

L'entreprise en 2030

Regards croisés entre cadres dirigeants et jeunes diplômés

Etudes exclusives Institut Bona fidé/Ifop

Fiche technique

L'Institut Bona fidé a réalisé deux études exclusives sur la perception de l'entreprise en 2030 auprès des cadres dirigeants et des jeunes diplômés de grandes écoles de commerce et d'ingénieurs. L'étude auprès des cadres dirigeants a été réalisée en partenariat avec l'IFOP.

Etude cadres dirigeants : étude menée par l'IFOP auprès d'un échantillon de 200 cadres dirigeants (CEO, COO, Président, Senior VP, Directeur Général, VP...) et de 300 managers intermédiaires (manager de manager(s) et de collaborateur(s)) d'entreprises de plus de 50 salariés, en ligne du 28 août au 15 septembre 2023. Représentativité des managers intermédiaires assurée par la méthode des quotas.

Etude jeunes diplômés : étude menée en ligne par l'Institut Bona fidé en septembre 2023 auprès de 470 jeunes diplômés de moins de 35 ans, 250 issus d'écoles d'ingénieurs et 217 issus d'écoles de commerce. Les recrutements ont été réalisés par l'intermédiaire des associations d'alumni, en lien avec les écoles, et sur les réseaux sociaux. Près de 70 écoles réparties sur tout le territoire sont au total représentées dans l'échantillon.

Analyse : l'entreprise devra-t-elle bientôt se faire recruter ?

La question est volontairement provocante mais dit bien la transformation fondamentale en cours dans le monde de l'entreprise. Changement du rapport au travail, diffusion du télétravail, aspirations au sens et à l'utilité, priorité à l'individualisme et à l'épanouissement personnel, refus de la carrière linéaire, modification du rapport de force employeurs-employés, accélération technologique : l'entreprise est fragilisée dans son espace-temps (tout le monde ne travaille plus *en même temps*, dans *le même lieu*) et percutée de tous côtés dans sa forme traditionnelle.

Le monde change, une forme de révolution est là, l'entreprise « classique » est bousculée et...les cadres dirigeants paraissent en avoir une pleine conscience. Par conviction, par lucidité, par pragmatisme ou par intérêt, ils se disent ainsi largement prêts à embrasser les transformations en cours, bien plus qu'à y résister. La nécessité de bouger, de prendre en compte les nouvelles aspirations au travail, de modifier les organisations de travail, de travailler les sujets RH, de renforcer le rôle des indicateurs extra-financiers dans la performance de l'entreprise fait consensus pour pouvoir continuer à recruter, à fidéliser, bref à pérenniser le collectif qu'est l'entreprise. La vision stratégique dominante est qu'il va falloir que l'entreprise bouge fortement pour continuer à exister. Qu'on en juge : une très large majorité de dirigeants déclare aujourd'hui « souhaitable » l'extension du télétravail et le passage à la semaine de 4 jours d'ici 2030, et place l'amélioration de la qualité de vie au travail et l'augmentation des salaires en tête des priorités de leur DRH. Une vision partagée, mais à degré sensiblement moindre par le management intermédiaire, sans doute moins focalisé sur les enjeux stratégiques et plus en prise avec la gestion quotidienne des impacts du changement. Les dirigeants sont lucides sur les métamorphoses du travail et font, de fait, des réponses aux nouvelles demandes sociales, une de leur composante stratégique. A raison, puisque plus de trois quarts des jeunes diplômés perçoivent comme souhaitables le renforcement des indicateurs extra-financiers, l'extension du télétravail, le passage à la semaine de 4 jours et l'essor du management de transition.

Cette prise de conscience est sans doute salutaire, tant le rapport à l'entreprise des jeunes générations se modifie en effet et tant le modèle de la carrière traditionnelle a vécu. L'entreprise ne fait plus envie qu'à un jeune diplômé sur deux... et à peine un peu plus d'un tiers des jeunes diplômés. Deux tiers des jeunes diplômés préfèrent le temps à l'argent (l'arbitrage prévaut majoritairement même chez ceux issus d'écoles de commerce), un sur deux envisage son parcours professionnel hors du salariat permanent et un sur dix seulement croit encore à une carrière linéaire au sein de la même entreprise. Les entreprises ne peuvent plus penser l'organisation du travail sans prendre en compte l'individualisme, la quête d'épanouissement et d'autonomie qui nourrit et motive les jeunes générations.

Mais les cadres dirigeants, s'ils s'engagent dans leurs intentions déclaratives, doivent encore faire les preuves de leur volonté de changement, tant le hiatus demeure avec les représentations des jeunes générations. Deux tiers des jeunes diplômés pensent ainsi qu'ils ne comprennent pas le monde et ses changements, trois quarts qu'ils sont insuffisamment sensibles à l'urgence climatique et aux responsabilités des entreprises et près de neuf sur dix qu'ils ne comprennent pas les aspirations de la jeunesse. Qu'ils pensent que les dirigeants seront contraints de changer, ou qu'ils fassent confiance à leur propre capacité de pression et d'entraînement, les jeunes diplômés se retrouvent avec les dirigeants et le management sur quelques anticipations communes, une large majorité d'entre eux pronostiquant qu'en 2030 les entreprises seront plus attentives à leurs impacts sociaux et environnementaux, plus inclusives et plus attentives à leurs collaborateurs. Les dirigeants restent toutefois bien plus optimistes que les jeunes sur la capacité des entreprises à être plus humaines et plus collectives.

Pour faire que leur entreprise soit recrutée par les futurs talents, les dirigeants d'entreprises de plus de 50 salariés ont stratégiquement compris qu'il fallait épouser de profondes modifications de l'organisation du travail et se disent prêts à se transformer. Il leur reste à convaincre une jeune génération de diplômés pas emballée par l'entreprise, encore dubitative sur les intentions réelles des dirigeantes, mais prête toutefois à penser que, subies ou choisies, des transformations positives sont en cours.

L'entreprise en 2030 : le regard des cadres dirigeants

Les dirigeants face à la grande transformation, où l'embrassade stratégique du changement

- **La grande transformation est là : 87% des managers et mêmes 91% des dirigeants jugent que leur entreprise aura changé d'ici 2030, dont près de la moitié « beaucoup ».** Les enjeux sociaux et sociétaux sont actuellement perçus comme ceux ayant le plus fort impact sur les entreprises : **le changement du rapport au travail de la jeune génération (82%)** et les difficultés à recruter et fidéliser les collaborateurs (78%) arrivent en tête des transformations à plus fort impact sur les entreprises pour le management, devant la diffusion de l'IA (72%), la prise en compte des enjeux RSE (69%) et le télétravail (68%). Dans le détail, les dirigeants sont plus sensibles aux effets de l'IA et de la RSE sur leur organisation que le management intermédiaire, plus attentif lui aux difficultés de recrutement.

- **Les dirigeants ont manifestement le sentiment de faire face à une vague de changements. Interrogés sur huit évolutions possibles de leur entreprise d'ici 2030, une large majorité les juge tous « probables ».** Avec 81% de citations, **le développement du management de transition** arrive en tête des évolutions probables, devant l'extension du télétravail (78%), le développement de l'IA pour de nombreuses tâches (75%), l'importance accrue de la RSE et des indicateurs extra-financiers (74%), le passage à la semaine de 4 jours (70%), la moindre attractivité du CDI sur les jeunes générations (69%), le recours grandissant aux free-lance et prestataires extérieurs (68%) et la réduction de la taille des locaux ou le déménagement en raison du télétravail (60%). Clairement, les dirigeants se place dans une perspective de changements forts. Le management intermédiaire, lui, est nettement plus dubitatif sur la probabilité de réalisation de ces différentes évolutions. Si deux tiers jugent probable le développement du management de transition et du télétravail, si plus d'un sur deux anticipe une importance accrue de la RSE et une moindre attractivité du CDI, ils ne sont qu'une minorité à penser que le remplacement de nombre de tâches par l'IA, la réduction des locaux ou le déménagement de l'entreprise en raison du télétravail, le recours accru aux free-lance ou le passage à la semaine de 4 jour sont probables d'ici 2030.

- **Du probable au souhaitable il n'y a qu'un pas... que les dirigeants franchissent allègrement en embrassant l'ensemble des changements à venir. Toutes les évolutions précédemment citées sont ainsi jugées souhaitables par les dirigeants,** dans l'ordre suivant : 82% jugent souhaitable pour leur entreprise l'importance accrue des indicateurs extra-financiers dans la performance de l'entreprise, 80% le développement du management de transition, 76% l'extension du télétravail, 73% le passage à la semaine de 4 jours, 72% le recours accru à l'IA, 63% le recours accru aux free-lance et prestataires extérieurs et 61% la réduction de l'espace de leurs locaux. Tout se passe comme si les dirigeants d'entreprise, face à l'ampleur des changements sociaux et technologiques, avaient par conviction, nécessité ou pragmatisme fait le choix stratégique de s'y adapter plutôt que d'y résister. **Là encore, les différences avec le management intermédiaire sont notables.** Ce dernier juge souhaitable pour son entreprise, mais dans des proportions moins élevées que celles des dirigeants, le développement des indicateurs extra-financiers dans la performance de l'entreprise, du management de transition, du télétravail et le passage à la semaine de 4 jours. Il juge en revanche majoritairement non souhaitable le remplacement de tâches par l'IA, le recours grandissant aux prestataires extérieurs et la réduction de l'espace des locaux. A l'évidence, qu'il en perçoive moins la nécessité stratégique, qu'il en voit plus les difficultés pratiques d'accompagnement ou qu'il se sente éventuellement menacé (par le remplacement par l'IA...ou des prestataires extérieurs), le management intermédiaire embrasse la grande transformation de l'entreprise avec moins d'enthousiasme, et un peu plus de résistance, que le top management.

Lucides sur les enjeux d'impacts et d'organisation du travail, les dirigeants projettent une vision positive de l'entreprise en 2030

- Les nouveaux modèles d'entreprise rendus possibles par la technologie et les nouveaux comportements de travail suscitent ainsi bien plus d'attrait au sein du top management qu'au sein du management intermédiaire. **70% des dirigeants s'accordent à dire qu'un nouveau modèle d'entreprise sans locaux physiques, ni horaires fixes, serait un progrès**, au nom de l'autonomie individuelle et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (28% y voyant à l'inverse une régression, au nom de la perte de liens et de collectif dans l'entreprise) quand ce n'est le cas de que de 51% du management intermédiaire (contre 44%).
- De manière cohérente, puisque les évolutions en cours leur semblent largement souhaitables, les dirigeants projettent une vision très positive de l'entreprise d'ici 2030. Trois quarts pensent que les entreprises seront plus sensibles à leurs impacts sociaux et environnementaux, plus attentives à leurs collaborateurs et plus engagées dans la société et deux tiers les imaginent plus inclusives, plus collectives et plus humaines. En résumé, plus qualitatives tout en demeurant centrées sur leur fondement et lucides sur la compétition économique : 52% pensent aussi que les entreprises seront plus tournées vers le profit et la rentabilité d'ici 2030. Une fois de plus, le management intermédiaire exprime une vision plus mesurée, et moins optimiste : s'ils sont autant que les dirigeants à anticiper des entreprises plus sensibles à leurs impacts, ils sont une majorité sensiblement moins conséquente à anticiper des entreprises plus attentives à leurs collaborateurs, plus inclusives et plus engagées et même une minorité à les envisager comme plus humaines et plus collectives.
- Des diagnostics font consensus au sein de l'entreprise. **Près de neuf dirigeants et managers intermédiaires sur dix considèrent que « le travail a perdu sa place centrale pour les jeunes générations »** et que **la réforme des retraites** fait de l'emploi des seniors un sujet crucial pour les entreprises et leur direction DRH ; près des trois quarts font le constat que les jeunes diplômés recherchent moins de CDI au profit de contrats plus souples. Toutefois, **dans la priorisation des enjeux RH, ce sont d'abord les conditions de recrutement et de fidélisation qui compte**. Appelés à hiérarchiser les enjeux prioritaires de leurs DRH dans leur entreprise pour les années qui viennent, top management et management intermédiaire s'accordent pour placer aux deux premiers rangs l'amélioration de la qualité de vie au travail (respectivement 47% et 48% de citations) et l'augmentation des salaires (respectivement 33% et 40%). Le top management place la détection des nouveaux talents au 3^{ème} rang (29%) alors que management intermédiaire cite à cette place l'importance de faire vivre le collectif de travail. L'emploi des seniors est cité au 5^{ème} rang au sein du top management (26%), au dernier rang chez les managers intermédiaires (17%).

L'entreprise en 2030 : le regard des jeunes diplômés

On le pressentait mais l'étude réalisée par l'Institut Bona fidē permet de l'objectiver et de le quantifier : l'individualisme, la quête de l'épanouissement personnel modifient fondamentalement le rapport au travail et à l'entreprise de la nouvelle génération de jeunes diplômés.

L'entreprise perd de son attractivité, la carrière traditionnelle a vécu

- **L'entreprise ne fait plus rêver. Seule une courte majorité de jeunes diplômés (54%)** des écoles de commerce et d'ingénieurs déclare aujourd'hui que l'entreprise lui « fait envie ». L'envie d'entreprise est majoritaire chez les jeunes hommes diplômés (60%) mais minoritaire chez les jeunes femmes (47%). Le genre s'avère donc structurant aujourd'hui dans l'appréhension de l'entreprise. Cette envie d'entreprise demeure dominante chez les diplômés issus d'écoles d'ingénieurs (64%) mais est minoritaire (42%) chez ceux issus d'école de commerce, sans doute plus attirés par des parcours de création ou d'indépendance à l'extérieur de l'entreprise. Toutes les catégories d'entreprises n'ont toutefois pas la même image auprès de cette cible des jeunes diplômés. Dans une hiérarchie très proche de celle de l'ensemble des Français, les jeunes diplômés plébiscitent les PME (83% en ont une bonne image) mais ont une image nettement négative des multinationales (60%). Les grandes entreprises privées conservent majoritairement une bonne image (56%), à la différence des grandes entreprises publiques (41%).

- **Le modèle de la carrière linéaire traditionnelle en entreprise a vécu, place à des trajectoires plurielles !** Seuls 13% des jeunes diplômés disent vouloir faire carrière toute leur vie dans la même entreprise, 36% souhaitant faire carrière en entreprise mais en changeant régulièrement, 32% préférant alterner différents statuts et métiers avec des passages en entreprise et 18% optant pour mener une vie sans passer par le salariat en entreprise (freelance, création d'entreprises, engagement associatif...). Au total, **ce sont ainsi la moitié des jeunes diplômés (50%) qui anticipent aujourd'hui de mener leur parcours professionnel hors du salariat permanent.** Cette recherche de pluralité et d'agilité, d'alternance de statuts, de métiers, d'employeurs, **ébranle la norme du CDI.** Certes, cette norme reste dominante mais une minorité conséquente de jeunes diplômés (45%) s'accorde à dire qu'aujourd'hui les jeunes générations recherchent moins de CDI et souhaitent des contrats plus courts. Cette minorité devient même majorité au sein des jeunes diplômés d'écoles de commerce (53%). Les représentations des jeunes diplômés sur leur carrière sont déterminées par les nouvelles aspirations et le changement du rapport au travail.

- Interrogés sur le rapport au travail de leur génération, 80% des jeunes diplômés disent partager l'idée que « s'il reste important, **le travail a perdu sa place centrale pour les jeunes générations aujourd'hui** ». Et de fait, **leurs propres attitudes l'illustrent parfaitement** : 92% des jeunes diplômés disent que réussir leur vie personnelle compte plus que réussir leur vie professionnelle et, **dans l'arbitrage entre temps libre et argent, 67% arbitrent en faveur du temps.** Cet arbitrage en faveur du temps est sensiblement plus marqué chez les femmes que chez les hommes (75% pour 60%) et chez les jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs que chez ceux d'écoles de commerce (78% contre 53%). Dans ce contexte, 83% des jeunes diplômés disent comprendre les étudiants « bifurqueurs » d'HEC, Sciences Po ou Polytechnique ayant publiquement assumé leur choix d'un refus de carrière dans des entreprises jugées insuffisamment responsables en matière de lutte contre le changement climatique.

Génération désenchantée ? ou le hiatus des jeunes diplômés avec les dirigeants des grandes entreprises

- **L'entreprise fait sans doute aussi moins envie parce que la jeune génération développe un regard sévère sur les grands dirigeants, et leur capacité à comprendre le monde, l'urgence climatique et les aspirations des jeunes.** Cette sévérité est encore plus forte chez les jeunes femmes diplômées que chez les jeunes hommes, et chez les jeunes diplômés d'école d'ingénieurs, sans doute plus sensible à la cause climatique, que chez les jeunes diplômés d'écoles de commerce. Ainsi :

-64% des jeunes diplômés (69% des femmes et 59% des hommes ; 69% des « ingénieurs » et 58% des « commerciaux) considèrent que les patrons et dirigeants des grandes entreprises ne comprennent pas bien le monde et ses changements

-66% (70% des femmes et 63% des hommes ; 75% des « ingénieurs » et 56% des « commerciaux) estiment que les patrons et dirigeants n'ont pas compris qu'il fallait limiter les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités.

-73% (82% des femmes et 65% des hommes ; 79% des « ingénieurs » et 65% des « commerciaux) jugent que les patrons et dirigeants des grandes entreprises ne sont pas assez sensibles à l'urgence climatique.

-enfin, 86% font le constat que les patrons et dirigeants de grandes entreprises ne comprennent pas les aspirations et les attentes des jeunes, dans un diagnostic partagé à autant par les femmes que par les hommes, et par les commerciaux que les ingénieurs.

- **La sévérité des jugements sur l'appréhension de l'urgence climatique et des impacts environnementaux de l'entreprise par les grands dirigeants peut en partie s'expliquer par un relatif scepticisme à l'égard de la RSE dans les entreprises.** Interrogés sur les grandes transformations en cours, « seuls » 50% des jeunes diplômés jugent que la prise en compte des enjeux RSE a un impact fort, quand 86% font un constat similaire pour les difficultés de recrutement et de fidélisation des collaborateurs, et plus des trois quarts pour le télétravail et les innovations technologiques. Dans les représentations des jeunes diplômés, ce sont bien les changements du rapport au travail et leurs effets sur son organisation, et les technologies qui ont aujourd'hui l'impact le plus percutant sur les entreprises

Plus d'autonomie individuelle, plus de responsabilité collective : le modèle désirable d'entreprise pour les jeunes diplômés

- Dans leur vision de *leur* entreprise dans les années qui viennent, **une très large majorité de jeunes diplômés anticipent une pratique accrue du télétravail, une augmentation du management de transition** et du recours aux prestataires extérieurs et un usage grandissant de l'intelligence artificielle. Six sur dix pensent que l'espace physique même de leur entreprise pourrait être transformé, avec une réduction des locaux ou un déménagement en raison du télétravail. La perte d'attractivité du CDI pour recruter de nouveaux talents fait débat, 46% la jugeant « probable » et 53% « peu probable ». Enfin, plus de six jeunes diplômés sur dix n'anticipent pas un passage à la semaine de 4 jours ou une montée de l'importance des indicateurs extra-financiers dans l'appréciation de la performance de l'entreprise, signe d'une forme de scepticisme sur la capacité à des dirigeants à véritablement transformer le modèle d'entreprise.

- Les évolutions jugées souhaitables dessinent le modèle d'entreprise voulu par les jeunes diplômés, autour de deux axes structurants : des changements continus dans l'organisation du travail pour toujours plus d'autonomie et de temps pour soi et une responsabilité considérablement accrue de l'entreprise sur le plan social et environnemental. Près ou plus de huit jeunes diplômés sur dix jugent ainsi souhaitable dans les années qui viennent l'importance accrue des indicateurs extra-financiers dans la performance de l'entreprise, l'extension du travail, le passage à la semaine de 4 jours et le développement du management de transition.
- Même s'ils portent un regard sévère sur les grands dirigeants, les jeunes diplômés ne restent pas sans espoir et croient à la capacité des entreprises de s'améliorer...ou à leur capacité d'entraînement à faire pression et à les faire bouger. En tout cas, interrogés sur leur vision des entreprises en 2030, 70% pensent qu'elles seront plus sensibles à leurs impacts sociaux et environnementaux, 63% plus inclusives et 53% plus attentives à leurs collaborateurs. Elles n'en seront pourtant plus humaines que pour 24% (36% pensant qu'elles seront moins humaines et 39% ni plus, ni moins), signe sans doute là d'une crainte d'une forme de déshumanisation technologique. En résumé, les jeunes diplômés anticipent que les grandes entreprises sauront s'adapter aux grandes évolutions sociétales. Tout en gardant leurs fondamentaux et les principes de réalité : seuls 17% jugent qu'elles seront moins tournées vers le profit et la rentabilité.
- Enfin une majorité relative de jeunes diplômés arbitre en faveur de l'autonomie individuelle face au collectif. Appelés à juger un modèle d'entreprise dématérialisée où grâce aux technologies et au télétravail, il n'y aurait ni locaux physiques, ni horaires fixes, 47% y voient « un progrès car cela permet de gagner en liberté et de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle » alors que 35% y voient « une régression car les liens se perdent alors que l'entreprise est avant tout un collectif humain ». Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes (58% pour 39%) à y voir un progrès. Les commerciaux prisent également ce modèle individualiste (56%) quand les ingénieurs paraissent demeurer plus attachés au collectif (40%). Signe que, si elle partage des attentes fortes et communes autour de nouvelles organisations du travail et du respect de son épanouissement, la nouvelle génération de jeunes diplômés n'est pour autant pas monolithique dans son rapport à la dialectique entre autonomie individuelle et collectif de l'entreprise, en fonction notamment de son genre ou de son secteur d'activité.

Chiffres-clés

- 91% des dirigeants d'entreprises de plus de 50 salariés pensent que leur entreprise aura beaucoup changé d'ici 2030. La métamorphose du rapport au travail des jeunes générations est considérée par le management comme la transformation en cours ayant l'impact le plus fort sur l'entreprise.
- Et de fait, les attitudes des jeunes diplômés de grandes écoles d'ingénieurs et de commerce le confirment : 92% préfèrent réussir leur vie personnelle que leur carrière et 67% disent préférer le temps à l'argent. 13% seulement s'imaginent aujourd'hui faire carrière dans la même entreprise, 50% envisageant plutôt des parcours sans salariat permanent.
- L'entreprise fait envie à 54% des jeunes diplômés, mais à seulement 47% des jeunes femmes diplômées.
- 82% des dirigeants et 64% des managers intermédiaires jugent « souhaitable » que les indicateurs extra-financiers deviennent plus importants dans la performance de l'entreprise.
- 80% des dirigeants et 64% des managers intermédiaires jugent « souhaitable » le développement du management de transition.
- 76% des dirigeants et 62% des managers intermédiaires jugent « souhaitable » l'extension du télétravail.
- 73% des dirigeants et 59% des managers intermédiaires jugent « souhaitable » le passage à la semaine de 4 jours.
- 72% des dirigeants, mais seulement 46% des managers intermédiaires, jugent « souhaitable » le recours accru à l'IA dans les process de travail.
- Près ou plus de huit jeunes diplômés sur dix jugent « souhaitable » dans les années qui viennent « l'importance accrue des indicateurs extra-financiers dans la performance de l'entreprise », l'extension du travail, le passage à la semaine de 4 jours et le développement du management de transition.
- 87% du management (top et intermédiaire) et 80% des jeunes diplômés considèrent que le travail a perdu sa place centrale pour les jeunes générations aujourd'hui.
- 74% du management (top et intermédiaire) et 45% des jeunes diplômés, jugent qu'aujourd'hui le CDI est moins attractif pour les jeunes générations.
- 64% des jeunes diplômés considèrent que les patrons et dirigeants des grandes entreprises ne comprennent pas le monde et ses changements, 73% qu'ils ne sont pas assez sensibles à l'urgence climatique et à la responsabilité des entreprises et 86% qu'ils ne comprennent pas bien les aspirations et les attentes des jeunes.
- 83% des jeunes diplômés ont une bonne image des PME, 56% des grandes entreprises privées, 38% des multinationales.

- 83% des jeunes diplômés comprennent le mouvement des étudiants bifurqueurs d'HEC, Sciences Po ou Polytechnique, dont 58% « tout à fait ».
- L'amélioration de la qualité de vie au travail et l'augmentation des salaires arrivent en tête des priorités assignées par les dirigeants et les managers intermédiaires à la DRH de leur entreprise, devant l'emploi des seniors et l'attractivité de la marque employeur.
- 76% des dirigeants et 70% des jeunes diplômés pensent que les entreprises seront plus attentives à leurs impacts sociaux et environnementaux en 2030, 72% et 53% qu'elles seront plus attentives à leurs collaborateurs et 68% et 63% plus inclusives. 64% des dirigeants pensent que les entreprises seront plus « humaines » en 2030, pour seulement 24% des jeunes diplômés.
- Le modèle d'une entreprise dématérialisée sans lieu physique, ni horaires fixes, grâce aux technologies et au télétravail est jugé positivement par 70% des dirigeants (contre 28%), 51% des managers intermédiaires (contre 44%) et 47% des jeunes diplômés (contre 35%).