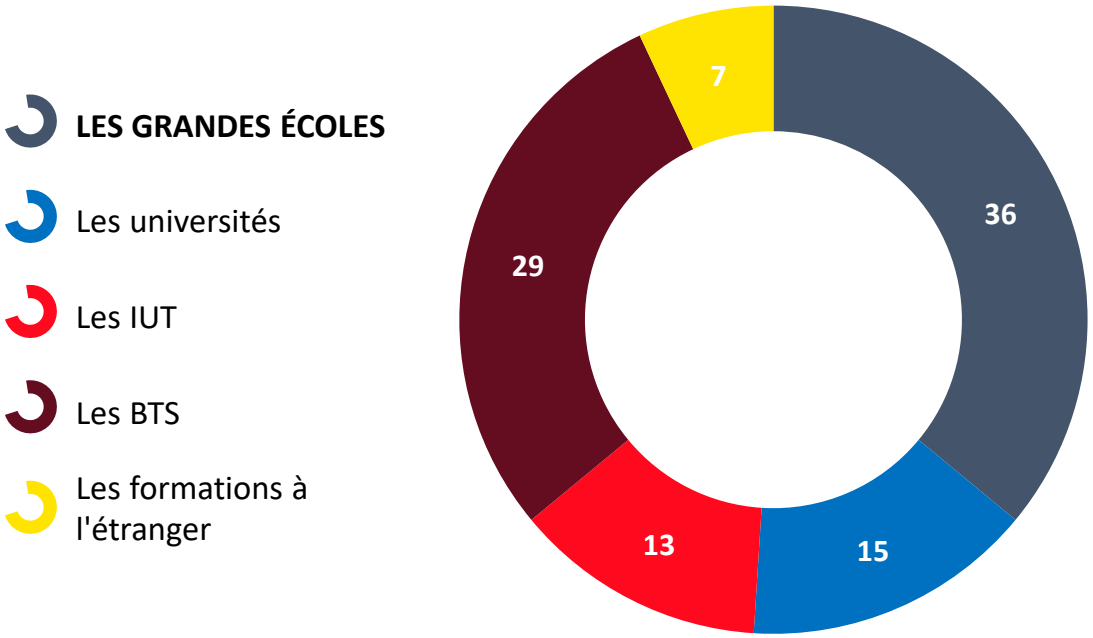



**xx%** score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

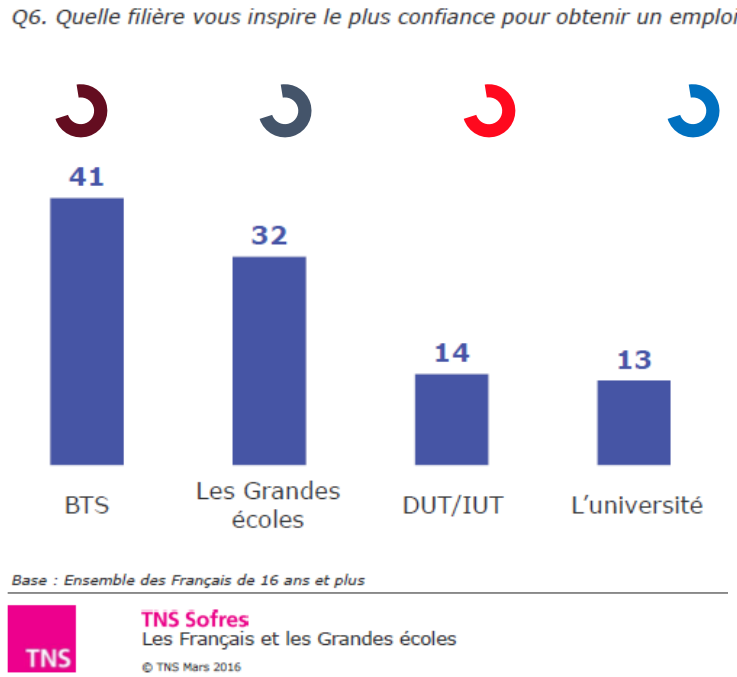
# Une confiance dans les Grandes écoles pour trouver un emploi qui semble s'être améliorée par rapport aux BTS en 3 ans

*Quel type de formation vous inspire le plus confiance pour obtenir un emploi ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

**Ensemble Français étude Ipsos 2019**




**Ensemble Français étude Kantar 2016**



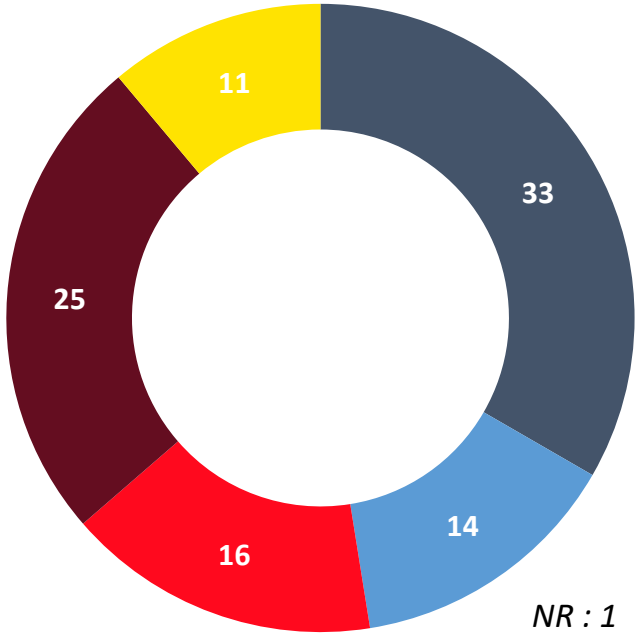

NB : Comparaison à prendre avec prudence car formulation de question et nombre d'items différents entre 2016 et 2019

**xx%** score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

# De la même manière les Grandes écoles sont également privilégiées pour les métiers d'avenir

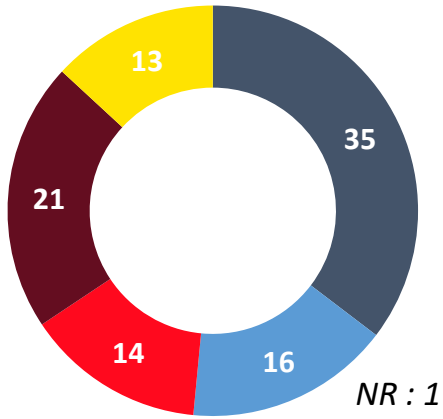
*Quel type de formation vous inspire le plus confiance pour travailler dans un métier d'avenir ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

**Ensemble Français**

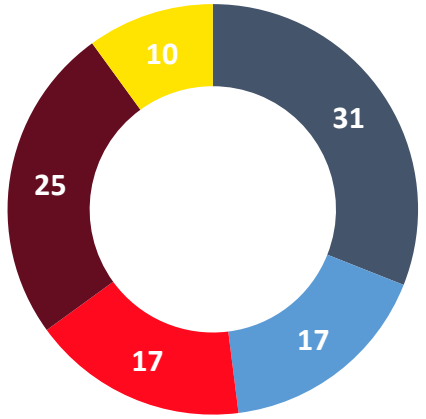



*NR : 1*

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




*NR : 1*

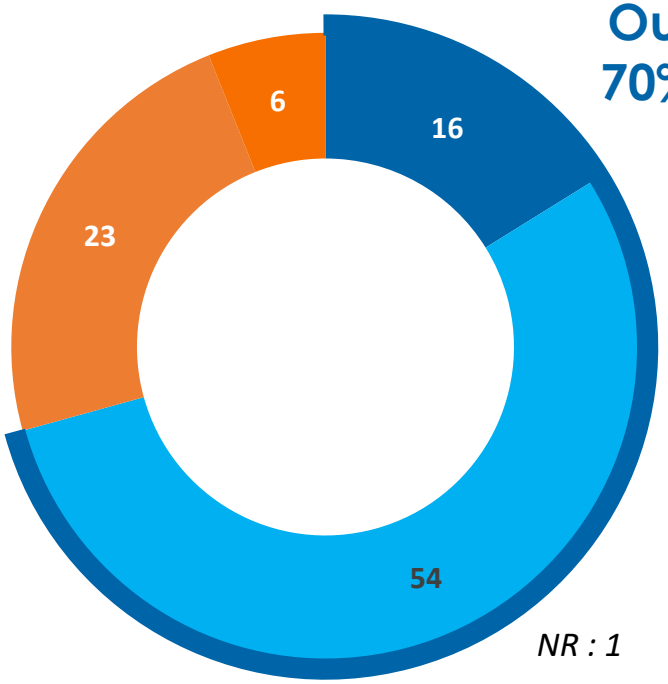


# Sans doute en partie parce que la sélection à l'entrée est un gage de reconnaissance sur le marché du travail

*Pensez-vous qu'une formation qui sélectionne ses étudiants offre un diplôme mieux reconnu sur le marché du travail ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

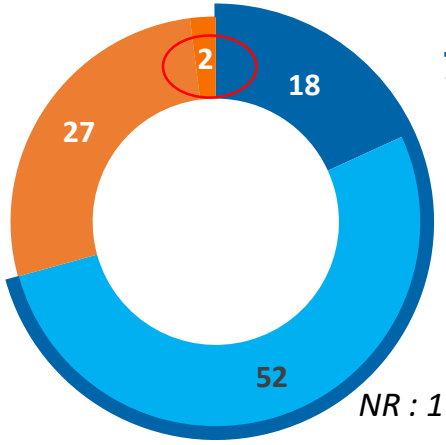
Oui, tout à fait
Oui, plutôt
Non, plutôt pas
Non, pas du tout

**Ensemble Français**



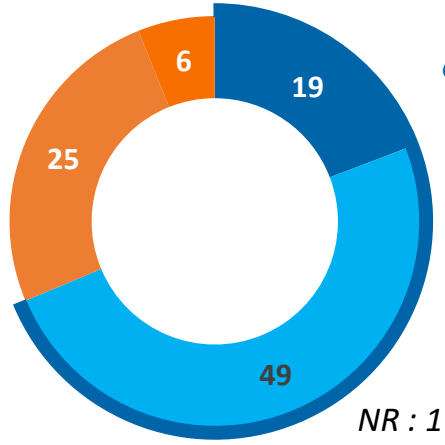

**Oui 70%**

*72%*




**Oui 70%**

*74%*




**Oui 68%**

*68%*

*Rappel 2016*

#3

# Un coût des études important pour les étudiants et la collectivité

© 2019 Ipsos

# Les écoles privées logiquement perçues comme bien plus chères par tous. Une surévaluation du coût de l'université et des écoles publiques.

*Selon vous, les droits d'inscription pour une année d'études supérieures sont de…*
*Base : Ensemble (1400 / 231 / 356)*

## Estimation des droits d'inscription pour une année d'études supérieures €

| | Ensemble Français | 16-20 ans | Parents 16-20 ans |
|---|---|---|---|
| Université | **2 372 €** | **1 767 €** | **2 389 €** |
| | CSP+ : -- (+/- 2100€) CSP- : ++ (+/- 2800€) | | |
| Ecole publique | **1 846 €** | **1 485 €** | **1 687 €** |
| Ecole privée | **5 874 €** | **5 537 €** | **5 396 €** |
| | CSP+ : ++ (+/-6400€) CSP- : -- (+/- 5200€) | | |

# Le coût pour la collectivité nationale d'une année d'études supérieures est largement sous-évalué par les répondants, même s'ils ont conscience qu'il reste en moyenne supérieur aux droits d'inscription

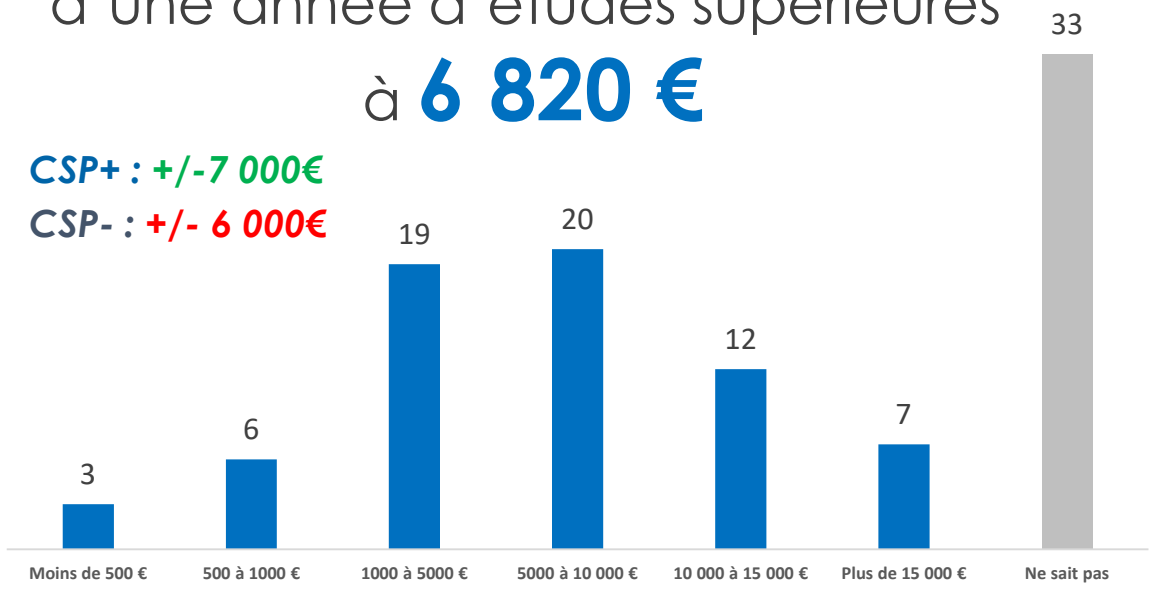
*A combien estimez-vous le coût moyen pour la collectivité nationale d'une année d'étude supérieure en France par an et par étudiant*
*Base : Ensemble (1400 / 231 / 356)*

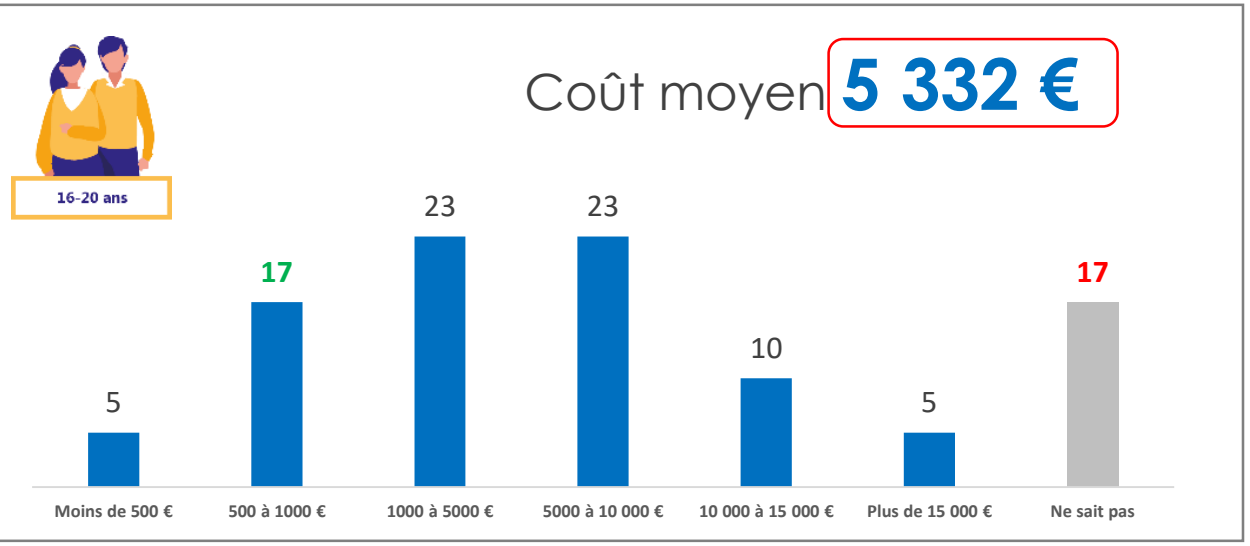
**Coût moyen réel : 11 000€ environ *(source : CGE)***

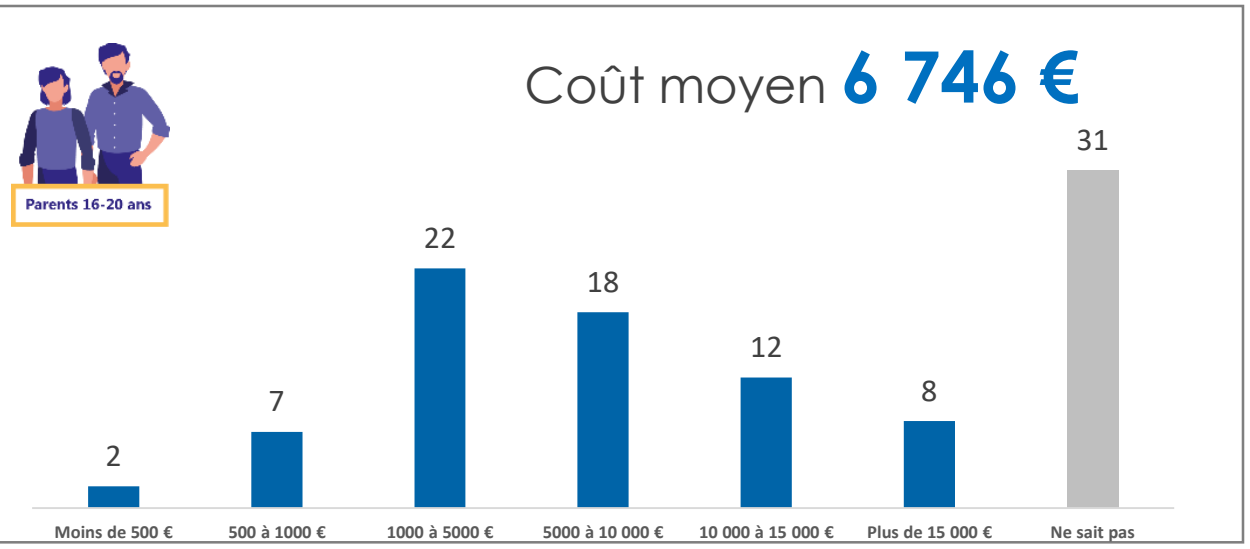
**Ensemble Français**

## Les Français estiment le coût moyen pour la collectivité d'une année d'études supérieures à **6 820 €**

***CSP+ : +/-7 000€***
***CSP- : +/- 6 000€***




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

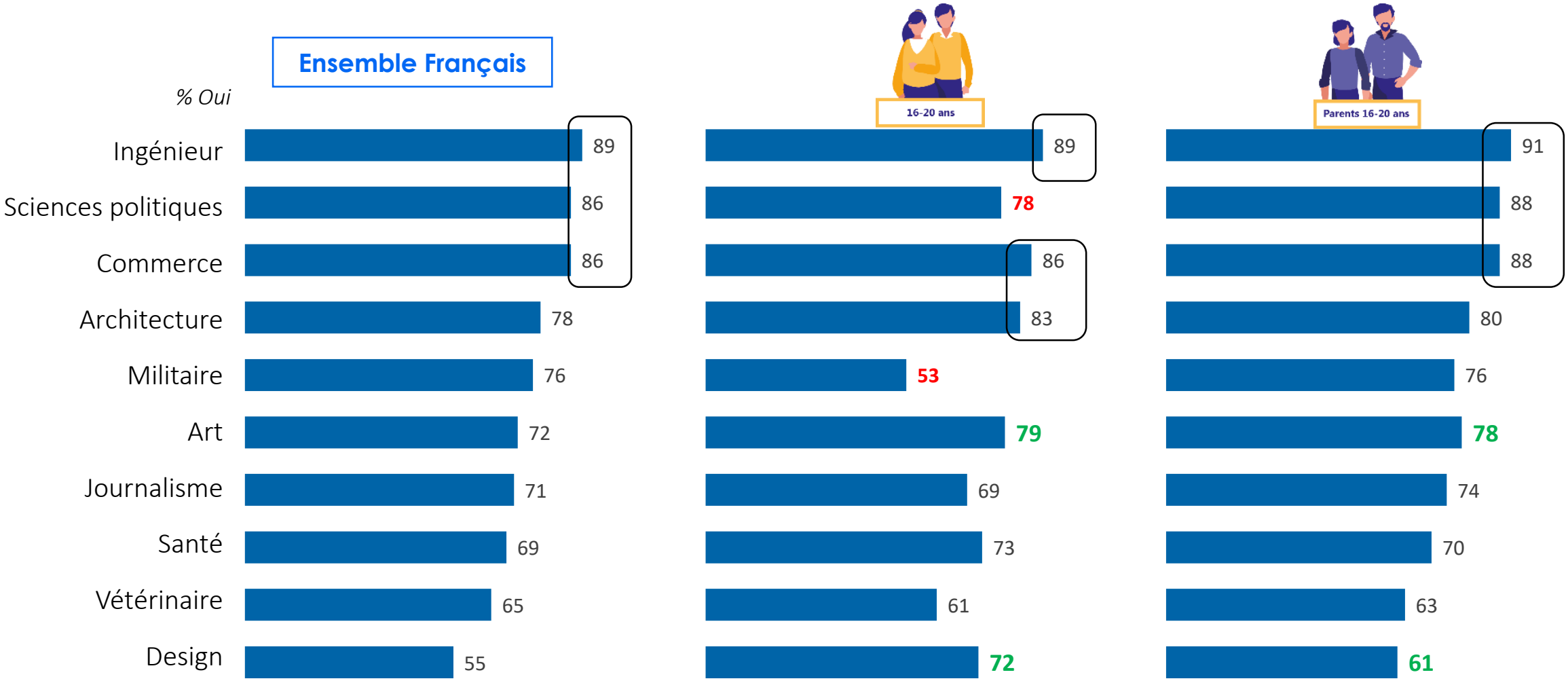
#4

# Malgré un niveau de connaissance assez limité, une très bonne perception des Grandes écoles

© 2019 Ipsos

# La connaissance en matière de Grandes écoles reste assez parcellaire : les Français les associent avant tout aux disciplines d'ingénierie, de sciences politiques et de commerce. Les jeunes et leurs parents citent plus fortement l'art et le design que l'ensemble des Français.

*Selon vous, il existe des Grandes écoles dans les domaines suivants ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*




xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

# A peine un tiers des Français sait que les Grandes écoles proposent l'apprentissage

*Selon vous, les Grandes écoles permettent-elles de suivre des formations en apprentissage ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

**Ensemble Français**

**32%**
des Français savent que les Grandes écoles permettent de suivre des formations en apprentissage

***CSP+ : 38%***

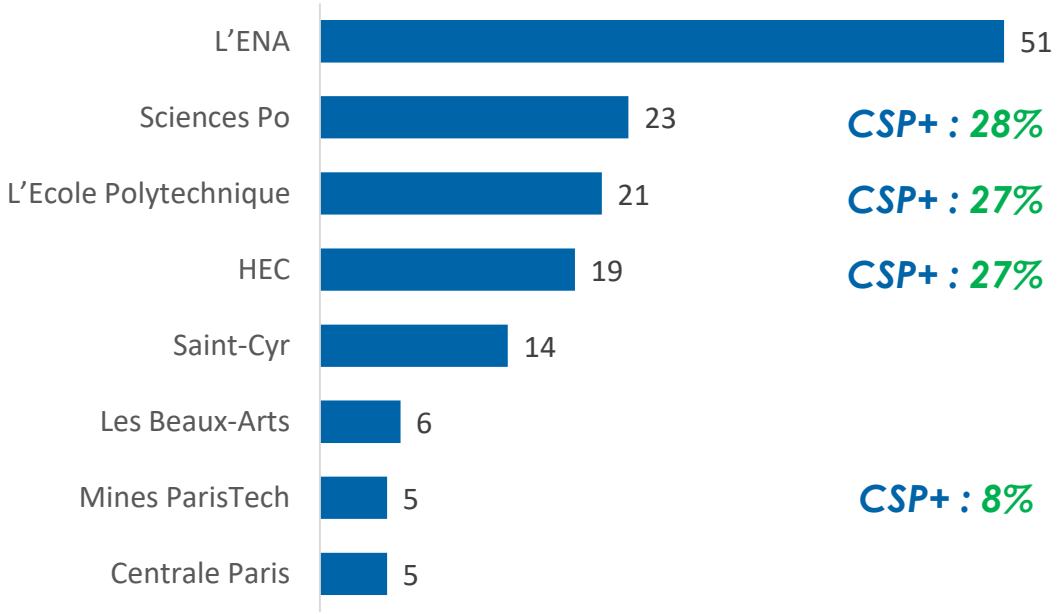
**33%**

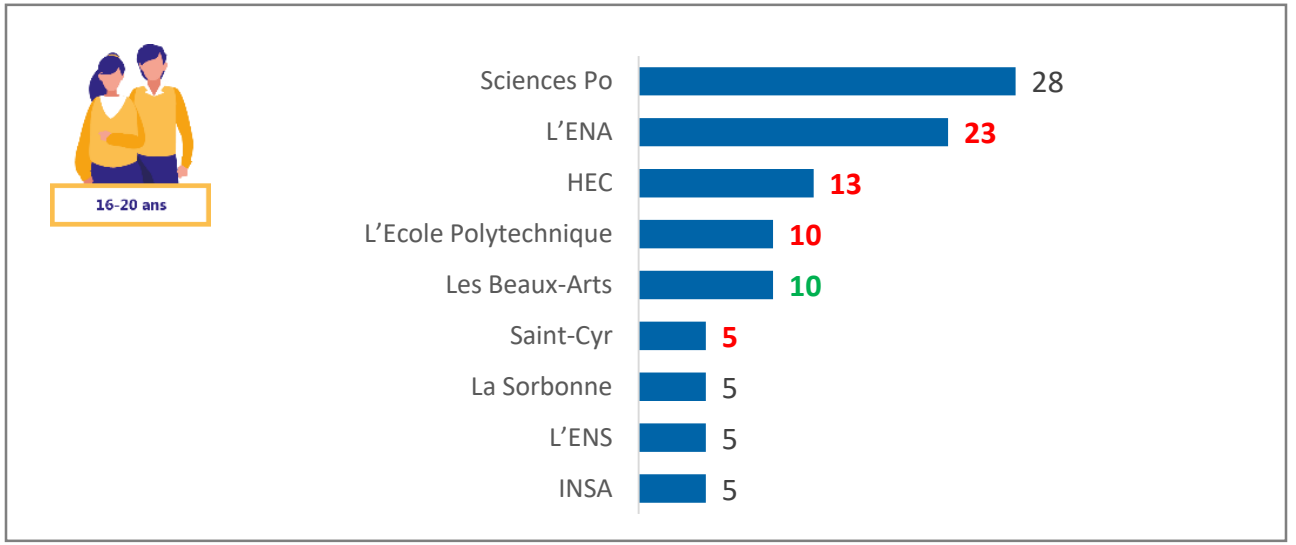
**35%**

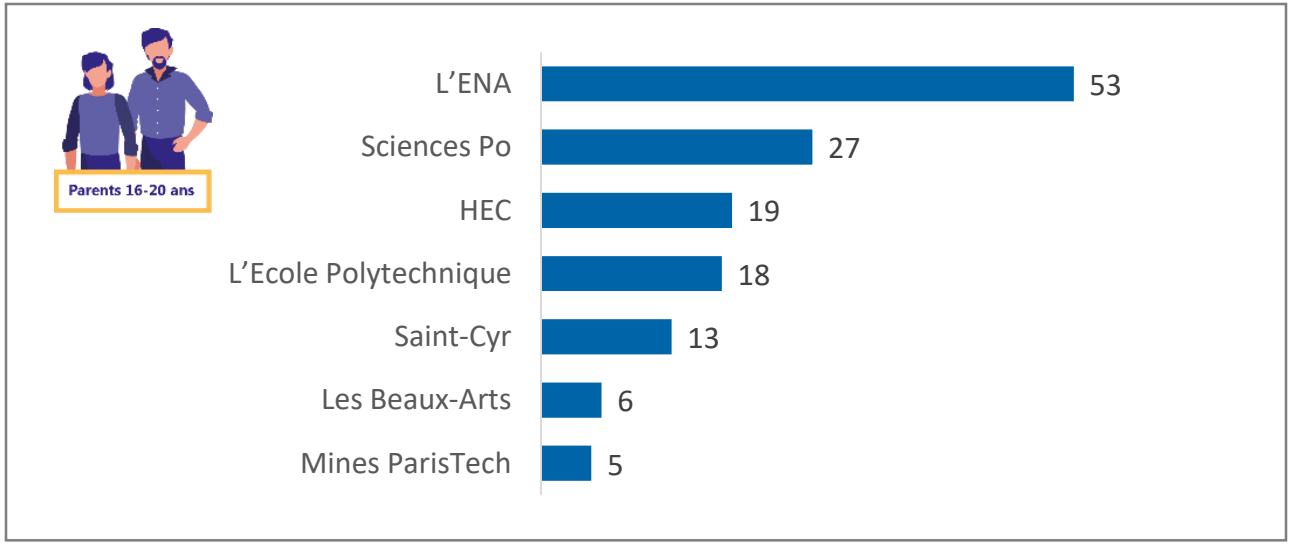
# L'ENA reste dans l'esprit des Français le symbole de LA Grande école, sauf chez les jeunes qui citent avant tout Sciences Po

*Pouvez-vous citer des Grandes écoles ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

**Ensemble Français**



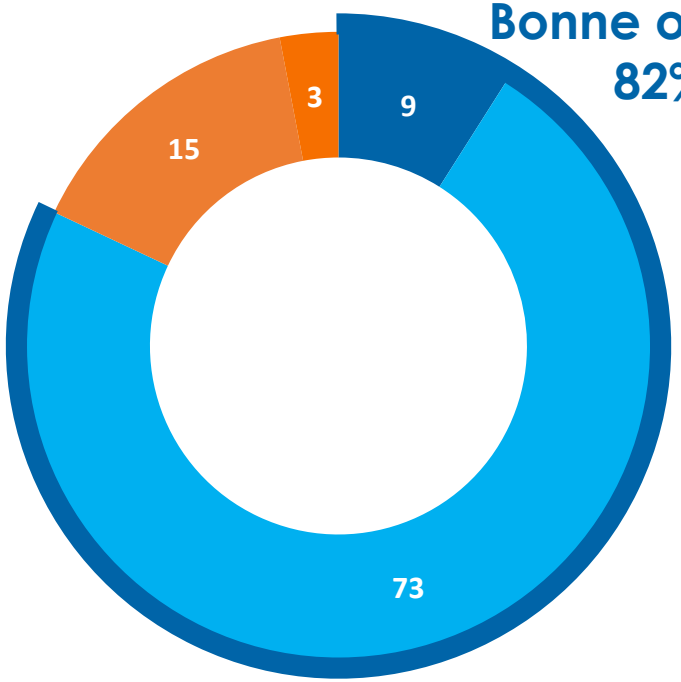

*NB: Seuls les scores au dessus de 5% sont présentés*

# Une image toujours très positive des Grandes écoles, et près de 1 jeune sur 5 qui en a une *très* bonne opinion

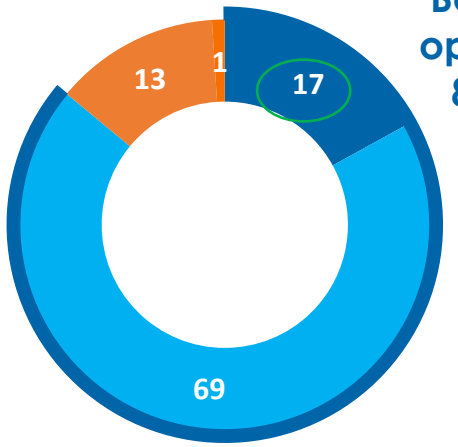
*À propos des Grandes écoles, en avez-vous...*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

- Une très bonne opinion
- Une bonne opinion
- Une mauvaise opinion
- Une très mauvaise opinion

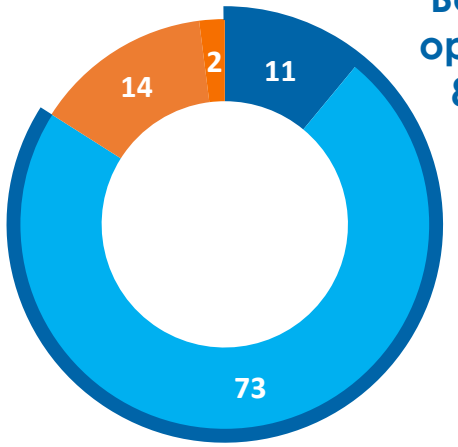
## Ensemble Français




*79% (10% très bonne)*




*84% (11% très)*




*85% (8% très)*

*Rappel 2016*

# Des traits d'image des Grandes écoles bien évalués dans l'ensemble, avec néanmoins l'égalité homme-femme, la mixite sociale et l'accessibilité intellectuelle en retrait

*Etes-vous d'accord ou non avec ces affirmations à propos des Grandes écoles ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

| % D'accord | Ensemble Français | 16-20 ans | Parents 16-20 ans |
|---|---|---|---|
| Les cours proposés sont de qualité | 90 | 89 | 90 |
| Les Grandes écoles sont reconnues à l'international | 87 | 84 | 88 |
| Les étudiants sont bien accompagnés et suivis lors de leur formation | 83 | 85 | 84 |
| Les Grandes écoles forment bien aux nouvelles technologies et à leurs enjeux | 83 | 81 | 85 |
| Les Grandes écoles contribuent au développement d'une recherche académique de qualité | 79 | 78 | 77 |
| Les enseignements proposés correspondent à ce que l'on attend des diplômés dans le monde du travail | 75 | 75 | 76 |
| Il est facile de trouver un travail à la hauteur de ses compétences avec un diplôme d'une Grande école | 74 | 68 | 72 |
| Les Grandes écoles constituent un investissement financier rentable sur le long terme | 72 | 69 | 70 |
| Tous les étudiants peuvent réussir en Grande école à condition d'être motivés | 68 | **61** | 65 |
| Les Grandes écoles favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes | 58 | 56 | **59** |
| Les Grandes écoles permettent une mixité sociale des étudiants | 47 | 50 | 44 |
| Le niveau scolaire et intellectuel requis pour entrer dans une Grande école est accessible à tous | 36 | 38 | 32 |

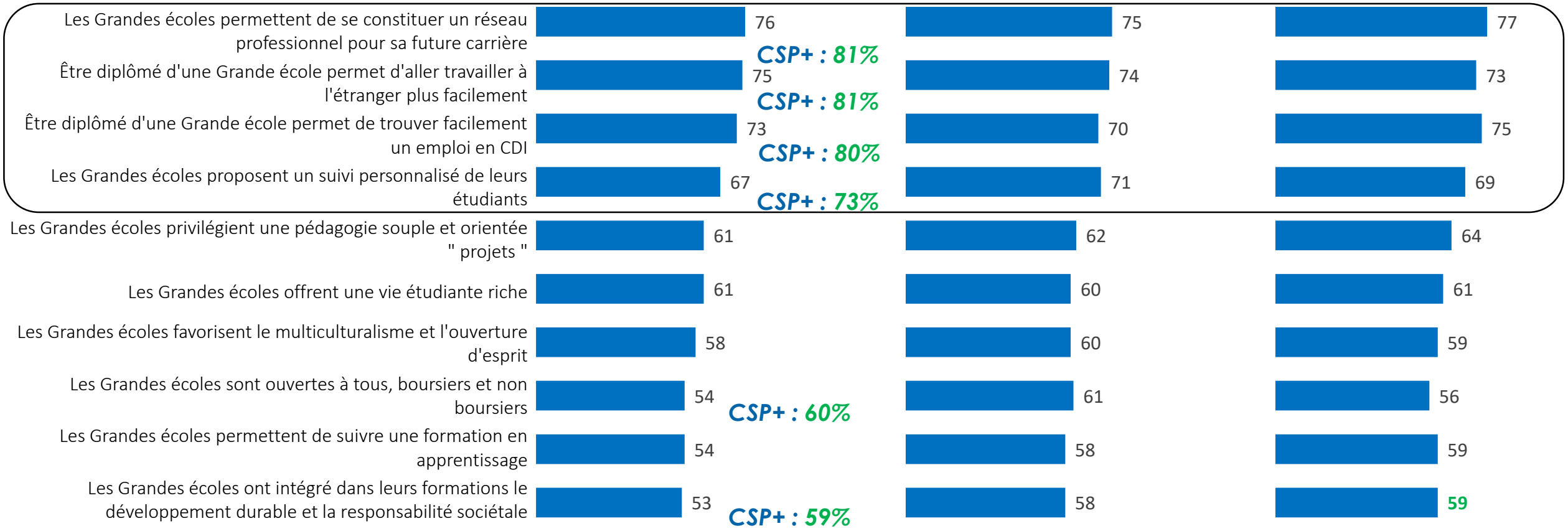
**CSP+ : 80%**

**CSP+ : 38%**

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

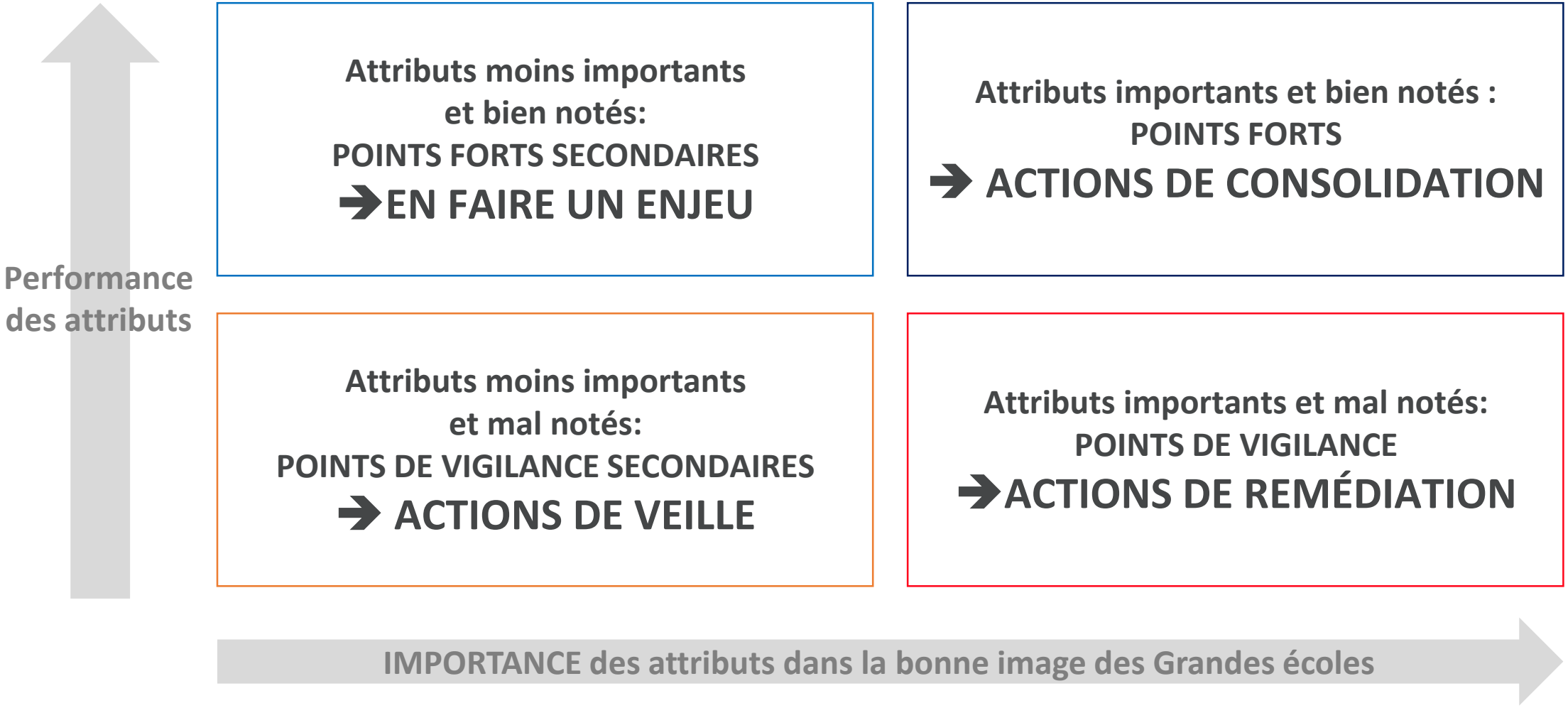
# Les arguments les plus convaincants en faveur des Grandes écoles : le réseau professionnel, l'accès facilité à l'emploi à l'étranger et à des emplois en CDI. Le suivi personnalisé des étudiants est également important.

*Parmi les informations suivantes au sujet des Grandes écoles, lesquelles selon-vous, convaincraient un jeune d'intégrer une Grande école ?*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

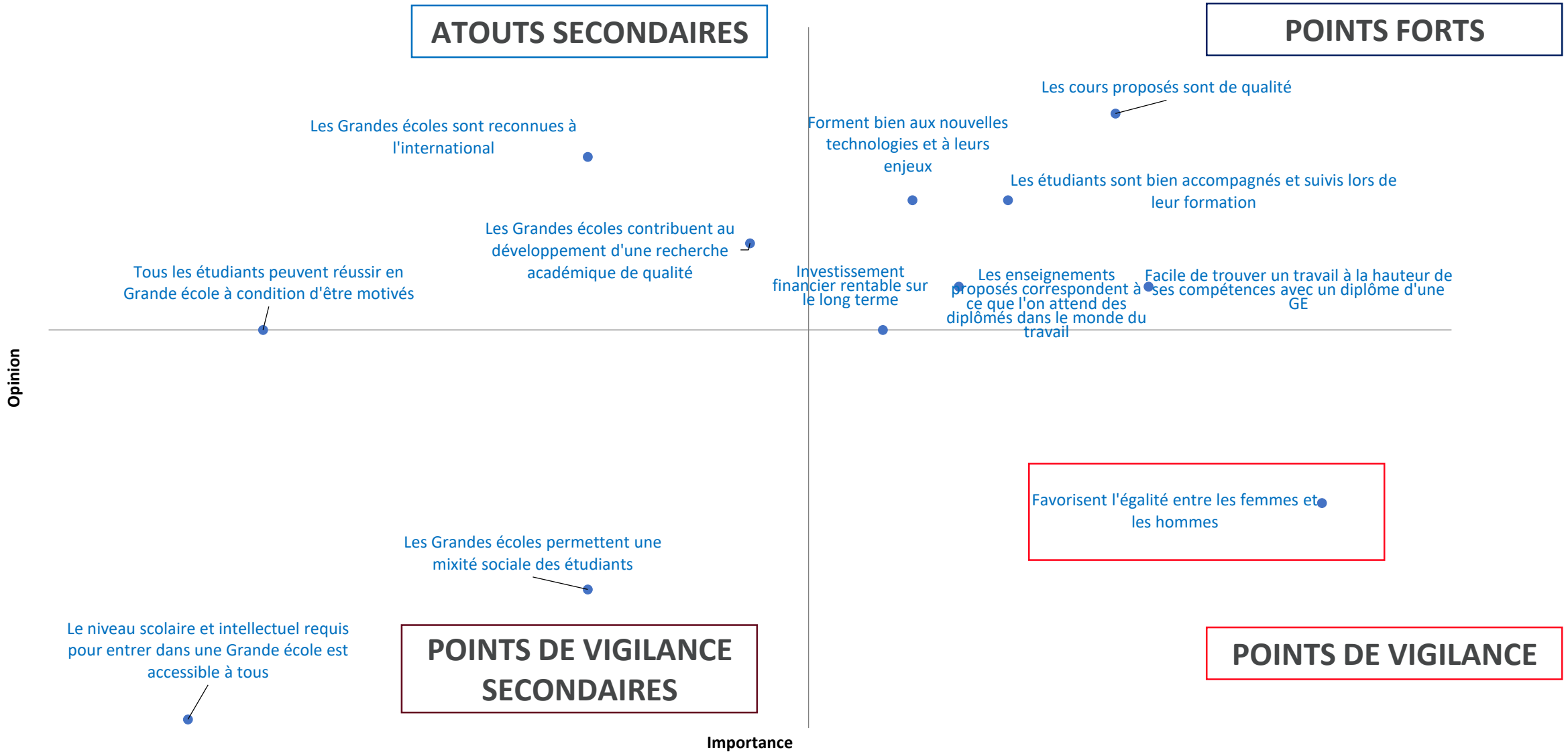



xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

Comment lire le mapping qui suit ?



# L’amélioration de l’égalité hommes-femmes comme axe prioritaire pour améliorer davantage encore la perception des Grandes écoles.



#5

# Souhait et motivations pour intégrer une Grande école : des parents ambitieux pour leurs enfants, mais des freins liés aux coûts essentiellement

© 2019 Ipsos

# Comme en 2016, un intérêt pour les Grandes écoles plus fort chez les parents que chez les jeunes.

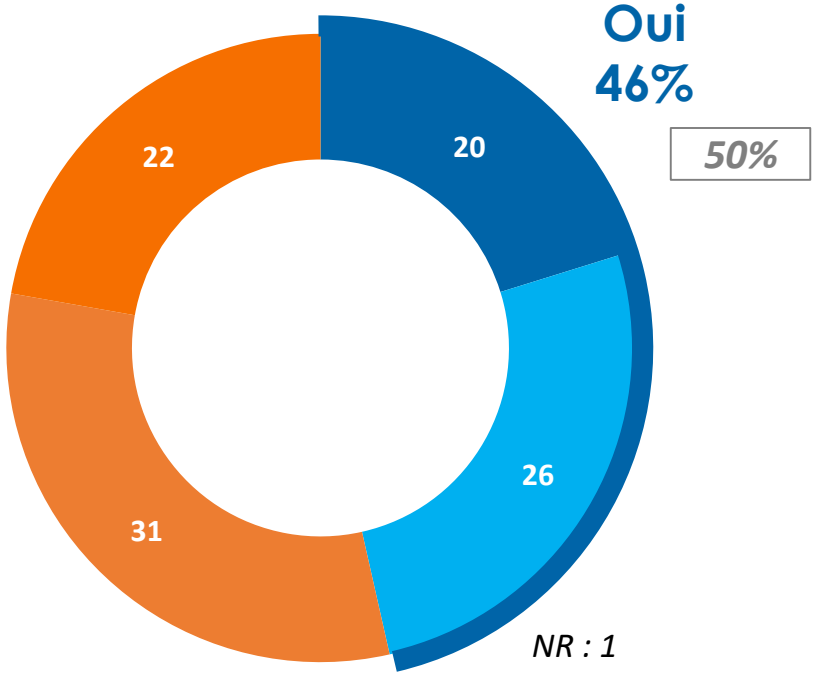
*(16-20 ans) Souhaiteriez-vous intégrer une Grande école ? / (Aux parents 16-20 ans) Souhaiteriez-vous que votre/vos enfant(s) intègre(nt) une Grande école ?*
*Base : Ensemble (16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

Oui, tout à fait

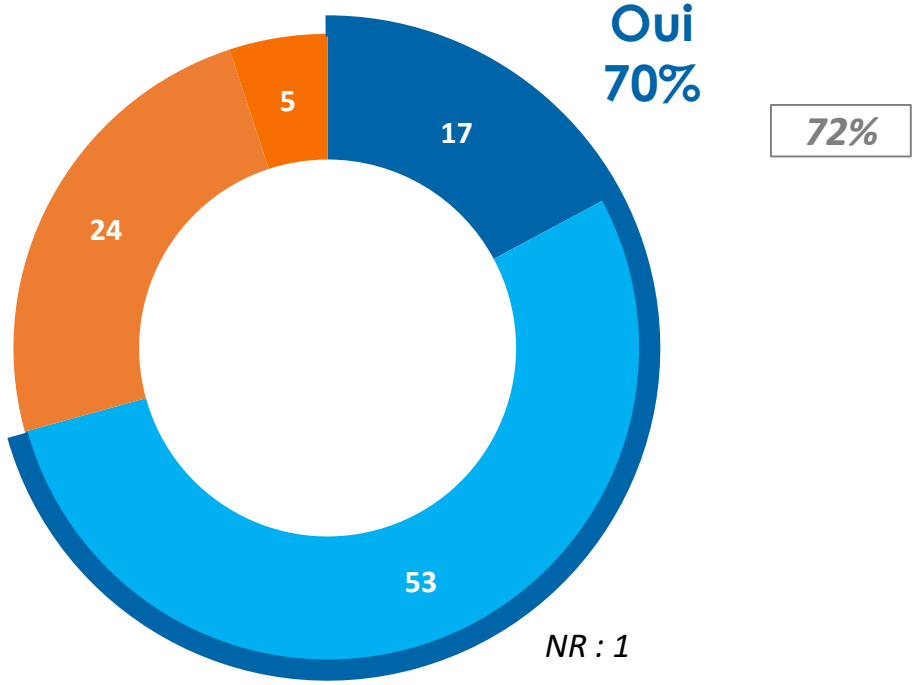
Oui, plutôt

Non, plutôt pas

Non, pas du tout




*50%*

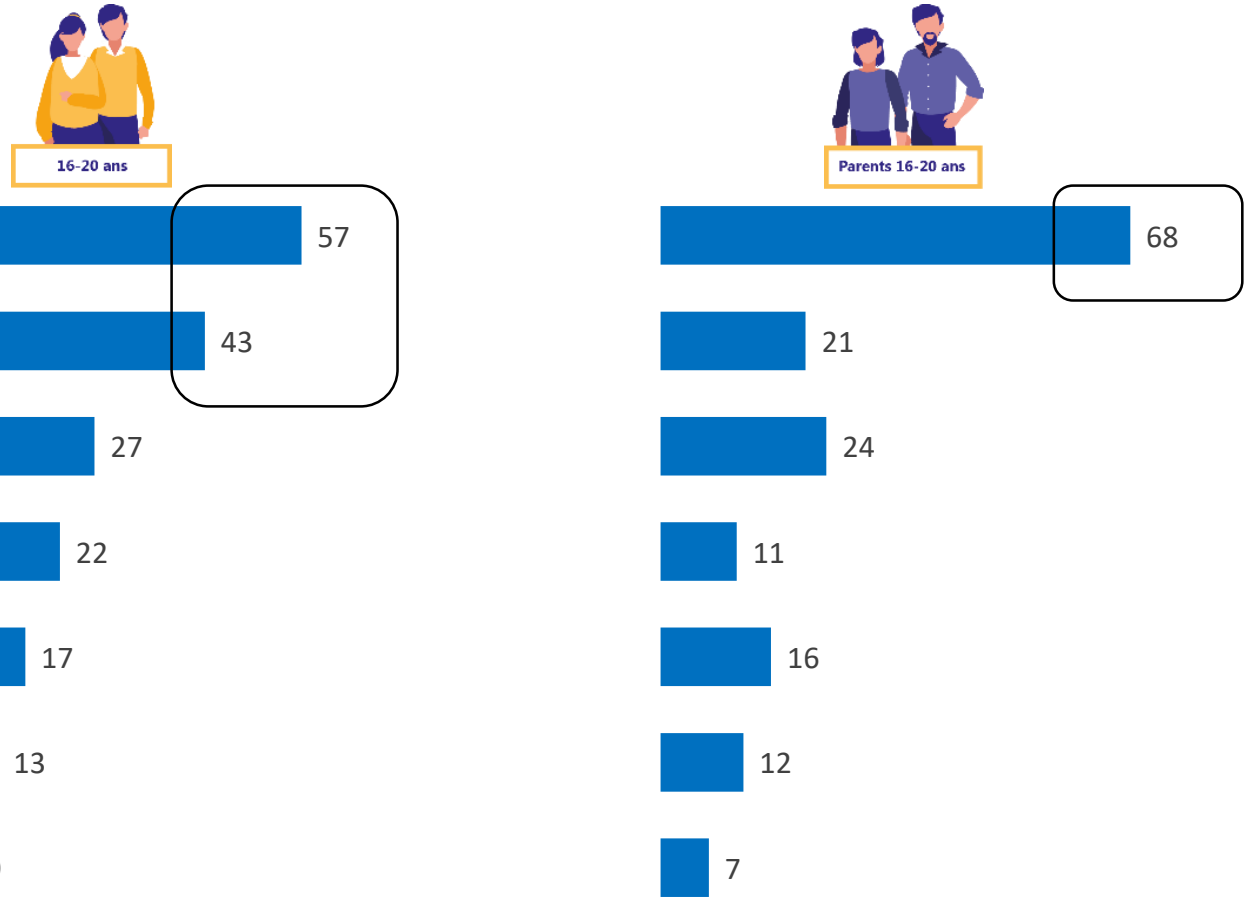



*72%*

*Rappel 2016*

# Si les jeunes et davantage encore les parents, mettent en avant le coût trop élevé comme motif de désintérêt, les jeunes sont également préoccupés par le niveau attendu.

*Pour quelle(s) raison(s) ne souhaiteriez-vous pas intégrer [que vos enfants intègrent] une Grande école ?*
*Base : Non intéressés par une Grand Ecole (16-20 ans n=124 / Parents 16-20 ans n=107)*



# Si les parents attendent avant tout des informations sur les frais de scolarité, les jeunes attendent surtout des informations sur les spécialités de chaque école. Ils attendent aussi plus fortement des informations sur les chances d'admission.

*À propos des Grandes écoles, les sujets sur lesquels vous souhaiteriez plus d'information sont :*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

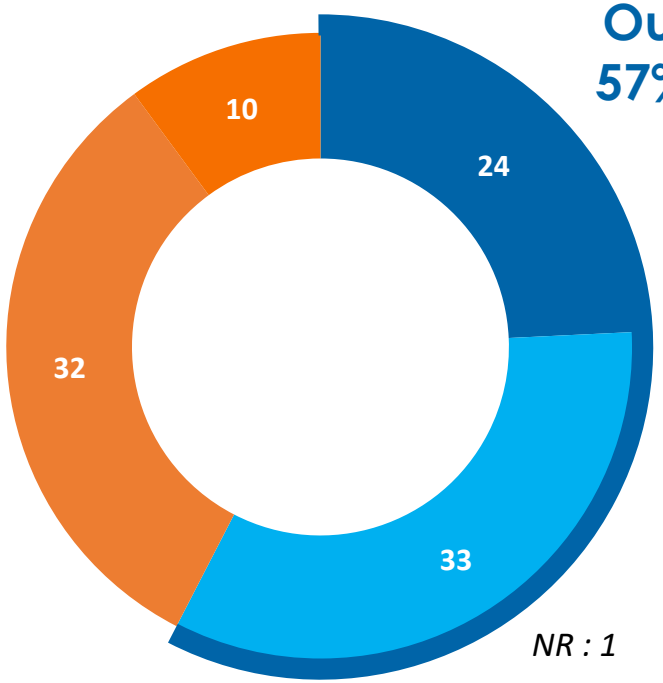
| | Ensemble Français | 16-20 ans | Parents 16-20 ans |
|---|---|---|---|
| Les frais de scolarité et les modalités de financement | 48 | 46 | **59** |
| Les débouchés | 44 | 44 | 48 |
| Les différentes écoles existantes et leurs spécialités | 41 | **50** | 46 |
| Les chances d'admission dans une Grande école | 35 | **42** | 39 |
| La possibilité d'intégrer une Grande école par la voie de l'alternance ou de l'apprentissage | 27 | 24 | 32 |
| Les procédures administratives d'inscription | 24 | 26 | **30** |
| Je préfère que mon/mes enfants(s) passe(nt) par une autre voie d'admission | 4 | **4** | 6 |
| Autres | 0 | **1** | 0 |
| Aucun sujet | 21 | **15** | **13** |

**xx%** / **xx%** score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

# Un intérêt plus élevé qu'en 2016 pour les classes préparatoires, encore une fois bien plus fort chez les parents que chez les jeunes.

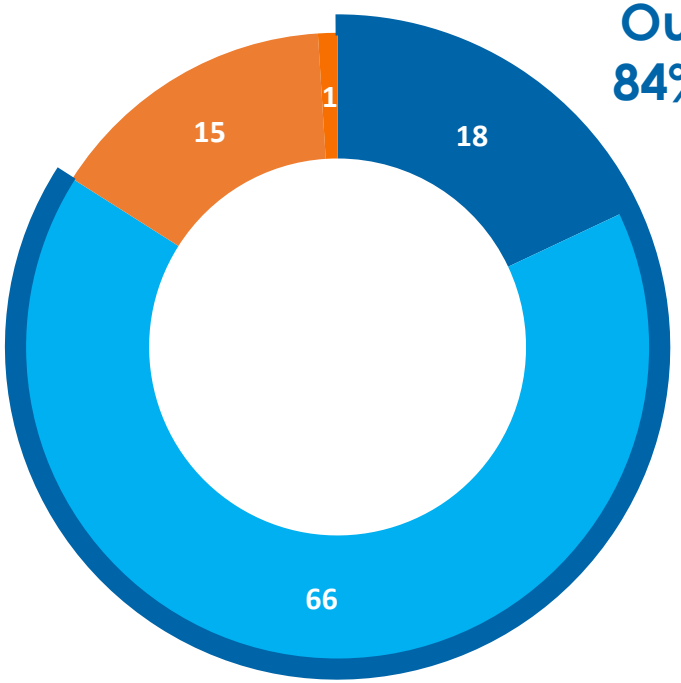
*(Aux 16-20 ans) Souhaiteriez-vous intégrer une classe préparatoire ? /(Aux parents 16-20 ans) Et souhaiteriez-vous que votre/vos enfant(s) intègre(nt) une classe préparatoire ?*
*Base : Intéressés par une Grand Ecole (16-20 ans n=105 / Parents 16-20 ans n=246)*

Oui, tout à fait
Oui, plutôt
Non, plutôt pas
Non, pas du tout




*NR : 1*

*41%*




*70%*

*Rappel 2016*

# Des raisons multiples de désintérêt pour les classes préparatoires : la difficulté et la peur de l'échec prédominent chez les jeunes, ainsi que la perception d'un coût trop élevé, qui est la raison n°1 chez les parents

*Pour quelle(s) raison(s) ne souhaiteriez-vous pas intégrer [que vos enfants intègrent] une classe préparatoire ?*
*Base : Non intéressés par une classe préparatoire (16-20 ans n=44 / Parents 16-20 ans n=41)*

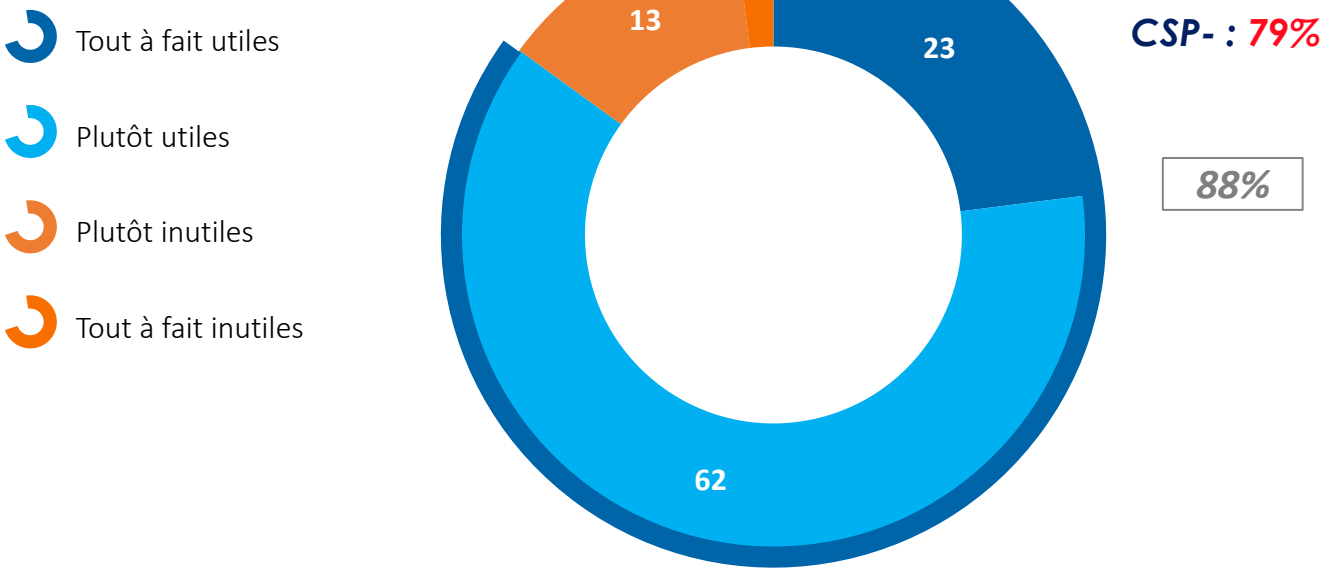
*Bases faibles*

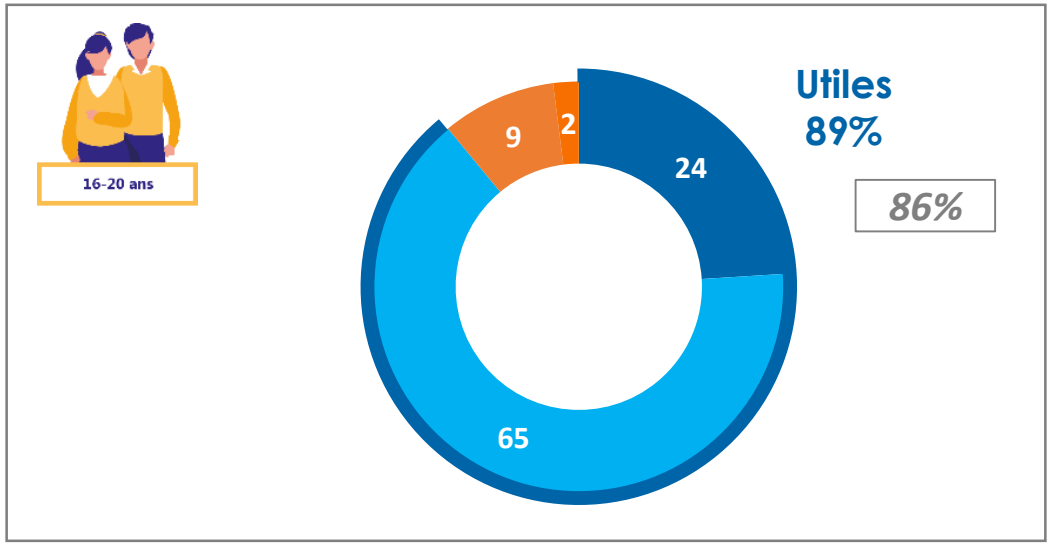
| | 16-20 ans | Parents 16-20 ans |
|---|---|---|
| Cela demande trop de travail | 31 | 20 |
| C'est trop difficile, je ne pense pas avoir le niveau / mon enfant n'a pas le niveau | 29 | 29 |
| C'est trop cher | 28 | 35 |
| J'ai peur d'échouer / que mon/mes enfant(s) échoue(nt) | 28 | 12 |
| Je préfère passer / que mon enfants passe par une autre voie d'admission | 21 | 13 |
| Je n'ai pas assez d'information | 20 | |
| Il n'existe pas de classe préparatoire pour la filière ou l'école qui m'intéresse | 13 | 27 |
| Autres | 4 | 7 |

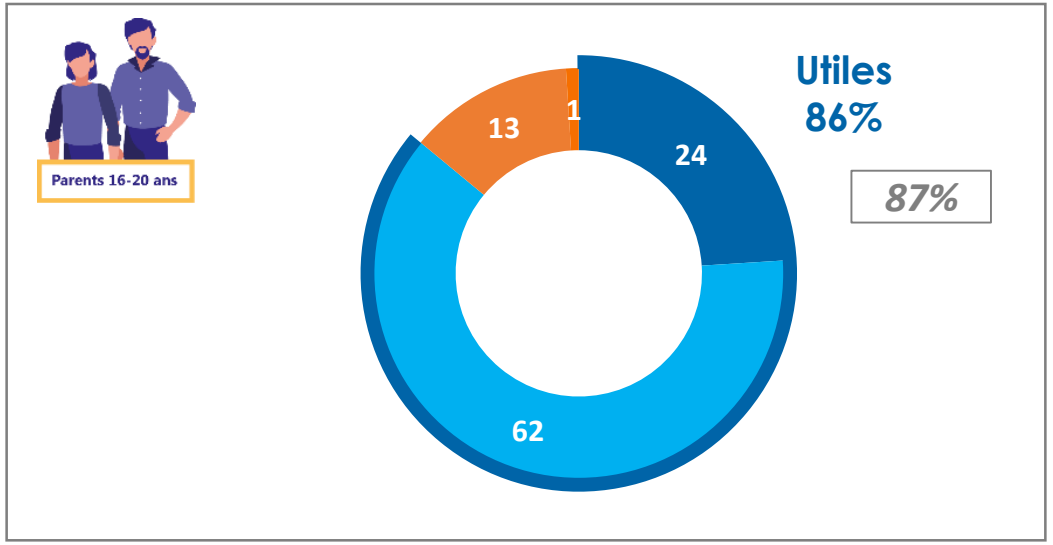
# Au total, une utilité des Grandes écoles qui est incontestée. Près d'un Français sur 4 les juge même *tout à fait* utiles.

*Selon-vous, les Grandes écoles sont, pour la société …*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

**Ensemble Français**



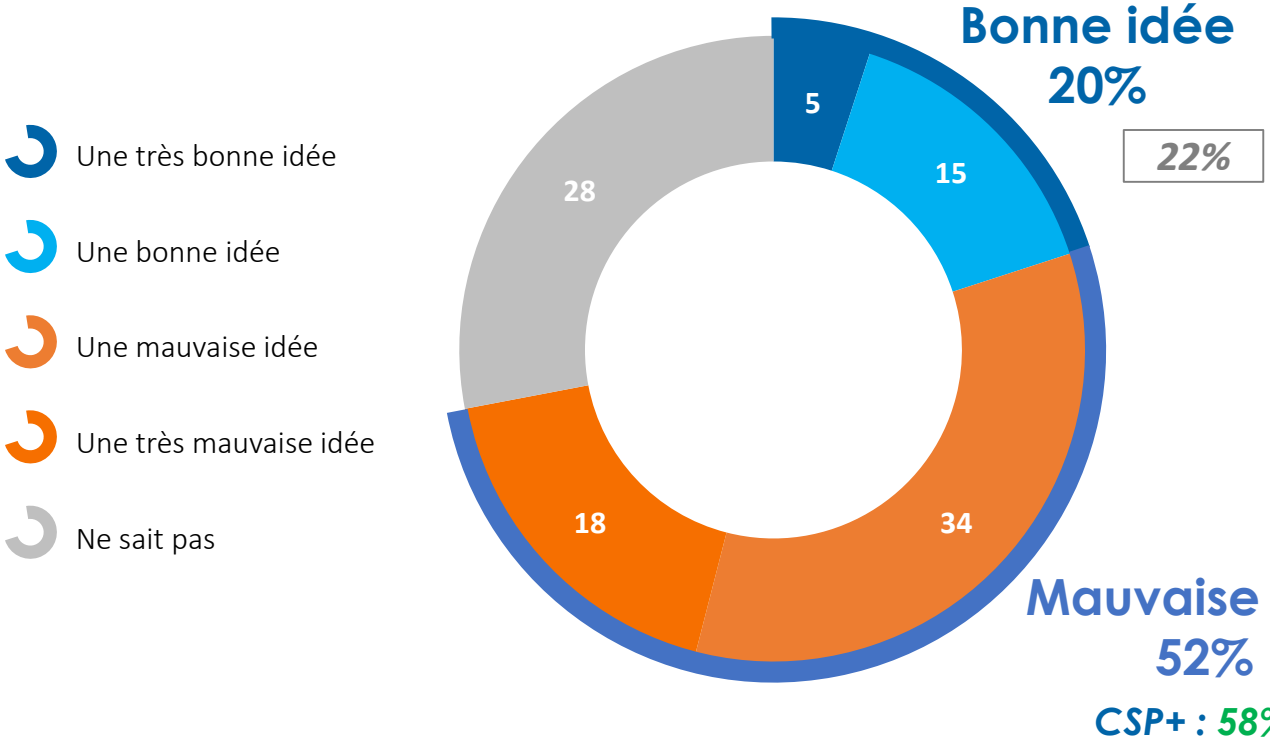



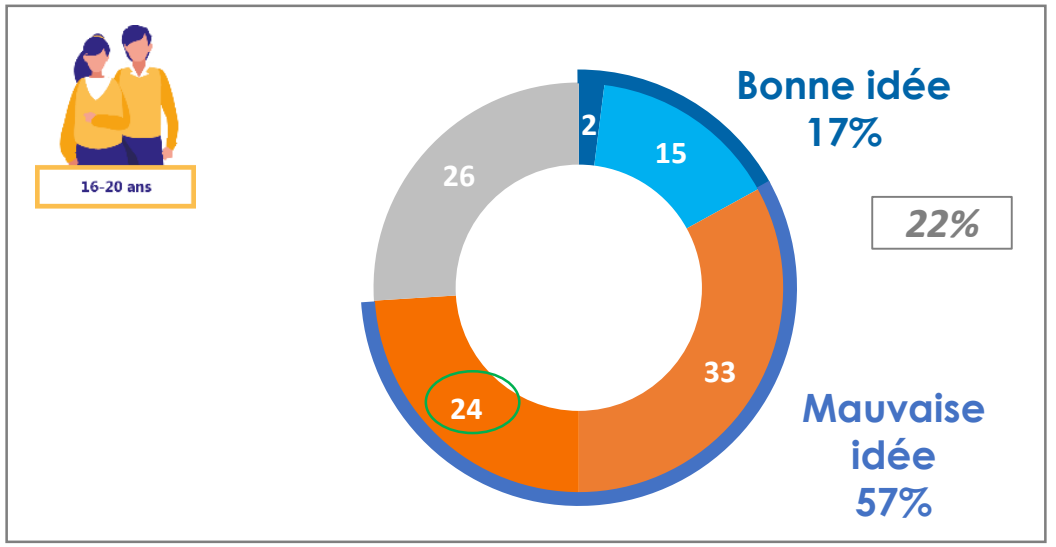

*Rappel 2016*

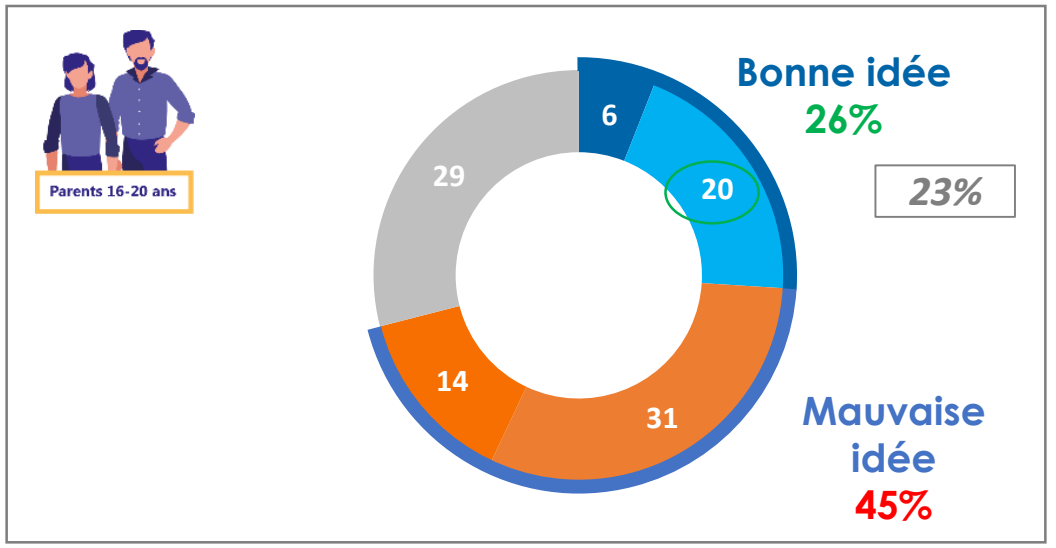
# D'ailleurs, la majorité des Français considèrent toujours que supprimer les Grandes écoles est une mauvaise idée. Pour 1 jeune sur 4, c'est même une très mauvaise idée.

*Certains parlent de supprimer les Grandes écoles. Pensez-vous que ce soit...*
*Base : Ensemble (Ensemble des Français n=1400 / 16-20 ans n=231 / Parents 16-20 ans n=356)*

**Ensemble Français**




*Rappel 2016*

xx% / xx% score significativement supérieur/inférieur à l'ensemble des Français

# Contacts

**Sarah DUHAUTOIS**
Directrice Adjointe
Corporate Réputation
Sarah.duhautois@ipsos.com

**Florence PETIT**
Directrice de clientèle
Corporate Réputation
Florence.petit@ipsos.com

**Flora BAUMLIN**
Directrice d'études
Corporate Réputation
Flora.baumlin@ipsos.com

Ce document a été rédigé selon les standards qualité d'Ipsos France.
Il a été relu et validé par: Sarah Duhautois, Directrice Adjointe Corporate Réputation



© 2019 Ipsos

## 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