

Observatoire Passerelle / IFOP 2009 : Des tendances qui se confirment et une incitation à aller plus loin pour les écoles de la banque Passerelle ESC

Pour la troisième année consécutive, la Banque d'épreuves communes Passerelle ESC publie les résultats de l'Observatoire Passerelle*. Réalisée par l'institut de sondage IFOP, cette enquête annuelle vise à cerner les critères des entreprises lors de recrutements de jeunes diplômés et à mieux comprendre les parcours d'orientation des étudiants jusqu'aux études de management.

Les résultats de ce sondage s'inscrivent en étroite résonance avec les questions soulevées lors des débats actuels sur l'avenir de l'enseignement supérieur : promotion de la diversité dans l'accès aux grandes écoles, coût de l'enseignement supérieur et modalités de sa prise en charge, nouvelles opportunités et parcours d'orientation, ... Pour Jean François Fiorina, Président de Passerelle ESC, « ces données viennent souligner la nécessité de poursuivre les réflexions et les expérimentations sur ces différents points et d'aller encore plus loin par rapport à ce qui a déjà été mis en œuvre. »

Observatoire Passerelle 2009 : des tendances globalement confortées par rapport aux deux précédentes éditions

Malgré quelques variations dans les pourcentages obtenus, la hiérarchie des critères n'est pas bouleversée.

Les attentes des recruteurs (202 DRH interrogés)

- ⇒ Les 3 **éléments** les plus importants examinés sur le **CV** des étudiants demeurent :
 - Les stages et expériences professionnelles (95%)
-> critère en **hausse** par rapport à 2008 (91%)
 - Le niveau des diplômés (46%)
-> critère en **hausse** par rapport à 2008 (43%)
 - Le contenu de la formation scolaire et universitaire (40%)
-> critère stable par rapport à 2008 (39%)
- ⇒ Les principales **qualités** recherchées chez le jeune diplômé :
 - Aptitude à s'adapter rapidement à son environnement professionnel (38%)
-> critère en **baisse** par rapport à 2008 (42%)
 - Connaissances techniques en rapport avec l'activité professionnelle (24%)
-> critère en **baisse** par rapport à 2007 (29%)
 - Capacités relationnelles et de communication (11%)
-> critère stable par rapport à 2008 (11%)

« Il apparaît clairement que les stages et les expériences professionnelles des jeunes diplômés constituent des critères de sélection de plus en plus déterminants pour les recruteurs », commente Jean François Fiorina. Sur ce point, les étudiants des ESC, et a fortiori ceux ayant suivi auparavant une formation initiale de type BTS ou IUT, arrivent sur le marché du travail avec une véritable valeur ajoutée. »

* Enquête réalisée par l'IFOP entre le 7 et le 13 octobre 2009 :

- auprès d'un échantillon de 802 personnes représentatives de la population lycéenne et étudiante selon la méthode des quotas,
- auprès d'un échantillon de 202 DRH, responsables des ressources humaines ou du recrutement travaillant dans un échantillon d'entreprises représentatif des entreprises de 50 salariés et plus, selon la méthode des quotas

Advancia Paris
information@advancia-negocia.fr

EM Normandie
info@em-normandie.fr

EM Strasbourg
passerelle@em-strasbourg.eu

ESC Amiens Picardie
info@supco-amiens.fr

ESC Bretagne Brest
communication@esc-bretagne-brest.com

ESC Chambéry Savoie
infoesc@esc-chambery.fr

ESC Clermont
info@esc-clermont.fr

ESC Dijon
escdijon@escdijon.eu

ESC Grenoble
info@esc-grenoble.com

ESC La Rochelle
com@esc-larochelle.fr

ESC Montpellier
concours@supco-montpellier.fr

ESC Pau
info@esc-pau.fr

ESC Rennes School of Business
info@esc-rennes.fr

ESC Saint-Étienne
info@esc-saint-etienne.fr

ESC Troyes
infos@groupe-esc-troyes.com

Negocia Paris
information@advancia-negocia.fr

Infos et Inscriptions

www.passerelle-esc.com

Renseignements

N° Indigo 0 820 22 36 15

8.00 € TTC / MN

CONCOURS PASSERELLE ESC
BP 10404 - 63011
Clermont-Fd cedex 1
Fax : 04 73 98 24 33

- ⇒ **La formation initiale, critère de recrutement d'un étudiant issu d'une formation en commerce et management :**
 - **Prise en compte** par **70%** des recruteurs ayant déjà eu à recruter ce type de profils
-> critère en **hausse** par rapport à 2008 (62%)
 - Prise en compte par 74% des recruteurs en général
- ⇒ Pour les raisons suivantes :
 - Les besoins du poste exigent une formation particulière (47%)
→ critère en **baisse** par rapport à 2008 (50%)
 - Complémentarité avec les études en commerce et management (40%)
-> critère en **nette hausse** par rapport à 2008 (27%)
 - Certaines formations donnent un regard différent sur son métier (28%)
-> critère en **nette baisse** par rapport à 2008 (49%)
- ⇒ Les formations privilégiées sont alors :
 - Le **BTS** pour **27%** des recruteurs ayant déjà eu à recruter ce type de profils
-> critère en **forte baisse** par rapport à 2008 (41%)
 - La classe préparatoire aux grandes écoles de commerce et management (22%)
-> critère en **hausse** par rapport à 2008 (15%)
 - Le Master pour 11% d'entre eux
-> critère en **baisse** par rapport à 2008 (14%)
- Tous recruteurs confondus (ayant déjà recrutés ou non ce type de profils) le BTS reste en tête des formations plébiscitées, à égalité avec les classes préparatoires (41 % et 40 %).
- ⇒ **La promotion de la diversité dans les entreprises: une réelle volonté de recruter des jeunes diplômés issus de la diversité.**
 - **La diversité, un atout pour les entreprises :**
 - Pour **86 % des DRH interrogés**, recruter de jeunes diplômés en cherchant à favoriser la diversité au sein des effectifs de l'entreprise représente un atout, une richesse humaine supplémentaire.
 - Seuls **12%** d'entre eux déclarent le faire parce que c'est une nécessité par rapport à leurs clients et partenaires.
 - **De fortes attentes encore insuffisamment satisfaites**
 - Si **79%** des entreprises interrogées ont mis en place une **politique de recrutement spécifique** pour au moins une catégorie de jeunes diplômés issus de la diversité (handicap, minorités visibles, classes sociales défavorisées, plus de 50 ans),
 - **43%** d'entre elles estiment que les **profils proposés par les grandes écoles ne sont pas encore assez diversifiés** pour répondre à leurs attentes en termes de recrutement.
 - **Les entreprises ne sont pas engagées de la même manière dans le recrutement des jeunes diplômés issus de la diversité selon la catégorie à laquelle ils appartiennent :**
 - **68%** des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place une politique **en faveur des personnes handicapées** (et 20% envisagent de le faire) contre :
 - **36%** pour les personnes âgées de **plus de 50 ans** (34% envisagent de le faire)
 - **26%** en faveur des **minorités visibles**

- 14% envisagent de le faire et 25% déclarent cela inutile car embauchant déjà de nombreux jeunes diplômés issus de cette catégorie de population ;
- o **31% en faveur des classes sociales défavorisées**
 - 9% envisagent de le faire ; 20% l'estiment inutile car embauchant déjà de nombreux jeunes diplômés issus de cette catégorie de population.

« Ces résultats mettent en lumière une évolution significative par rapport il y a quelques années, indique Jean-François Fiorina : aujourd'hui les étudiants issus d'admissions parallèles jouissent de la même considération que ceux ayant suivi le chemin de la classe préparatoire, ce qui signifie que la diversité des parcours initiaux des jeunes diplômés est désormais complètement admise – et appréciée favorablement – par les recruteurs. La volonté ici clairement exprimée par les entreprises de promouvoir la diversité à travers le recrutement de jeunes diplômés nous montre que nous devons aller dès à présent plus loin en favorisant l'intégration des étudiants issus de classes sociales défavorisées, en situation de handicap, voire des personnes de plus de 50 désireuses de réorienter leur parcours professionnel. Cela nous conforte dans notre choix de multiplier les dispositifs en faveur de l'accès des jeunes issus de la diversité au sein des écoles de Passerelle ESC. »

Sans pour autant sacrifier au principe de sélection, l'engagement de Passerelle ESC se traduit par la mise en œuvre d'une série de mesures, en partenariat avec plusieurs associations qui oeuvrent sur le terrain en faveur de la diversité.

- ⇒ Ainsi, après avoir mis en place un concours post bac à destination des lycéens issus des filières générales, Passerelle ESC va mettre en place très prochainement, avec le soutien du Commissariat à la Diversité et à l'Égalité des Chances une nouvelle voie d'accès à l'attention des bacheliers issus des filières technologiques.
- ⇒ Passerelle ESC s'engage également à développer des actions de sensibilisation des jeunes sur les opportunités d'insertion professionnelle offertes par les grandes écoles et à accompagner les étudiants jusqu'à leur intégration dans l'entreprise.
- ⇒ L'association s'apprête enfin à créer un certificat diversité pour les étudiants des écoles membres de Passerelle ESC, destiné à valider une formation aux questions de diversité dans l'entreprise.

Les motivations et choix d'orientations des lycéens et étudiants (802 personnes interrogées)

Si Internet demeure la voie privilégiée pour s'informer, ce moyen enregistre un léger recul au profit des conseils émanant du réseau de connaissances, des enseignants et des conseillers d'orientation.

« L'accompagnement personnalisé du lycéen ou de l'étudiant constitue un élément essentiel pour son orientation, précise Jean François Fiorina. Internet et la presse délivrent des informations pertinentes sur les métiers et les filières, mais rien ne peut remplacer le professeur, le conseiller d'orientation ou les proches pour évaluer l'orientation qui pourra être en véritable adéquation avec la personnalité de l'élève. »

Orientation scolaire/universitaire : les principales motivations demeurent la cohérence avec le projet professionnel et les débouchés offerts par la formation

L'existence d'un lien direct entre le projet professionnel et l'orientation scolaire/universitaire reste la motivation principale et prioritaire des jeunes interrogés (25% en 1^{er} choix – 37% tous choix confondus), suivie de très près par la diversité des métiers offerts par la formation (36%). Viennent ensuite l'intérêt intellectuel de la formation (26%), les nombreuses offres d'emploi proposées à son issue (22%) et le niveau de rémunération attendu (20%).

La diversité des métiers, l'opportunité de trouver un emploi rapidement et un bon niveau potentiel de rémunération sont les principaux moteurs d'orientation vers les études de commerce et de management

37% des jeunes interrogés déclarent être intéressés par les formations en économie, gestion, finance, commerce ou management.

40% d'entre eux envisagent de passer un concours pour intégrer une école de commerce et de management.

Les principales motivations affichées sont (par ordre de priorité) :

1. la diversité des métiers (25% contre 18% en 2008)
2. les nombreuses offres d'emploi proposées à la sortie (20% contre 17% en 2008) ;
3. le niveau de rémunération potentiel à l'issue de la formation (20% contre 13% en 2008)
4. les ouvertures à l'international (15% contre 17 % en 2008)

La notoriété de l'Ecole demeure le critère de choix principal pour 32% d'entre eux (contre 31% en 2008).

Ce critère est suivi de près par les spécialisations offertes (en forte progression avec 28% contre 19% en 2008)

Parmi les autres critères pris en compte :

La proximité géographique perd en revanche de son importance aux yeux des personnes interrogées (14 % contre 22% en 2008)

Le coût des formations demeure un frein important

37% des jeunes déclarent être intéressés par les études de commerce et management, une proportion stable par rapport aux années précédentes. Toutefois, pour ceux qui n'envisagent pas de passer un concours dans ce sens (21%), le coût des études reste l'une des principales raisons invoquées.

Classe préparatoire ou admissions parallèles ?

34% des jeunes interrogés considèrent que l'expérience acquise via une autre formation universitaire est un meilleur atout vis-à-vis de l'employeur plutôt que le passage préalable par une classe préparatoire. 19% estiment indispensable le passage préalable par la classe préparatoire.

« La majorité des jeunes estiment désormais que les études doivent servir à quelque chose, constate Jean François Fiorina, ce point de vue étant naturellement partagé par les recruteurs qui recherchent des jeunes diplômés ayant une capacité à s'intégrer aisément dans un environnement professionnel. Mais nous devons admettre que l'obtention de cette capacité a un coût, qui reste pour beaucoup un point rédhibitoire. Nous estimons à ce titre que les solutions telles que les études en alternance ou l'apprentissage doivent être soutenues et renforcées : permettant de partager la prise en charge du coût des études, facilitant l'immersion des étudiants dans l'environnement professionnel, elles doivent être soutenues et renforcées. C'est en ce sens que toutes les écoles de Passerelle ESC offrent un choix entre des enseignements classiques et des cursus en alternance. »

La Banque d'épreuves communes Passerelle ESC regroupe 16 écoles : Advancia Paris, EM Normandie, EM Strasbourg, ESC Amiens Picardie, ESC Bretagne Brest, ESC Chambéry Savoie, ESC Clermont, ESC Dijon, ESC Grenoble, ESC La Rochelle, ESC Montpellier, ESC Pau, ESC Rennes School of Business, ESC Saint-Etienne, ESC Troyes, Negocia Paris.

Elle est ouverte aux étudiants diplômés d'un Bac+2 (Concours Passerelle 1) ou d'un Bac+3/4 (Concours Passerelle 2) qui souhaitent intégrer l'une des 16 écoles membres.

www.passerelle-esc.com

Contact presse :

Géraldine Musnier

Tél. : 04 78 91 19 75 Portable : 06 72 68 27 21
agencegeraldinemusnier@gmail.com