

Les cabinets de conseil ferment la porte aux jeunes diplômés

Par [Rahma Adjadj](#) Publié le 30 juin 2020 à 15h30



GARY WATERS/IKON IMAGES/PHOTONONSTOP

Faute de pouvoir bénéficier de l'effet tremplin de ces structures, qui emploient plus d'un quart des diplômés des grandes écoles, les jeunes revoient leurs plans de carrière.

Depuis le confinement, le 17 mars, les offres des cabinets, qui recrutent habituellement de larges contingents de jeunes diplômés pour le mois de septembre, se font rares.

Rémi, qui va bientôt terminer son master à Grenoble Ecole de management, avait un « *plan de carrière* » bien rodé, et similaire à celui de nombreux diplômés de grandes écoles. En l'espèce : intégrer dès la fin de ses études un cabinet de conseil, y faire ses armes deux ou trois ans, pour « *gagner en expérience* », puis bifurquer vers un poste en stratégie dans une grande entreprise.

Mais depuis le confinement les offres des cabinets, qui recrutent habituellement de larges contingents de jeunes diplômés pour le mois de septembre, se font très rares. Ses quelques entretiens n'ont pas abouti. Si bien que Rémi a décidé de remettre à plus tard sa recherche d'un CDI. Il s'est rabattu sur un stage de six mois dans un fonds d'investissement à Paris et espère que le marché de l'emploi s'améliorera en janvier 2021.

Les cabinets de conseil et d'audit sont habituellement très friands des jeunes diplômés de grandes écoles. [Selon la dernière enquête annuelle de la Conférence des grandes écoles](#), 30 % des diplômés d'école d'ingénieurs et 24 % des diplômés d'école de commerce ont intégré en 2019 le secteur du conseil ou de l'audit. Ce qui en fait le premier secteur employeur de ces jeunes. Chaque année, en France, les quatre grands cabinets surnommés les « big four » (Deloitte, EY, KPMG et PwC) embauchent à eux seuls 8 000 jeunes en CDI, d'après Sébastien Stenger, enseignant-chercheur en sciences de gestion et auteur de l'ouvrage *Au cœur des cabinets d'audit et de conseil* (PUF, 2017).

Article réservé à nos abonnés Lire aussi [« Je me retrouve sur le carreau », ou comment la crise percute la trajectoire des jeunes diplômés](#)

Mais cette année la crise liée au Covid-19 a fragilisé le secteur. Le conseil, dont la mission principale est de délivrer une expertise à des entreprises afin de résoudre un problème, est très dépendant de la bonne santé financière de ses clients – contrairement à l'audit, activité « *légale et cyclique* » dont l'objectif est de certifier les comptes d'une entreprise.

Rythmes de travail soutenus

A Deloitte, 1 000 jeunes devaient être embauchés, mais ce chiffre est finalement « *revu à la baisse* » depuis le confinement, car la visibilité sur « *les activités futures est désormais brouillée* », explique Géraldine Segond, directrice des ressources humaines, sans pouvoir encore chiffrer cette réduction.

Même constat à Kéa, cabinet de conseil qui devait employer une vingtaine de jeunes, mais qui en embauchera 40 % de moins. Pour les autres, ce sera plus compliqué. Les cabinets expliquent que les CDI vont rester la norme et qu'ils ne seront pas remplacés par des contrats courts ou free-lance, mais que la baisse des embauches est certaine.

Si les cabinets recrutent moins, c'est tout un système de formation post-diplôme qui est remis en cause

Pas de quoi rassurer Anthony, bientôt diplômé d'une école d'ingénieurs, qui peine à décrocher un entretien, malgré sa spécialisation en science des données. Il regrette de renoncer au « *tremplin* » que représente le conseil. Car, si les cabinets recrutent moins, c'est tout un système de formation post-diplôme qui est remis en cause. En effet, ils peuvent être considérés comme « *une sorte d'école d'application pour jeunes diplômés* », explique Sébastien Stenger.

Article réservé à nos abonnés Lire aussi [« Mon avenir, je n'y pense pas, sinon j'explose » : l'inquiétude et la colère de la « génération Covid » face à la crise économique](#)

Organisées en pyramide, ces entreprises offrent des expériences formatrices et encadrées, où les jeunes actifs étudient des secteurs et des problématiques diverses. Le tout est structuré autour d'une progression dans la carrière que l'on pourrait qualifier de « scolaire » (junior 1, puis junior 2, senior 1, senior 2...), décidée après évaluation d'un comité. En moyenne un « junior 1 » diplômé d'école de commerce gagne 39 000 euros brut par an, selon l'enquête de la Conférence des grandes écoles.

Ces cabinets, perçus comme des « accélérateurs de carrière », imposent aussi des rythmes de travail soutenus : c'est ce qui expliquerait le renouvellement très important. Au bout de six ans, 80 % d'une promotion entrée la même année a quitté le cabinet, a observé l'enseignant-chercheur Sébastien Stenger. La plupart des jeunes recrues restent trois ans, pour ensuite rejoindre des postes de cadre au sein de grandes entreprises – ces dernières exigent souvent une expérience de quelques années en cabinet –, dans de bonnes conditions.

Une compétition accrue

Privés de cette première expérience post-école, beaucoup de futurs diplômés repensent leurs projets, et s'attendent à des carrières plus difficiles au départ. A l'Essec, les rendez-vous individuels avec des conseillers carrière ont augmenté de 59 % depuis le début du confinement. Le signe d'un « *besoin d'être rassuré* » après des stages dans le conseil parfois écourtés ou repoussés, et des offres d'apprentissage qui ont aussi drastiquement baissé par rapport à 2019, observe Claire Tagand-Battard, directrice du service carrière de l'école de commerce.

L'inquiétude n'est pas partagée par Alice Guilhon, directrice de Skema Business School. Elle reste persuadée que l'activité reprendra rapidement et que les jeunes diplômés des grandes écoles, « *adaptables* », seront une « *force* » pour ces cabinets. Kéa prévoit d'ailleurs de recruter « *à une cadence normale* » à partir de la rentrée 2021. Mais des effets d'embouteillage avec la nouvelle promotion sortante seront à prévoir.

Dans tous les cas, pour cette année, la compétition entre candidats s'annonce rude. Les cabinets peuvent se permettre d'être plus exigeants sur les profils, bien plus nombreux que les places disponibles, estime la directrice du service carrière de l'Essec. Surtout qu'en « *temps de crise économique les cabinets sont encore plus attractifs, car ils promettent stabilité et promotion sociale* », souligne Sébastien Stenger.

Les places sont d'autant plus chères que la crise ralentit la dynamique de renouvellement au sein des cabinets. A KPMG, la direction des ressources humaines a notifié moins de départs volontaires que les années précédentes à la même période – départs pourtant essentiels aux logiques de fonctionnement de ces cabinets, et à leurs promesses d'ascension rapide.