

L'entreprise idéale de demain
Entre idéalisme et pragmatisme

Avril 2013



Méthodologie

Etude réalisée **du 11 mars au 7 avril 2013**, au travers d'un sondage en ligne.

Opinion recueillie auprès de **1 065 étudiants**.

Echantillon

- Plus d'un titulaire sur deux est une femme (54%).
- Près de 68% des personnes interrogées suivent une formation en école de commerce, principalement en 4^e ou 5^e année ; 10% sont en école d'ingénieurs, et 15% suivent un parcours universitaire.
- La quasi-totalité des participants (87%) a déjà été confrontée au monde du travail à travers un stage.
- L'entreprise reste un lieu d'épanouissement personnel pour 9 personnes sur 10



94%

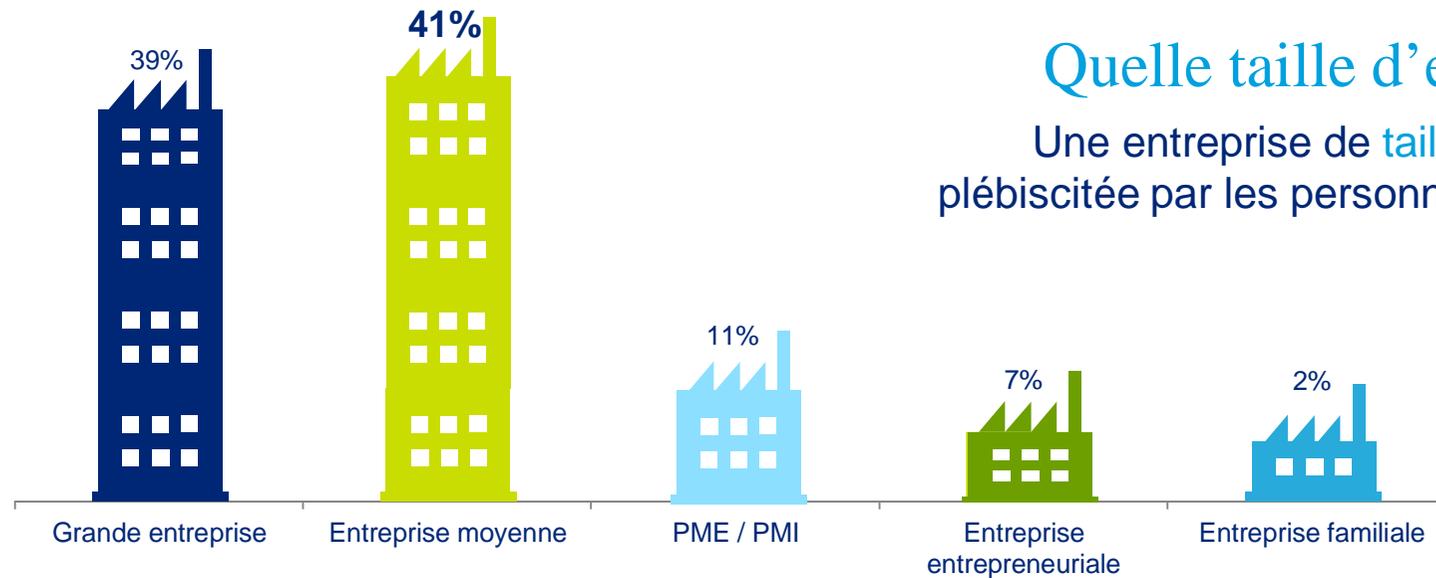


6%

Pour rappel, Deloitte s'est également intéressé aux jeunes diplômés à travers son baromètre « Humeur des jeunes diplômés 2013 »

L'entreprise idéale

L'entreprise idéale



Quelle taille d'entreprise ?

Une entreprise de **taille moyenne** est plébiscitée par les personnes interrogées.

Où et avec qui ?

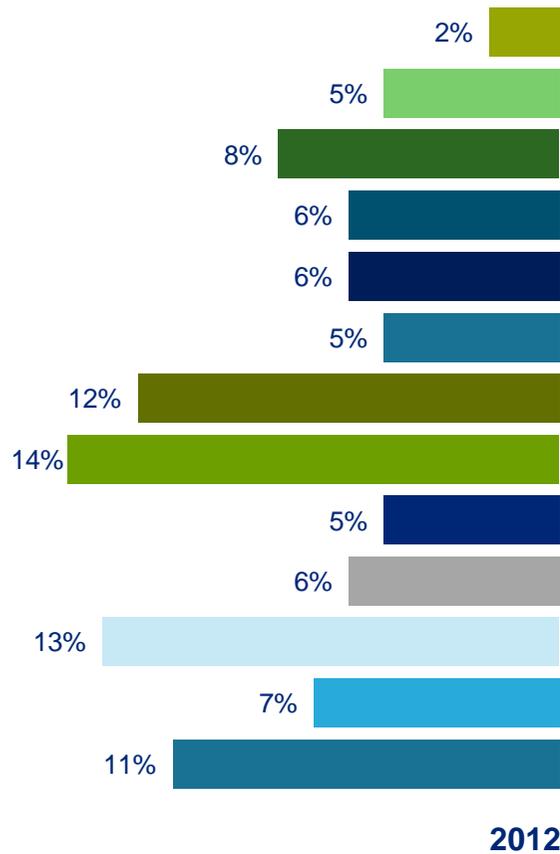
81%
Environnement de travail international

19%
Environnement de travail français

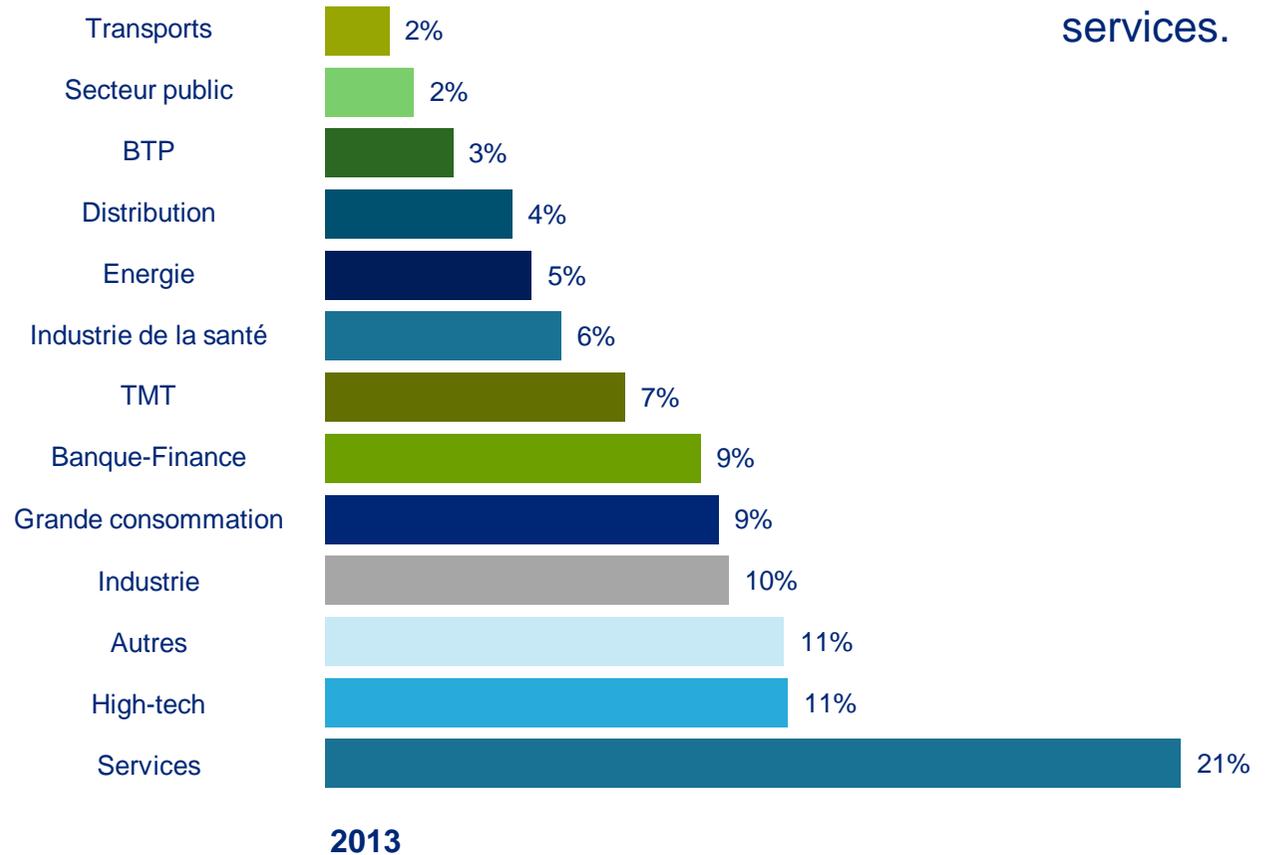
La nouvelle génération aspire à un **environnement de travail international.**

L'entreprise idéale

Dans quel secteur d'activité ?

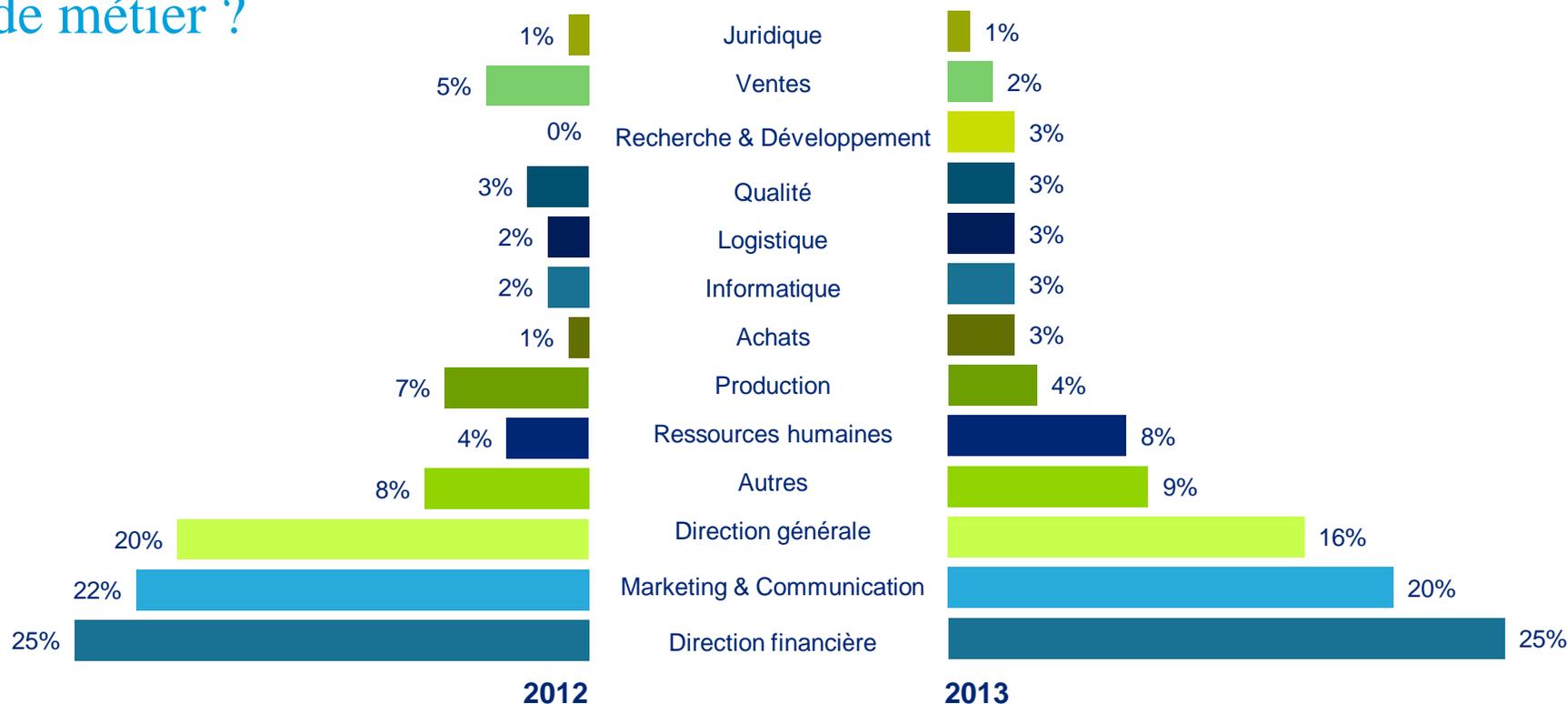


La crise de confiance/défiance du secteur finance continue et diminue son attractivité, au profit des secteurs high-tech et services.



L'entreprise idéale

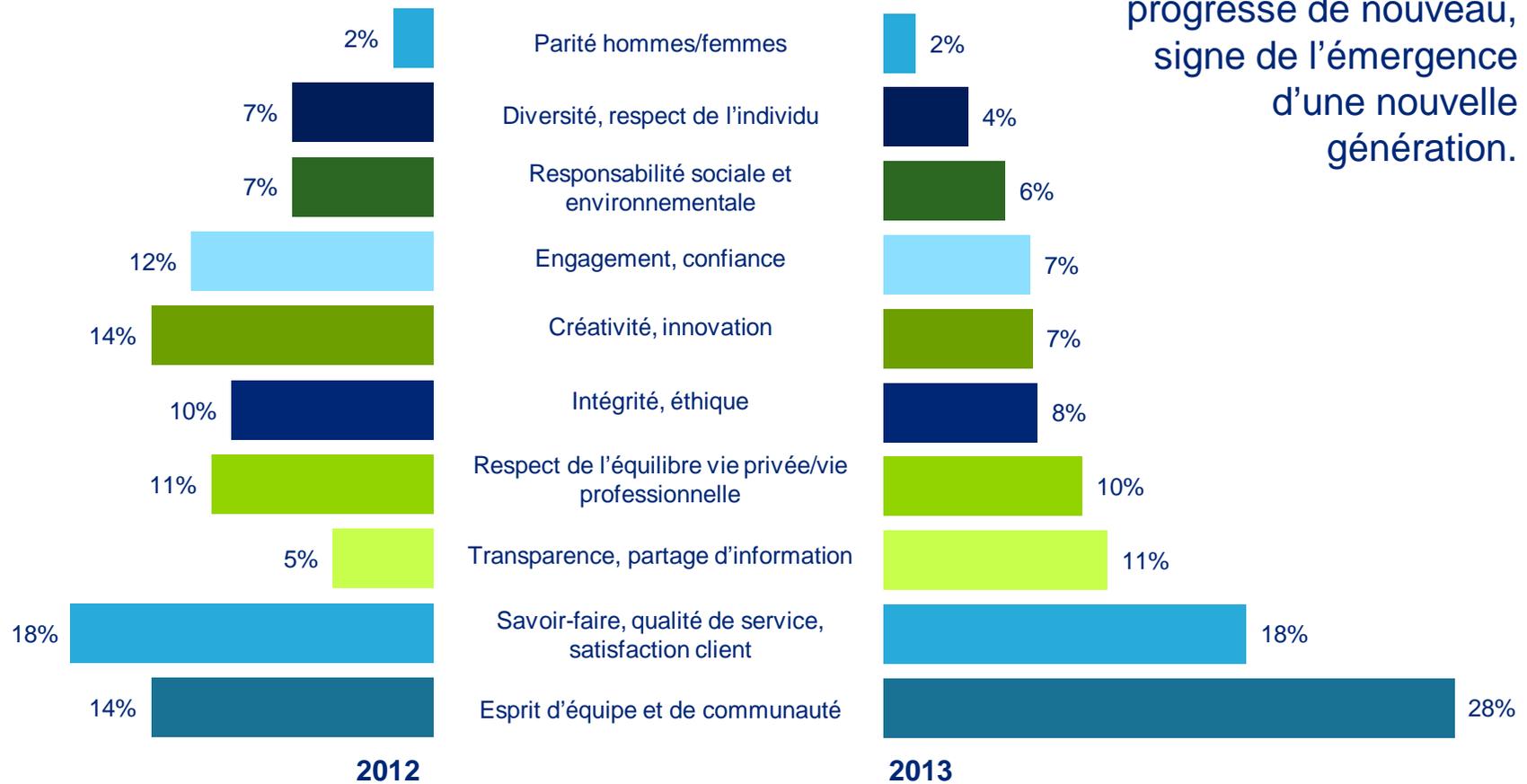
Dans quelle famille de métier ?



Si le secteur financier apparaît comme moins attractif que par le passé, la **finance d'entreprise**, en tant que voie royale à la **Direction générale**, reste **fortement plébiscitée** par les nouvelles générations.

L'entreprise idéale

Quelles valeurs d'entreprise sont les plus importantes ?



L'esprit d'équipe et de communauté progresse de nouveau, signe de l'émergence d'une nouvelle génération.

L'environnement de travail idéal

L'environnement de travail idéal

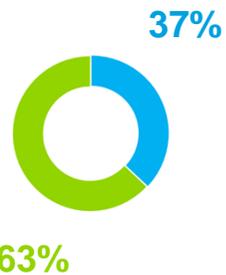
Quelle organisation du travail ?

Le pur télétravail est toujours aussi peu plébiscité.



En revanche la quasi-totalité souhaite bénéficier d'une flexibilité dans l'organisation du travail (pourcentage similaire entre hommes et femmes).

Poste de travail sédentaire



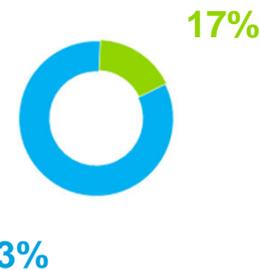
Travail nomade

A domicile



Flexibilité Entreprise/Domicile

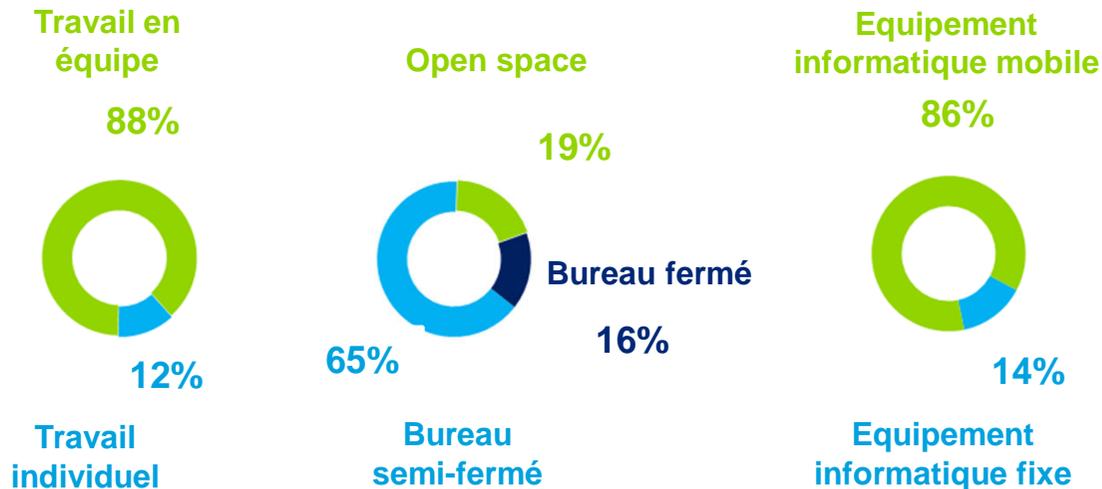
Horaires fixes



Horaires flexibles

L'environnement de travail idéal

Quelle collaboration dans le travail ?



Besoin paradoxal de l'appartenance à un groupe (travail en équipe) et d'une forte autonomie/liberté.

Autre paradoxe de cette génération qui souhaite davantage de travail collaboratif : le bureau fermé ou semi-fermé reste plébiscité.

Comme en 2012, la polyvalence des missions est mise en avant par 9 étudiants sur 10, seuls quelques profils d'ingénieurs semblent préférer un haut niveau de spécialisation.



La carrière idéale

La carrière idéale

52%

Personnalité

20%

Compétences

Quel critère
de
recrutement ?

18%

Expérience

10%

Test et étude
de cas

Cette génération n'est pas individualiste mais dans une recherche d'individualisation, de reconnaissance individuelle, et ce dès le recrutement.

Génération accro aux nouvelles technologies mais qui souhaite **fortement** rencontrer les personnes, tisser des relations.

Cette génération souhaite **réhumaniser l'entreprise**, ce qu'illustre notamment la proportion relativement faible de recrutement via le web.



RH et Opérationnel



RH uniquement **22%**

52%

Quel mode de recrutement ?

Forum **18%**



Web **8%**



La carrière idéale

Evolution
hiérarchique
28%



Mobilité
internationale
25%



Nouvelles
compétences
20%

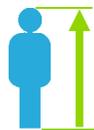


En matière d'évolution de carrière, les sondés considèrent **l'évolution hiérarchique et/ou transversale** comme premier pilier de motivation.

Première raison d'une belle carrière ?



Parcours
haut potentiel
14%

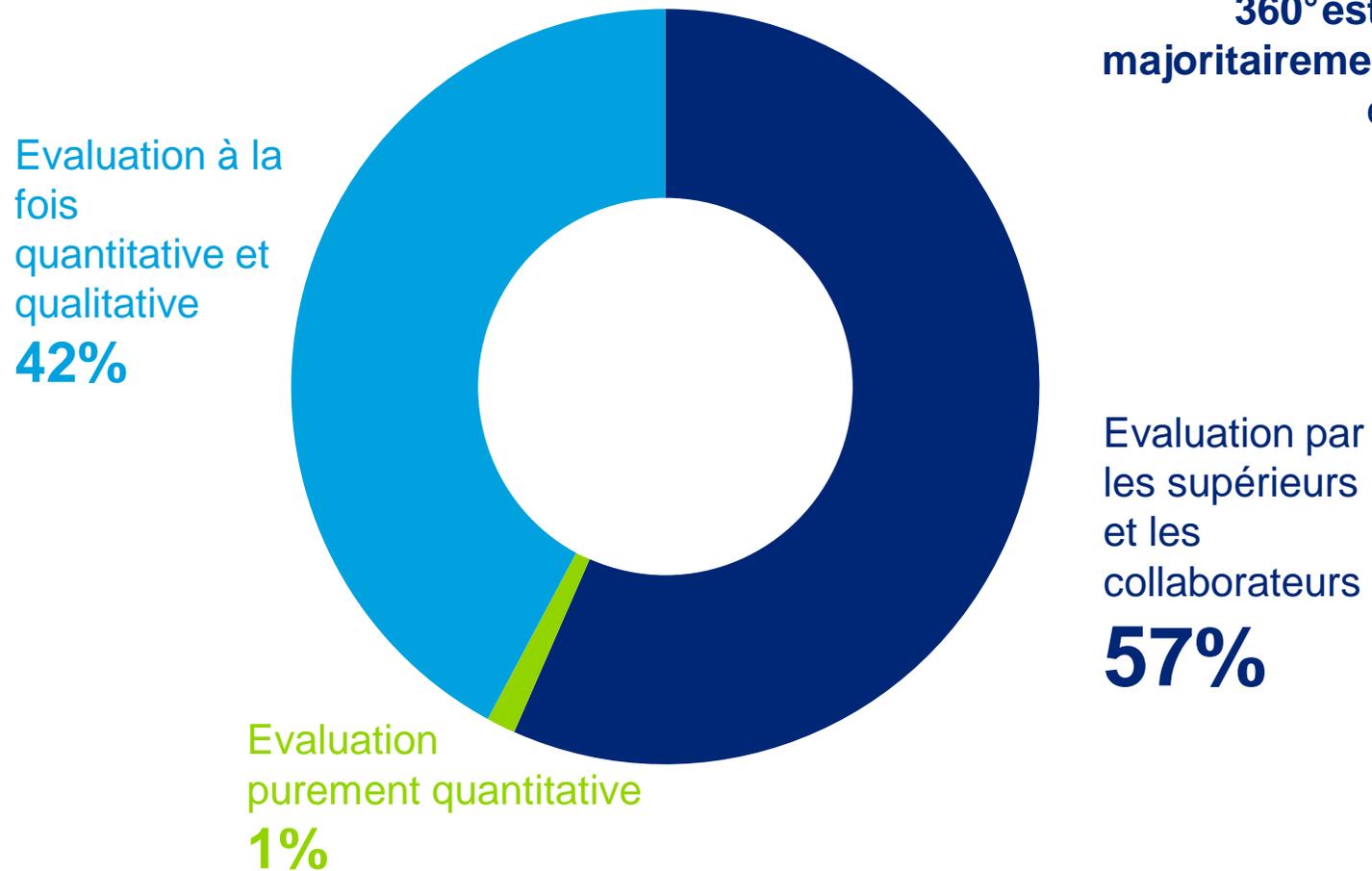


Formation sur
mesure
13%

Viennent ensuite la mobilité internationale et l'élargissement du champ des compétences.

La carrière idéale

Comment évaluer la performance ?



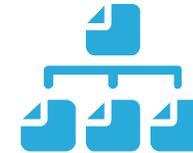
La carrière idéale

Quel style de management ?



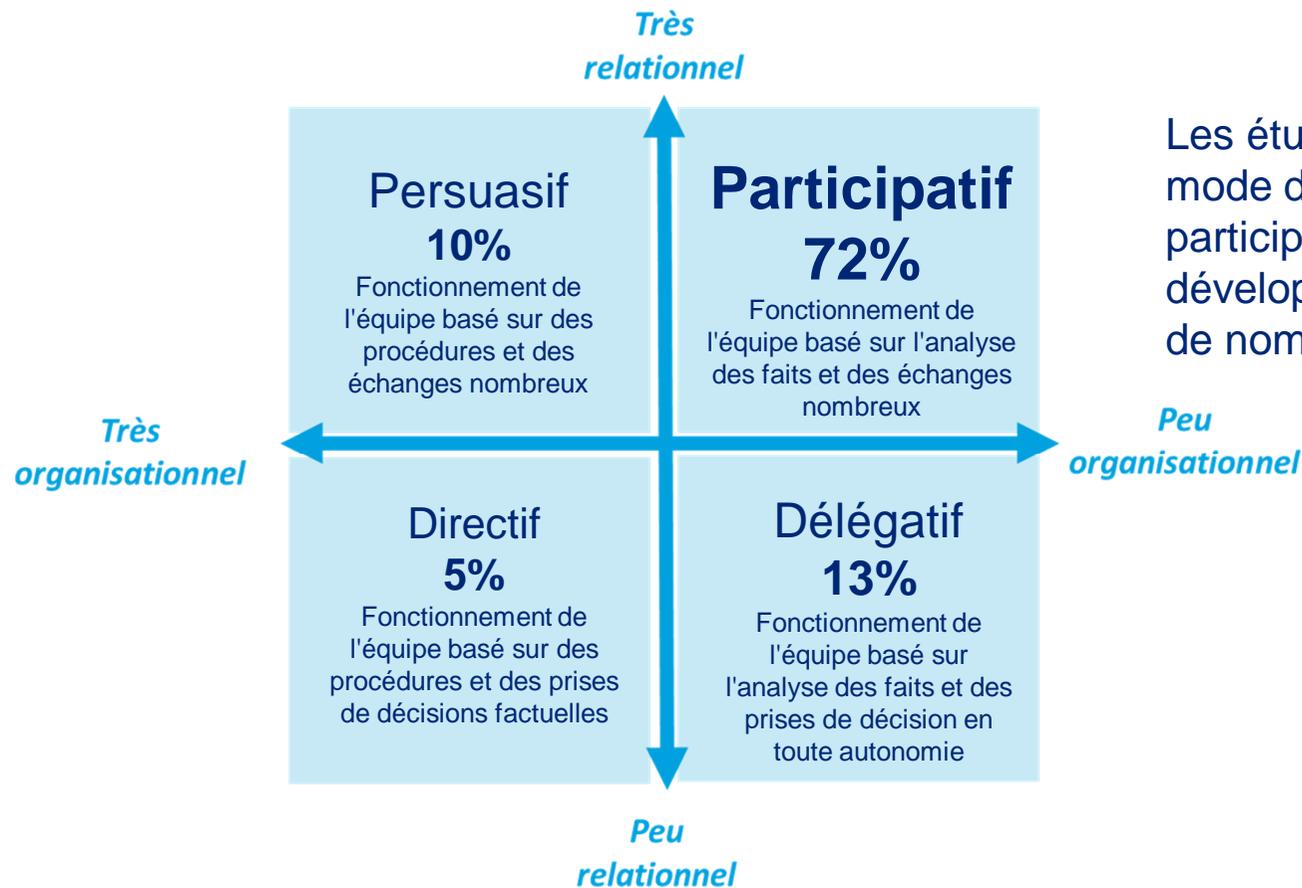
Tourné vers les relations

66%



Tourné vers les organisations

34%



Les étudiants souhaitent un mode de management participatif permettant des développements basés sur de nombreux échanges.

La carrière idéale

Quel manager idéal ?



Organisateur

Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Il transforme les idées en actions concrètes et pratiques que les membres de l'équipe pourront réaliser.

29%

Organisé et structuré

5%

Expert

Promoteur

Extraverti, enthousiaste et communicatif. Il explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur de l'équipe et de l'entreprise. Il tire profit des idées, des informations et des développements du monde extérieur.

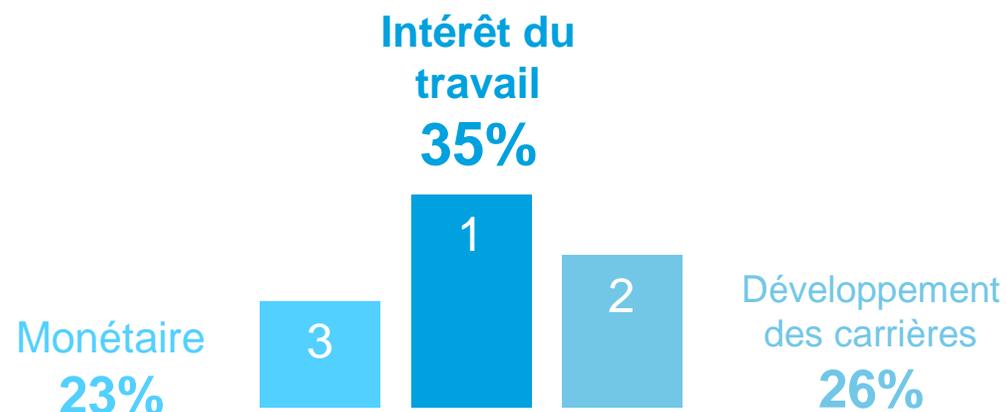
21%

Enthousiaste et communicatif

Le salaire idéal

Le salaire idéal

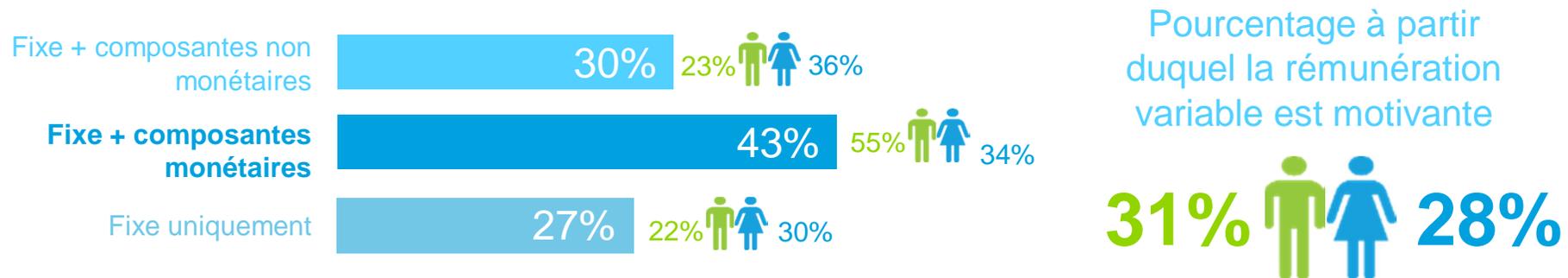
Quelle forme de reconnaissance ?



Le **niveau de rémunération** comme facteur d'attractivité n'arrive qu'en **troisième position** (23%), après l'intérêt du travail (35%) et le développement des carrières (26%), contrairement à ce que leurs aînés annoncent dans l'étude *MobiCadres* (Deloitte – Nomination) où la rémunération est la 1^{re} attente en termes de rétribution. Les avantages sociaux arrivent en quatrième position à 16%.

Le salaire idéal

Quelle forme de reconnaissance ?



Pour 54% du panel, l'équité est le critère primordial dans la définition du niveau de rémunération. Lorsque nous prenons en compte le sexe, des différences apparaissent : le critère privilégié par les hommes est la compétitivité externe.

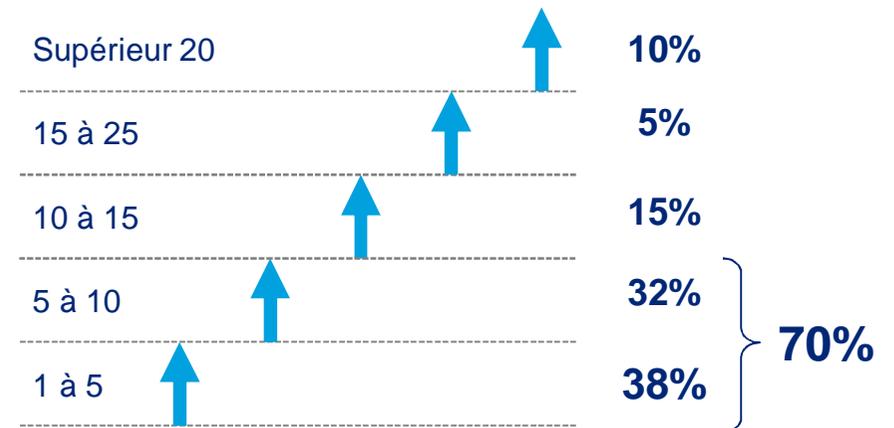
En matière de structure de rémunération, 43% des étudiants interrogés souhaitent percevoir un niveau de rémunération fixe moindre, complété par des composantes monétaires telles qu'une part variable qui doit atteindre 30% en moyenne pour être motivante.

Le salaire idéal

Quel mode de rétribution ?



Quel écart de salaire dans l'entreprise ?

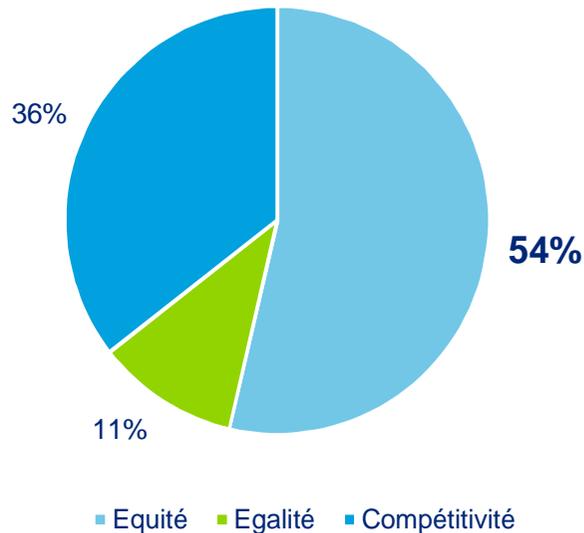


Deux tiers des futurs salariés souhaitent être **associés aux bénéfices de l'entreprise**. Les hommes préfèrent être associés au capital de l'entreprise quand les femmes préfèrent être associées aux résultats : **signe d'une vision plus entrepreneuriale chez les hommes**.

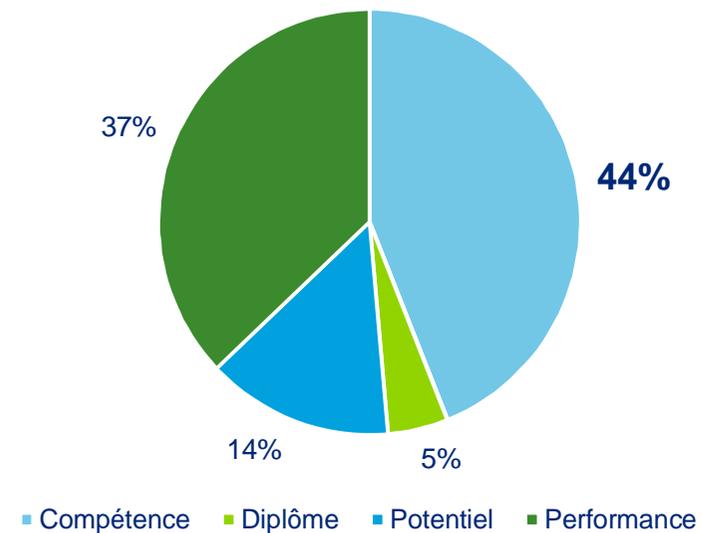
Au maximum, **l'écart** entre les mieux payés et les moins bien payés **ne doit pas dépasser un rapport de 1 à 10**.

Le salaire idéal

Quel est l'élément le plus important dans la détermination de la rémunération ?



Que doit reconnaître la rémunération ?



Cette génération est encore empreinte d'idéalisme sur le sujet des rémunérations. Tout en souhaitant que la rémunération soit équitable, ils souhaitent que le salaire reconnaisse leurs compétences.

Performance et compétence sont les deux éléments principaux que doit récompenser la rémunération pour 81% des étudiants interrogés.

Conclusion

Conclusion

Entreprise

- Cette année encore, la **dimension internationale** est largement mise en avant.
- Les futurs actifs souhaitent intégrer une entreprise de **taille moyenne** avec une culture de travail favorisant **l'esprit d'équipe et de communauté**.
- Elle devrait pouvoir offrir un **environnement de travail flexible** afin de préserver l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Le travail **mobile**, en **équipe** et **dans l'entreprise** est à nouveau plébiscité par les étudiants qui ne souhaitent cependant pas être en télétravail.

Environnement de travail

- Paradoxalement, les bureaux fermés ou semi-fermés séduisent toujours la majorité au détriment de l'open space !
- Le secteur **financier fait toujours face** à une crise de confiance/défiance qui vient diminuer **son attractivité** au profit des secteurs high-tech et services.

Carrière

- La finance d'entreprise en revanche, en tant que voie royale à la Direction générale, reste fortement plébiscitée par les nouvelles générations.
- Accro aux nouvelles technologies, cette génération souhaite néanmoins **réhumaniser** l'entreprise en mettant les relations humaines au cœur du fonctionnement de l'entreprise (management, carrière, travail).

Conclusion

Rétribution

- L'entreprise de demain doit pouvoir proposer des **packages de rémunération équitables**, mais reconnaissant les compétences et spécificités de chacun. Enfin, les nouvelles générations souhaitent un manager à leur écoute et les associant à la prise de décision.
- En matière de rétribution, **l'intérêt du travail** et le **développement de carrière** arrivent nettement avant la question du salaire.

Comment s'adapter à cette nouvelle génération ?

- Cette génération n'est pas individualiste mais dans **une recherche d'individualisation, de reconnaissance individuelle**, et ce dès le recrutement. Les entreprises l'ont bien compris en cherchant à proposer davantage de **parcours professionnels adaptés aux attentes de chacun** (« parcours choisis »).
- Les entreprises ont déjà commencé à s'adapter à ces nouvelles attentes et nouveaux modes de fonctionnement notamment grâce à davantage d'outils et d'espaces collaboratifs, dans la recherche ou le développement d'un management plus participatif et d'une gestion des talents plus globale.

Intervenants



Philippe Burger, Associé responsable Capital Humain chez Deloitte

Philippe a plus de 17 ans d'expérience dans le domaine de la rémunération et des avantages sociaux. Actuaire qualifié, il conçoit et met en œuvre des programmes de rémunération (variables, fixes, LTI ...) et d'avantages sociaux (retraite, prévoyance ...), y compris dans leurs composantes financières (coût du financement / enjeux comptables) et réglementaires (sociaux/fiscaux, informations).



Gabriel Bardinet, Manager Capital Humain chez Deloitte

Gabriel possède près de 10 ans d'expérience dans le domaine des rémunérations et des ressources humaines. D'abord dans des départements Ressources Humaines sur des rôles de Contrôle de Gestion Social puis pour un Cabinet de conseil spécialisé (Hay Group) sur des sujets aussi divers que les politiques de rémunération fixe ou variable, les classifications, les benchmarks de rémunération, l'optimisation des organisations ou l'accompagnement au changement.

Gabriel est responsable de l'Observatoire de la Rétribution.



Nicolas Lombard, Co-Fondateur de JobTeaser

Nicolas est l'un des deux fondateurs de JobTeaser.com, plateforme d'échanges, de découverte et de recrutement entre les entreprises et les étudiants et jeunes diplômés des grandes écoles et universités. Créé il y a 5 ans, JobTeaser.com a développé une expertise dans la marque employeur et l'orientation des étudiants, mise au profit de ses 100 clients grands comptes.

Nicolas est diplômé de l'Ecole Polytechnique et de Columbia University, et a deux années d'expérience dans le conseil en stratégie.



Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 193 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 6 800 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

© 2013 Deloitte Conseil. Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited



JobTeaser.com est une plateforme web de découverte, d'échanges et de recrutement entre les entreprises et les étudiants et jeunes diplômés qui s'articule autour de vidéos, de chats-live, d'évènements de recrutement et d'offres de stage et emploi.

Vous êtes à la recherche d'un coup de pouce pour vous aider à trouver un stage ou un premier emploi au sein des meilleures entreprises ? Rendez-vous sur JobTeaser.com : LE site qui vous fait découvrir les entreprises et les métiers en vidéo, vous propose des offres de stages et d'emploi adaptées à votre profil et vous permet enfin d'échanger en direct avec les recruteurs.

Sur JobTeaser.com, vous pourrez découvrir en vidéos des métiers comme auditeur financier, consultant, conseiller en fusion-acquisition et bien d'autres dans le domaine de l'audit, du conseil ou de la finance, mais aussi des entreprises comme Deloitte et des conseils pour préparer votre projet professionnel ou votre entretien d'embauche et plus largement des offres de stage et emploi.

Pour en savoir plus : www.jobteaser.com