



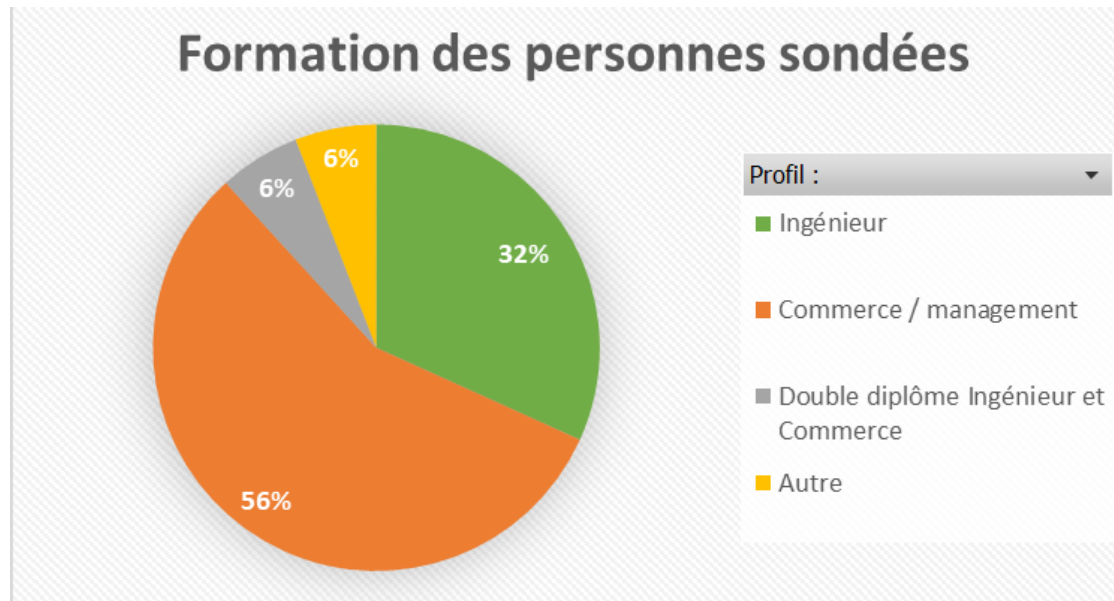
WAVESTONE

Enquête : L'importance des « New Ways of Working » chez les jeunes diplômés

Selma Choulli-Dubarry – Stagiaire Analyste Digital & Emerging Technologies | Août 2021

Profil des personnes sondées

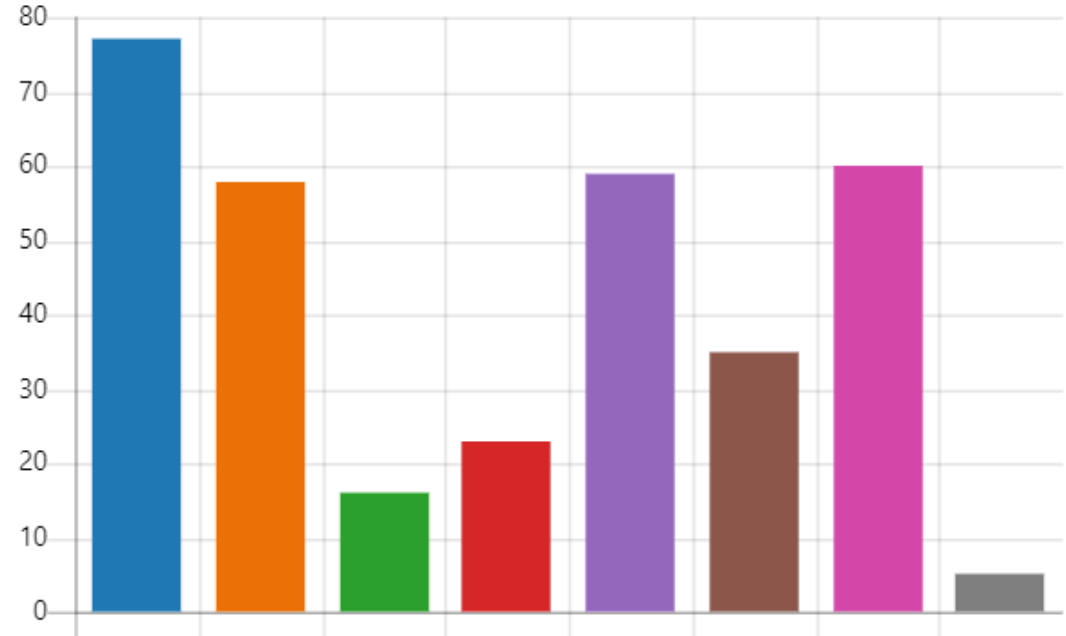
- / Nous avons obtenu **85 réponses** au questionnaire diffusé entre juillet et août 2021 (disponible en annexe).
- / 85% des personnes sondées ayant indiqué "France" comme pays d'origine, il ne sera pas représentatif de faire des analyses distinctes selon le pays d'origine.



- / L'objectif était de diversifier les formations académiques en diffusant le sondage à des profils commerce et des profils ingénieur et ce, afin d'avoir un échantillon plus représentatif de la population des jeunes diplômés qui postulent en entreprise.
- / L'ensemble des personnes sondées ont **entre 18 et 35 ans (88% en-dessous de 26 ans)** et à une exception près, elles ont entre 0 et 5 ans d'expérience (moins d'un an pour 85%). On considérera que ce sont donc tous des jeunes diplômés ou jeunes actifs.

QUESTION 6

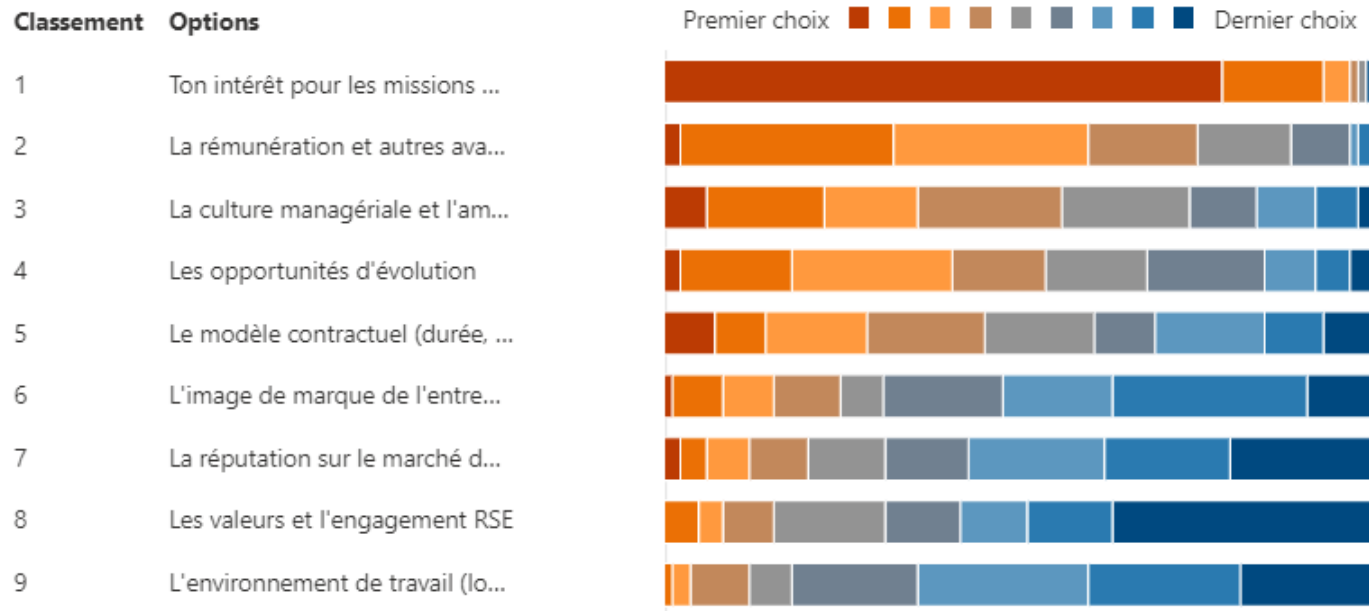
Quels canaux utilises-tu pour te renseigner sur une entreprise avant de postuler ?



- / Le **site corporate** de l'entreprise est un canal de communication privilégié par plus de 90% des jeunes diplômés sondés. Près de 70% des candidats consultent aussi le réseau social professionnel **LinkedIn**.
- / Afin de diversifier les sources d'information et d'avoir une vision « inside », 70% des candidats consultent les **plateformes de notation employeurs** (Glassdoor, Fairygodboss...) et utilisent le **bouche-à-oreille**.

QUESTION 7

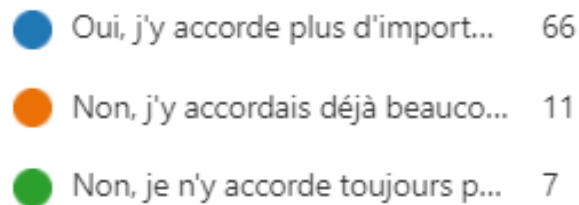
Classe du plus important (1) au moins important (9) tes critères de choix avant de t'engager dans une entreprise



- / L'intérêt pour les **missions** du poste est classé premier ou deuxième critère de choix par près de 93% des jeunes diplômés sondés. La **rémunération** reste aussi prioritaire : elle est classée dans les 3 premiers critères par 60% d'entre eux, suivie par la **culture** managériale et l'**ambiance** de travail, ainsi que les **opportunités d'évolution**.
- / Le modèle contractuel, y compris la **flexibilité** des horaires et la possibilité de **télétravail**, est tout de même le deuxième critère le plus souvent choisi comme premier choix (par 7,1% des candidats, contre 6% pour la culture et l'ambiance et 2,4% pour la rémunération et l'évolution).
- / Les autres critères restent a priori plus secondaires, notamment les valeurs et l'engagement RSE ainsi que l'environnement physique de travail. Ce dernier critère a sans doute perdu de l'importance avec la généralisation du travail à distance.

QUESTION 8

Depuis la pandémie, accordes-tu plus d'importance à la possibilité d'aménagements du temps et des modes de travail dans ton emploi ?

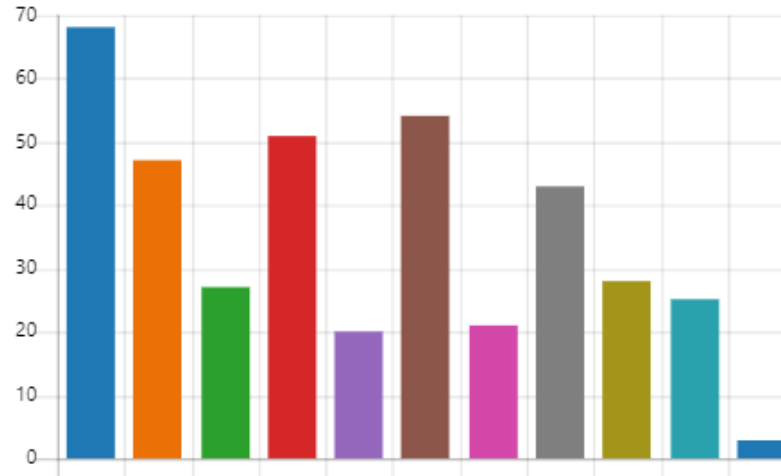


- / Près de **78%** des jeunes diplômés et jeunes actifs ayant répondu à l'enquête affirment que **la crise sanitaire a eu un impact sur leurs attentes en termes de flexibilité au travail.**
- / Seuls 8% d'entre eux n'accordent toujours aucune importance à la possibilité d'aménagements du temps et des modes de travail dans leur emploi.

QUESTION 9

Parmi les "nouvelles manières de travailler" suivantes, lesquelles trouves-tu les plus attractives ?

● Télétravail	68
● Co-working et "Work From An...	47
● Flex Office (pas de bureau atti...	27
● Outils de collaboration et tech...	51
● Réaménagement et digitalisati...	20
● Pratiques managériales (cultur...	54
● Engagement des collaborateur...	21
● Démarche RSE (écologie, inclu...	43
● Services aux employés (local v...	28
● "Vacances illimitées"	25
● Autre	3

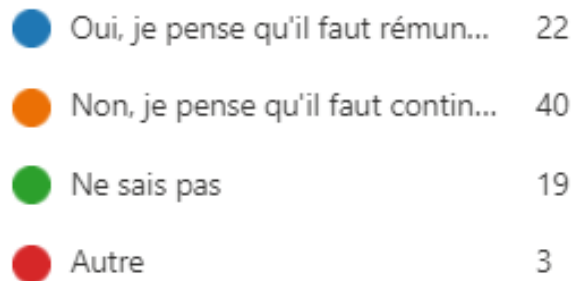


- / Le **télétravail** arrive en tête des « nouvelles manières de travailler » les plus attractives, ayant été choisi par **80%** des personnes sondées. Cela peut s'expliquer par le fait qu'il s'agisse d'une pratique expérimentée par la plupart d'entre nous dans le contexte actuel.
- / Les autres « NWOW » qui attirent le plus les candidats sont les **pratiques managériales** innovantes (culture du feedback, formation...) pour 64% d'entre eux, les **technologies** et outils de collaboration (Teams, cloud, IA...) pour 60% et dans la lignée du télétravail, le **co-working** et « **Work From Anywhere** » (voire pour certains le *full remote*) pour 55%.
- / Le Flex Office ainsi que le réaménagement et la digitalisation des espaces de travail n'ont été cochés respectivement qu'à 32% et 24%. Cela peut à nouveau s'expliquer par la généralisation du travail à distance.

QUESTION 10

Avec la généralisation du télétravail, penses-tu que les employés devraient être rémunérés selon leur site de rattachement géographique ?

Exemple : un employé du site de Paris qui travaille depuis Marseille et profite donc du niveau de rémunération parisien et du coût de la vie marseillais.



- / Dans un contexte de généralisation du travail à distance et du « Work From Anywhere », **la mobilité géographique des employés pose la question des ajustements salariaux.**
- / Comme vu dans le benchmark, de grandes entreprises comme Google ont mis en place une politique d'ajustements salariaux afin de rémunérer les employés selon leur lieu de travail effectif. Un quart des personnes sondées se disent en faveur de cette solution.
- / A l'inverse, certaines entreprises de plus petite taille, telles que Reddit ou Worldia, décident de continuer à payer leurs employés de la même manière, quelque soit l'endroit d'où ils travaillent. C'est ce que préconisent **47%** des jeunes candidats et jeunes actifs ayant répondu à l'enquête.

QUESTION 11

Est-ce que travailler dans une entreprise flexible et aux modes de travail innovants participe à ta satisfaction et à ton engagement en tant qu'employé ?

● Oui, totalement	61
● Oui, un peu	18
● Non, pas vraiment	4
● Non, pas du tout	1



- / Près de **93%** des personnes sondées sont d'accord avec le fait que travailler dans une entreprise flexible et aux modes de travail innovants participe à leur satisfaction et engagement en tant qu'employés.
- / La satisfaction et l'engagement des employés participe à leur **réretention**, ainsi qu'à une **communication positive** sur l'entreprise auprès de potentiels talents à recruter via des canaux privilégié (bouche-à-oreille, LinkedIn, Glassdoor..) – les collaborateurs sont des « **ambassadeurs de la marque employeur** », vitrine du branding des « **NWOW** » de leur entreprise.

QUESTION 12

Sur quelle(s) pratique(s) penses-tu que les entreprises devraient davantage communiquer pour être plus attractives sur le marché du travail ?



- / Ce nuage de mots permet de visualiser les réponses dont l'occurrence est supérieure à 2 (indiquées par **au moins 3 personnes**).
- / Sans surprise, les termes **télétravail** et **flexibilité** ont été cités par près de **25%** des personnes sondées comment étant des pratiques sur lesquelles les entreprises devraient davantage communiquer.
- / L'**ambiance** de travail arrive en troisième position, avec **10%** des réponses.

Lorsqu'on te dit "entreprise flexible et innovante dans ses modes de travail" ou "entreprise peu flexible et aux modes de travail traditionnels", à quelle(s) entreprise(s) penses-tu ?

Secteurs perçus comme flexibles et innovantes

1. **GAFAM et autres géants de la Tech** (Netflix, Spotify...) : 48%
2. **Start-ups** : 29%
3. **Cabinets de conseil (SS2I principalement)** : 18%
4. Marketplaces de services (Uber, Airbnb, Doctolib...)

Secteurs perçus comme peu flexibles et traditionnelles

1. **Industrie** : 30% (principalement l'aéronautique et l'énergie)
2. **Secteur public et administrations** : 19%
3. **Banque, finance et assurances** : 18%
4. Luxe
5. Automobile et Transport
6. Cabinets de conseil

- / Les entreprises citées ont été classées par secteurs d'activités. Les secteurs au plus grand nombre d'occurrences sont présentés ci-dessus, avec le pourcentage de réponses où ils apparaissent si celui-ci est supérieur à 10%.
- / Les entreprises perçues comme flexibles et innovantes sont à la fois les **géants de la Tech** et les **start-ups**. Les cabinets de conseil en technologie sont aussi beaucoup cités. Le grand nombre d'occurrences du cabinet Wavestone peut s'expliquer par le fait que l'enquête ait entre autres été diffusée en interne.
- / Concernant les entreprises « old ways of working », il est intéressant de noter que les cabinets de conseil sont à nouveau cités, mais ce sont cette fois-ci plutôt de grands cabinets d'audit. De plus, les banques et assurances reviennent souvent dans les réponses alors que notre [benchmark](#) donne l'exemple d'un leader du secteur qui est moteur sur les NWOW.
- / Ainsi, une entreprise agile et à la communication efficace peut être confrontée à une **réputation stéréotypée** difficile à faire oublier aux potentiels candidats. A l'inverse, les GAFAM continuent d'être idéalisés malgré certains scandales, comme vu avec Google dans [l'article](#).

Est-ce que tu pourrais accepter une offre d'emploi dans une entreprise "old ways of working" ? Si oui, préciser la réponse.

● Oui	26
● Non	19
● Ça dépend	39



- / Finalement, **76%** des personnes sondées pourraient tout de même accepter une offre d'emploi dans une entreprise « old ways of working ».
- / D'après les précisions apportées, ce choix dépend évidemment d'à quel point l'entreprise est traditionnelle dans ses modes de travail, ainsi que de sa **résistance au changement**.
- / Les critères de choix indiqués comme importants en question 7 sont aussi des **avantages susceptibles de faire pencher la balance** : fort intérêt pour les missions, rémunération importante, opportunités d'évolution rapide, ambiance de travail... Le prestige de l'entreprise est également un argument pour certains candidats.

En conclusion, les NWOW sont devenus un atout supplémentaire pour les entreprises dans leur stratégie de captation et rétention des jeunes talents. Ils constituent un levier supplémentaire de communication pour différencier sa marque employeur, mais ne doivent pas pour autant éclipser les autres attentes des salariés à satisfaire.

WAVESTONE

Merci pour l'intérêt que vous portez à cette enquête. Pour toute question, n'hésitez pas à contacter la rédactrice sur son [profil LinkedIn](#) ou le cabinet [Wavestone](#).



ANNEXES

QUESTIONS 1 - 5

1. Langue : *

- Français
- Anglais

2. Pays d'origine : *

Entrez votre réponse

3. Profil : *

- Formation commerce / management
- Formation ingénieur
- Autre

4. Tranche d'âge : *

- 18-25 ans
- 25-35 ans
- 35-45 ans
- 45-60 ans
- Plus de 60 ans

5. Expérience : *

- Jeune diplômé (moins d'un an)
- Entre 1 et 5 ans
- Plus de 5 ans

6. Quels canaux utilises-tu pour te renseigner sur une entreprise avant de postuler ? *

- Sur le site web de l'entreprise
- Sur le compte LinkedIn de l'entreprise
- Sur les autres réseaux sociaux de l'entreprise (Facebook, Instagram)
- Sur les classements employeurs et labels (Great Place to Work, Top Employer...)
- Sur les plateformes de notation d'employeur (Glassdoor, Indeed, Fairygodboss...)
- Dans les forums d'entreprises (de ton école par exemple)
- Par le bouche à oreille
-

7. Classe du plus important (1) au moins important (9) tes critères de choix avant de t'engager dans une entreprise ? *

Ton intérêt pour les missions du poste

Le modèle contractuel (durée, flexibilité des horaires, télétravail...)

La rémunération et autres avantages

Les opportunités d'évolution

L'image de marque de l'entreprise (produits / services)

La réputation sur le marché du travail (labels, classements...)

L'environnement de travail (locaux, équipements, services aux employés...)

La culture managériale et l'ambiance de travail

Les valeurs et l'engagement RSE

8. Depuis la pandémie, accordes-tu plus d'importance à la possibilité d'aménagements du temps et des modes de travail dans ton emploi ? *

- Oui, j'y accorde plus d'importance qu'avant la pandémie
- Non, j'y accordais déjà beaucoup d'importance avant
- Non, je n'y accorde toujours pas d'importance

9. Parmi les "nouvelles manières de travailler" suivantes, lesquelles trouves-tu les plus attractives ?
(en choisir 6 maximum) *

- Télétravail
- Co-working et "Work From Anywhere"
- Flex Office (pas de bureau attitré)
- Outils de collaboration et technologies (Teams, cloud...)
- Réaménagement et digitalisation des espaces ("smart building")
- Pratiques managériales (culture du feedback, formation...)
- Engagement des collaborateurs (intrapreneuriat)
- Démarche RSE (écologie, inclusion, bien-être au travail...)
- Services aux employés (local vélos, crèche...)
- "Vacances illimitées"
- Autre

10. Avec la généralisation du télétravail, penses-tu que les employés devraient être rémunérés selon leur site de rattachement géographique ? (Exemple : un employé du site de Paris qui travaille depuis Marseille et profite donc du niveau de rémunération parisien et du coût de la vie marseillais.) *

- Oui, je pense qu'il faut rémunérer selon le lieu de travail effectif
- Non, je pense qu'il faut continuer à rémunérer selon le site de rattachement contractuel
- Ne sais pas
- Autre

11. Est-ce que travailler dans une entreprise flexible et aux modes de travail innovants participe à ta satisfaction et à ton engagement en tant qu'employé ? *

- Oui, totalement
- Oui, un peu
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout

12. Sur quelle(s) pratique(s) penses-tu que les entreprises devraient davantage communiquer pour être plus attractives sur le marché du travail ? *

Entrez votre réponse

13. Lorsqu'on te dit "entreprise flexible et innovante dans ses modes de travail", à quelle(s) entreprise(s) penses-tu? *

Entrez votre réponse

14. Lorsqu'on te dit "entreprise peu flexible et aux modes de travail traditionnels", à quelle(s) entreprise(s) penses-tu? *

Entrez votre réponse

15. Est-ce que tu pourrais accepter une offre d'emploi dans une entreprise "old ways of working" ? *

- Oui
- Non
- Ça dépend

16. Préciser la réponse précédente : *

Entrez votre réponse

17. Une dernière remarque ou suggestion ?

Entrez votre réponse