

JUNIORS.

Les jeunes diplômés ne connaissent pas la crise

- Le déséquilibre entre l'offre et la demande est tel que les jeunes diplômés restent en position de force.
- Afin de gagner en attractivité, les sociétés de services font désormais mieux rimer évolution de carrière, intérêt des missions et salaire.

Crise ou pas crise, le jeune diplômé en nouvelles technologies est une denrée rare. Quand il n'est pas happé avant même sa sortie d'école, il ne reste pas longtemps sur le marché du travail. Selon une étude menée par l'Apec, neuf diplômés de niveau bac +4 ou +5 sur dix ont trouvé un poste dans l'année qui a suivi l'obtention de leur diplôme dans les filières informatique, télécommunications et technologies multimédia. « Sur les 288 élèves de la promotion 2008, au moins 95 % avaient signé un CDI avant de recevoir leur diplôme », confirme Eric Parlebas, directeur de l'école d'ingénieurs Efrei.

Et quand ils sont recrutés, ils le sont à 82 % avec un statut de cadre dès leur premier emploi. Une conjoncture favorable due à deux phénomènes : l'effet papy-boom, et l'évolution technologique qui impose une forte demande en compétences.

La fin des «marchands de viande» ?

Mais jusqu'à quand cela va-t-il durer ? « Une certaine incertitude commence à flotter sur les SSII », observe Stéphane Moreau, consultant au département IT-Conseil du cabinet de recrutement Hudson. Toutefois,

rien de comparable à la précédente crise de 2002-2003. Les SSII ont, selon lui, tiré des enseignements de ce passé récent. « Même si le carnet de commandes fléchit, la réaction ne sera certainement pas aussi violente. Les recrutements ne cesseront pas radicalement et les entreprises ne procéderont pas à des licenciements massifs car elles sont trop conscientes de la difficulté à réembaucher en sortie de crise. »

Mettre en place une politique de partenariat école-entreprise est, en effet, un processus long et coûteux pour une société. D'où l'intérêt, même en ces périodes incertaines, de maintenir le contact avec les étudiants pour repartir rapidement en sortie de crise. « Les entreprises continuent à faire le siège de l'Efrei, confirme Eric Parlebas. Elles viennent avec toute une batterie de méthodes pour repérer les talents le plus en amont possible, pas seulement via les stages mais aussi par le biais des challenges et des chaires d'entreprises. »

Quant aux générations à venir, bonne nouvelle ! A 82 %, la vocation pour l'informatique est le premier motif du choix de la formation, suivie par les opportunités de carrière (38 %), le nombre important d'emplois à pourvoir (32 %) et les rémunérations proposées par le secteur (19 %). La mobilité à l'international n'est évoquée que par 15 % des sondés, selon une étude réalisée auprès de 1 150 jeunes diplômés déjà embauchés et futurs diplômés par Lesjeudis.com et Randstad, agence spécialisée dans l'intérim. Les SSII seront heureuses d'apprendre qu'elles constituent le premier choix chez 65 % de diplômés et futurs diplômés. Alors, oubliée l'image de « marchands de viande » qui collait à la peau des sociétés de services ? « Cette tendance, contradictoire avec celle du passé, s'explique par le travail fourni par les SSII pour se rapprocher des écoles, pour changer leur image, prendre en compte les problèmes de fidélisation de leurs salariés et proposer des missions et des conditions de travail plus intéressantes », estime Alexandre Xiradakis, directeur marketing et communication du site Lesjeudis.com. Elles ont aussi mieux structuré leurs plans de carrière pour offrir des passerelles entre la technique, l'expertise et le management.

Le mythe du chef de projet est bien vivace

De leur côté, les jeunes diplômés apprécient de faire leurs premières armes en SSII pour se frotter à plusieurs technologies, cumuler les expériences professionnelles et gagner en autonomie. « Ce sont des structures idéales pour se faire rapidement à la vie professionnelle. Et si les rémunérations ne sont plus le premier critère de choix, c'est parce que les salaires ont été revus à la hausse », poursuit



2 QUESTIONS À...

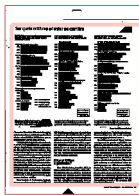
Olivier Moindreau,
ingénieur commercial chez Seriacom

Pourquoi avez-vous fait le choix d'une SSII pour votre premier emploi ?

« Je souhaitais d'abord exercer une fonction de commercial dans l'industrie informatique. Ensuite, je voulais intégrer une société à taille humaine pour être rapidement identifié et multiplier les missions. Mon choix s'est porté sur Seriacom pour son portefeuille clients, essentiellement de grands comptes. L'aspect expertise technique reconnue en nouvelles technologies m'importait aussi beaucoup. Enfin, le salaire était en phase avec mes prétentions. »

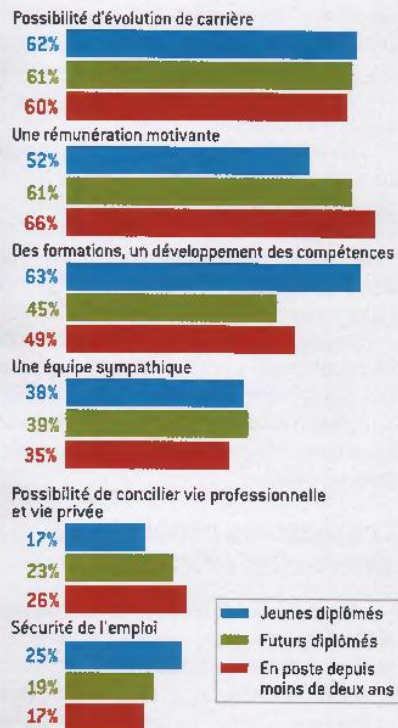
Quelles sont vos ambitions au sein de l'entreprise ?

« Je n'ai pas l'intention de rester seulement deux ou trois ans dans cette entreprise. Mon vœu est bien d'y faire un début de carrière. J'aimerais rapidement obtenir plus de responsabilités, jusqu'à exercer, d'ici à quelques années, une fonction de manager d'une équipe commerciale. Je souhaiterais que cette première expérience professionnelle soit un tremplin pour accéder ensuite à un poste d'encadrement dans une grande entreprise. »



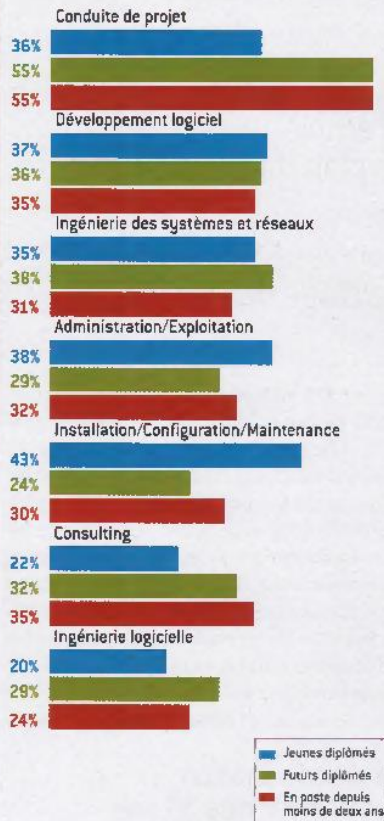
Sur quels critères orienter sa carrière

CRITÈRES D'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES INFORMATIQUES SELON LES FUTURS ET JEUNES DIPLÔMÉS



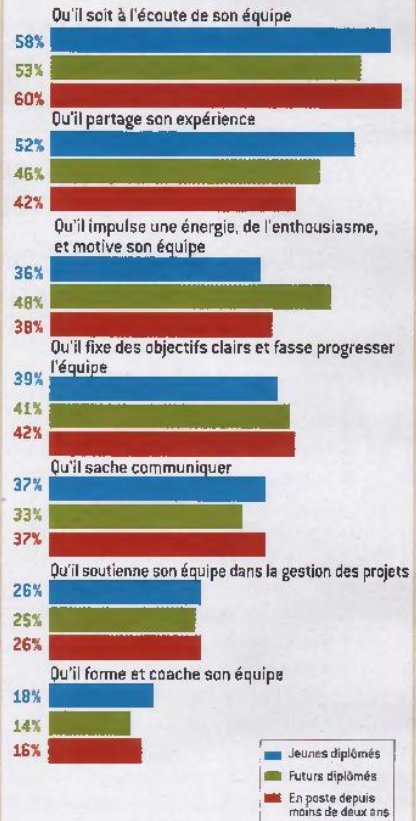
Si les jeunes diplômés placent les possibilités d'évolution de carrière avant la rémunération, les priorités s'inversent une fois en poste.

FONCTIONS LES PLUS CONVOITÉES PAR LES FUTURS ET JEUNES DIPLÔMÉS



Le mythe du chef de projet perdure. Les futurs diplômés et les salariés en poste placent la gestion de projet avant le développement logiciel.

ATTENTES DES FUTURS ET JEUNES DIPLÔMÉS VIS-À-VIS DE LEUR MANAGER



La majorité des jeunes diplômés attendent de leur supérieur qu'il soit à l'écoute, partage son expérience et impulse de l'énergie à son équipe.

Source : Lesjeudis.com et Randstad

Alexandre Xiradakis. L'étude de Randstad et de Lesjeudis.com fait état de prétentions situées entre 20 000 et 30 000 euros par an au minimum pour un premier poste.

Concernant les souhaits d'évolution de carrière, les jeunes diplômés de 2008 s'inscrivent dans la droite ligne de leurs aînés. Ils désirent rester deux ou trois ans chez leur premier employeur avec pour objectif de devenir chef de projet dans les cinq ans pour 39% d'entre eux. Cette proportion passe à 44% chez les diplômés en poste de moins de deux ans, ce qui traduit une ambition bien réelle même si la voie managériale fait presque jeu égal avec la voie de l'expertise technique. Côté technologies, les jeunes plébiscitent la GRC, le décisionnel, le travail collaboratif, le développement web ou les communications unifiées.

Pour le choix de l'entreprise, les ingénieurs en poste depuis deux ans préfèrent,

à 51%, intégrer pour leur nouvel emploi une entreprise de plus de 100 salariés. La prime au gros est moins prégnante chez les jeunes diplômés, même si le niveau du diplôme est discriminant sur l'attrait des petites, moyennes ou grandes structures. Alors que les diplômés bac +2 ont une attirance plus marquée pour les petites entreprises, les bac +4 ou +5 et écoles d'ingénieurs préfèrent les plus grandes structures.

Attirer et fidéliser la génération Y

Pour Eric Parlebas, de petites SSII, extrêmement spécialisées et bien positionnées, ont autant de chances d'attirer les jeunes diplômés que les grandes pour peu que la rémunération corresponde aux salaires du marché. « Nos élèves peuvent voir, dans ces entreprises de niche, la possibilité d'épanouisse-

ment technologique. Plus informés qu'avant, ils vont se diriger vers telle ou telle entreprise avec un projet professionnel en tête. »

Quant à leurs attentes à l'égard de leur management, la grande majorité de ces jeunes diplômés insistent sur l'importance de la capacité d'écoute, de l'aptitude à faire du transfert de compétences et de la motivation managériale. Des désirs qui devront être pris en compte si les entreprises ne veulent pas voir leurs talents partir. Les jeunes salariés de la génération Y, les « digital natives », se caractérisent selon les sociologues par une attitude consumériste du travail, n'hésitant pas à zapper d'un emploi à l'autre. Pour Eric Parlebas, « il faut être dans l'écoute, la créativité pour attirer et fidéliser ces nouveaux professionnels. Des entreprises progressistes comme Oracle ou Microsoft l'ont compris. » Un nouveau défi pour les employeurs. ■