



Attractivité des jeunes diplômés et engagement des jeunes cadres

Des attentes et motivations divergentes ?

26 septembre 2025



Région
Hauts-de-France



Club Gagnants
Entreprises, valorisons ensemble les Hauts de France

EY

Société
d'Avocats



The better the question. The better the answer. The better the world works.

Programme de la matinée

1. Attentes des étudiants et des jeunes cadres : convergences et divergences



Denis SIMON
Responsable des relations entreprises
INSTITUT CATHOLIQUE DE LILLE



Alexandre BERNARD
Directeur
EY

2. Le témoignage des entrepreneurs



Jonathan SALMONA
Co-fondateur et CEO de SHODO
Entreprise de services numériques
promouvant des rapports humains plus
justes



Benoit GOURLET
Co-fondateur et Directeur technique
ARTEFACT
Revaloriser les déchets et rebuts de
production de l'industrie du sport outdoor
pour les transformer en sacs à dos et
accessoires de vélo résistants et à très faible
impact carbone

3. Mise en perspective par rapport aux enjeux d'emploi régionaux



Philippe BEAUCHAMPS
Vice-président en charge des
relations aux entreprises, de l'emploi
et de la formation professionnelle

Le Club Gagnants

40 ans au service du rayonnement et de l'attractivité de la métropole lilloise et des Hauts-de-France



Attractivité des jeunes diplômés et engagement des jeunes cadres

Des attentes et motivations divergentes ?

3 enquêtes menées par Club Gagnants avec le concours des étudiants de La Catho (FGES et Droit) de 2023 à 2025

Thèmes abordés :



Etudiants : les critères de choix déterminants pour le 1er emploi post-étude

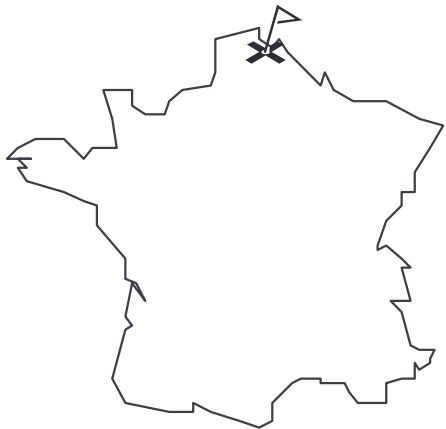


Facteurs de fidélité des jeunes cadres vis-à-vis de leur employeur



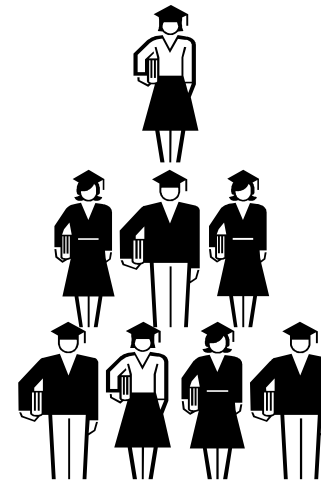
Les outils pour attirer et retenir les jeunes talents en entreprise

Le panel des interrogés: qui sont ils ?



59 %

originaires de la région



850
jeunes
18-29
ans

Convergences et divergences dans les attentes professionnelles



Divergences



Des priorités divergentes : rémunération



Étudiants

75% privilégient un poste correspondant à leurs aspirations personnelles, avant la récompense financière

25% préfèrent un poste avec un salaire plus élevé, même s'il correspond moins à leurs aspirations



Jeunes cadres

Raisons de rester chez leur employeur :

62% Package de rémunération satisfaisante

Raisons de le quitter :

71% Meilleure rémunération

Avantages sociaux les plus appréciés : les tickets restaurants (67 %), l'intéressement/participation (66,6 %) et le Comité d'Entreprise (55 %)

Les jeunes cadres priorisent la rémunération et les avantages sociaux par rapport aux étudiants.

Des priorités divergentes : l'engagement social et environnemental



Étudiants

96 % jugent l'engagement social / environnemental essentiel (41%) ou important (55%)

67 % estiment que la lutte contre les inégalités hommes/femmes est cruciale



Jeunes cadres

9 % des personnes interrogées estiment que les actions pour l'environnement sont importantes

11 % considèrent que l'engagement d'un employeur envers la diversité et l'inclusion contribue à la fidélisation

Les étudiants jugent l'engagement social et environnemental essentiel ou important tandis que les jeunes cadres y voient un facteur de rétention limité.

Des attentes divergentes vis-à-vis du manager



Étudiants

24 % seulement citent
l'accompagnement comme
une attente essentielle

64 % apprécient la qualité
d'écoute et la confiance

75 % privilégient un management
collaboratif/horizontal



Jeunes cadres

51 % estiment que le niveau
d'accompagnement reçu de la
part de leur management
pourrait ou devrait être
supérieur

En majorité, les jeunes cadres aimeraient être plus accompagnés par leur management tandis que les étudiants anticipent moins ce besoin.

Convergences



L'ambiance sur le lieu de travail et la relation avec les collègues



Étudiants

Les 2 principaux facteurs de bonne ambiance au travail sont :

62% la cohésion au sein de l'équipe et

54% le respect entre collègues



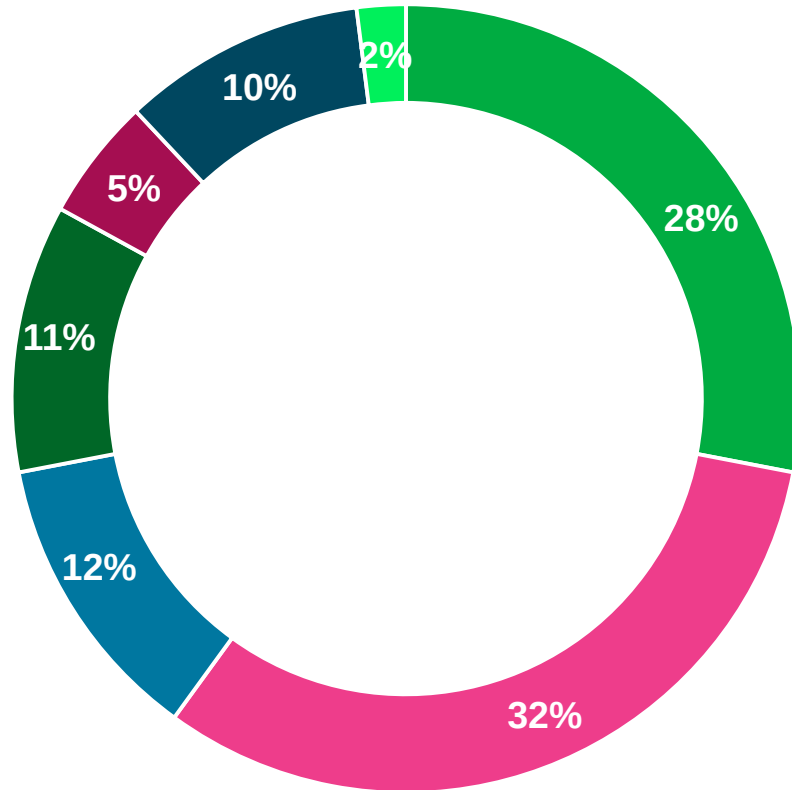
Jeunes cadres

75 % considèrent que les collègues sont essentiels à l'intégration

60 % considèrent que l'ambiance et convivialité au travail sont des critères majeurs pour choisir et se projeter avec son employeur

La qualité de la relation avec les collègues est identifiée comme un facteur clé d'attraction et de rétention par les étudiants comme par les jeunes cadres.

Où veulent-ils travailler ?



- Grand groupe / entreprise
- Fonction publique
- Start-up
- Autres
- Petite et moyenne entreprise
- Association / ONG
- Créer son entreprise



Étudiants

65% SALARIES EN ENTREPRISE

28% Grands groupes

32% PME

5% Start-up

12 % ATTRACTIVITE MOYENNE DES
METIERS DE LA FONCTION
PUBLIQUE

Où veulent-ils travailler ?



Étudiants

32 % privilégient les PME
et
28 % les grands groupes



Jeunes cadres

36% travaillent dans des PME
et
28% dans des grands groupes

Une préférence partagée pour ces types de structures, offrant des perspectives de carrière et des environnements de travail variés.

Des attirances convergentes vers l'entreprenariat



Étudiants

10 % préfèrent créer leur propre entreprise



Jeunes cadres

34 % considèrent le lancement d'un projet entrepreneurial comme un objectif

Les étudiants et les jeunes cadres partagent un intérêt commun pour l'entrepreneuriat et considèrent le lancement d'un projet entrepreneurial comme un objectif.

Des motivations convergentes pour le choix de l'entreprise



Étudiants

45 % estiment que l'apprentissage permanent de nouvelles compétences est le principal critère de motivation



Jeunes cadres

Parmi les 62% de jeunes cadres qui se projettent dans l'organisation pour les 3 années à venir, les 2 principaux critères de motivation sont :

64% la rémunération et

58% la stimulation intellectuelle du travail

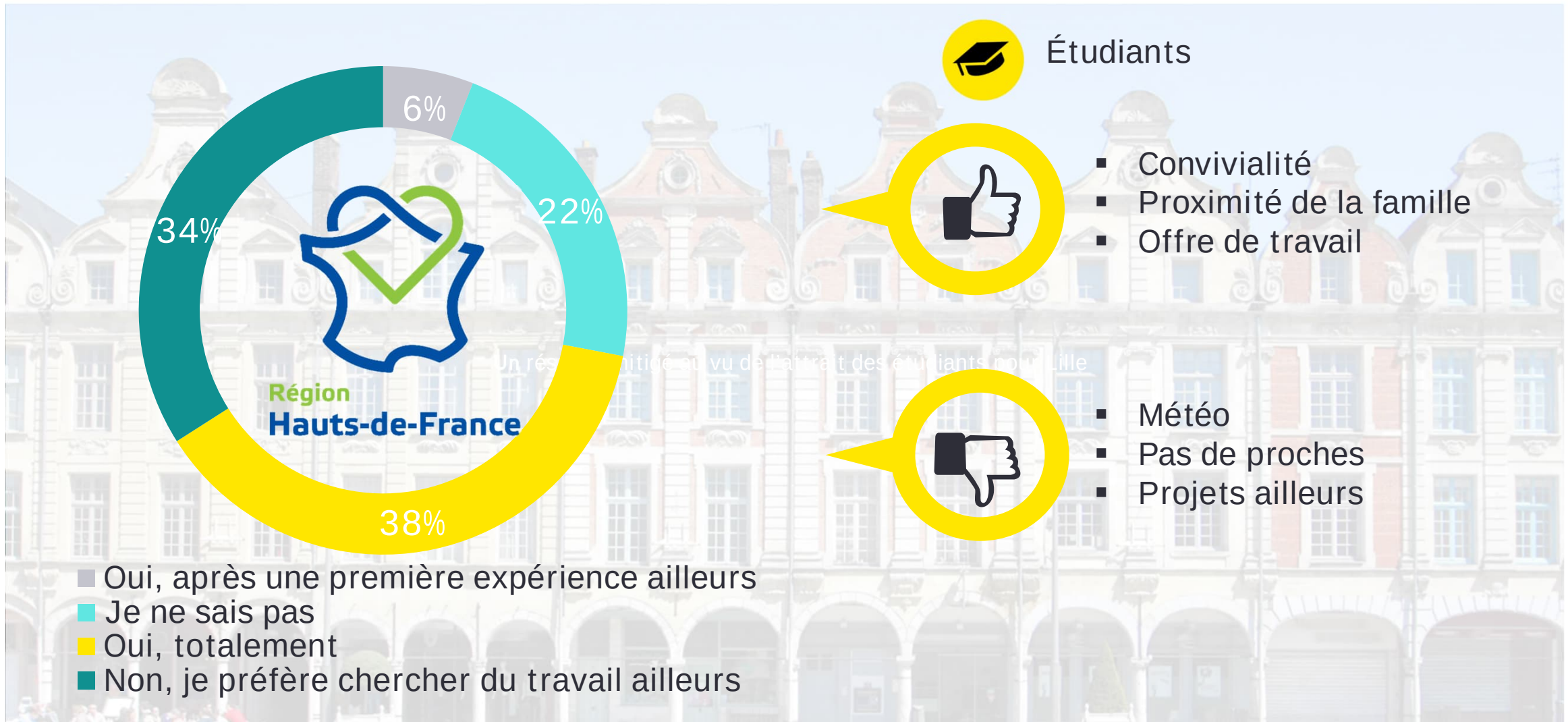
Apprendre et être stimulé intellectuellement sont des motivations clés pour les étudiants comme pour les jeunes cadres.

Et l'attractivité des Hauts de France dans tout cela ?



Débuter sa carrière dans les Hauts-de-France ?

Un enthousiasme réel mais améliorable de l'attrait des étudiants pour la Région



Le témoignage des entrepreneurs



Le témoignage des entrepreneurs



Jonathan SALMONA
Fondateur et CEO de SHODO

Redonner du sens au salariat



Benoit GOURLET
Co-fondateur et Directeur
technique ARTEFACT

L'entrepreneuriat après le
salariat



Mise en perspective par rapport aux enjeux de l'emploi dans les Hauts de France



Région
Hauts-de-France



EY
Société
d'Avocats

Mise en perspective par rapport aux enjeux de l'emploi dans la Région



Philippe BEAUCHAMPS
Vice-président en charge des relations aux entreprises,
de l'emploi et de la formation professionnelle



Annexe



« Le coin des bonnes idées »



Remboursement
des prêts étudiants



Espace de libre
expression



Semaine de 4
jours



Salle de
sport