

# 82% des diplômés ESSEC appellent une transformation radicale des entreprises

## Communiqué de presse

**Une enquête menée par ESSEC Alumni et l'ObSoCo révèle que 82% des diplômés ESSEC appellent une transformation radicale des entreprises pour soutenir la transition environnementale et sociale, alors que seulement 15% des diplômés salariés estiment que leur entreprise en prend le chemin.**

Comment les diplômés des grandes écoles de commerce, qui représentent un pouvoir d'influence économique considérable, se positionnent-ils face aux enjeux de transition environnementale et sociale des entreprises ? Et comment les diplômés de l'ESSEC sont-ils accompagnés par leur association d'alumni sur ce sujet ?

Cette étude plonge dans la réalité de l'entreprise aujourd'hui, et fait le point sur le niveau de connaissance et le niveau d'engagement des diplômés ESSEC dans la transition environnementale et sociale. Elle permet d'identifier les profils les plus mobilisés et les marges de manœuvre dont ils estiment disposer (ou non) pour agir, ainsi que les blocages rencontrés. Elle révèle également les attentes à l'égard d'ESSEC Alumni et plus largement de l'ESSEC sur ces questions et les besoins en matière d'accompagnement.

Si 71% des diplômés pensent avoir besoin de nouvelles expertises sur ces enjeux, seuls 6% se sentent véritablement accompagnés dans cette montée en compétence. Ils sont 68% à se déclarer intéressés par les formations et ressources proposées par l'ESSEC et ESSEC Alumni.

L'action de l'ESSEC sur ces enjeux est grandissante depuis le lancement de sa stratégie RISE en 2020. Ses nombreuses initiatives ont été saluées très récemment, avec une 1<sup>ère</sup> place au classement ChangeNOW les Échos Start des écoles les plus engagées dans la transition écologique et sociale.

Forte de ces résultats et de ces synergies, ESSEC Alumni a élaboré un plan d'action ambitieux pour accompagner les alumni qui souhaitent s'emparer de ces enjeux et accélérer la bascule des entreprises vers l'impact positif. L'Association a ainsi conçu un parcours d'engagement en 3 étapes : être sensibilisé, devenir acteur dans sa sphère professionnelle, rejoindre un collectif à impact.

## La nécessité d'un changement de modèle fait consensus parmi les diplômés ESSEC

- **Le constat est sans appel** : non seulement les diplômés de l'ESSEC exigent un engagement de la part des entreprises, mais ils se montrent très critiques vis-à-vis de leur manière actuelle de se saisir du sujet. Alors que 82% des alumni estiment que les entreprises doivent se transformer radicalement pour soutenir la transition environnementale, seuls 15% considèrent que leur entreprise en prend réellement le chemin.

## Mais des clivages existent sur les moyens d'y parvenir

- Les convictions sont plus disparates quant aux solutions à mettre en œuvre. 83% des moins de 32 ans considèrent que la responsabilité d'agir incombe en priorité à l'État, et 53% aux grandes entreprises, alors que les plus de 53 ans situent l'État et les individus (citoyens et consommateurs), au même niveau – autour de 57% chacun.
- En outre, 41% des hommes misent sur les progrès technologiques, alors que 54% des femmes pensent que ces progrès ne pourront pas solutionner les enjeux environnementaux.

## Selon les diplômés, la réaction des entreprises n'est pas suffisamment ambitieuse

- Les 4 freins principaux à la transformation sont attribués par l'ensemble des répondants à la difficulté de changer de paradigme : culture de la performance économique à 56%, coût des solutions à 44%, inertie à 39% et manque de volonté de la direction à 30%.
- La communauté ESSEC souhaite agir pour pallier le manque d'engagement des entreprises autour de ces enjeux. Ainsi, 18% des diplômés se déclarent activement engagés, 23% ont commencé et souhaitent intensifier leur engagement, 25% sont sensibilisés et souhaitent s'engager.
- Ils s'orientent au global vers une transformation de l'intérieur, puisque 51% des diplômés considèrent que participer en interne à la transformation des entreprises est la meilleure manière de contribuer à la prise en compte de l'environnement dans l'univers professionnel.

## Les diplômés des jeunes générations sont les plus déterminés

- 43% des moins de 32 ans considèrent que refuser de travailler dans des entreprises à impact négatif est la meilleure manière de contribuer (+11 points par rapport à la moyenne).
- De manière plus générale, les diplômés les plus jeunes se montrent plus préoccupés, plus informés et plus exigeants sur le sujet. 40% considèrent que « nous avons trop tardé à agir et que nous allons droit à la catastrophe ». Ils sont plus d'un quart à pointer le désintérêt général face aux enjeux environnementaux (+9 points par rapport à la moyenne). Ils sont 30% à avoir changé de poste ou d'entreprise pour contribuer davantage (+6 points) et 66% pensent aller beaucoup plus loin dans leur engagement à l'avenir, 15 points au-dessus de la moyenne.

## Une grande proportion des 43/52 ans attendent des outils et un accompagnement pour faire la bascule vers un métier avec plus de sens

- 60% d'entre eux souhaitent explorer de nouveaux modèles de réussite professionnelle et 38% sont intéressés par du mentorat inversé, pour être inspirés par des jeunes déjà engagés et experts de la transition environnementale et sociale. Surtout, leur attente principale en matière de formation est d'avoir les outils pour mobiliser leur hiérarchie et accompagner leurs équipes opérationnelles, à 38% (+7 points par rapport à la moyenne).

## Les dirigeants ont besoin qu'on les aide à questionner le paradigme dans lequel ils évoluent

- Les dirigeants semblent tiraillés entre prise de conscience et radicalité de l'action. En effet, ils sont 40% à se déclarer activement engagés dans la transition environnementale et sociale (deux fois plus que la moyenne) et dans le même temps, 24% à penser que les changements attendus sont trop radicaux (+11 points par rapport à la moyenne).

## La montée en compétence encore trop peu accompagnée

- Si 71% des diplômés pensent avoir besoin de nouvelles compétences sur ces enjeux, seuls 6% se sentent véritablement accompagnés dans cette montée en compétence. L'ESSEC et ESSEC Alumni sont légitimes sur ce sujet : 68% des diplômés se disent intéressés par les formations et ressources qu'ils pourront proposer.
- **Les formations les plus plébiscitées sont celles qui aident à influencer le niveau et la vitesse de transformation de son entreprise :** les formations approfondissant la transformation des entreprises au niveau sectoriel (37%) ; les programmes dédiés aux dirigeants et managers qui souhaiteraient entamer la transition de leur entreprise (34%) ; les modules de formation visant à aider les salariés et managers à mobiliser leur hiérarchie et accompagner les équipes opérationnelles (29%).

## Une segmentation en 5 groupes, dont 3 se déclarent engagés

A partir de l'ensemble des données recueillies, une segmentation a été établie. 3 groupes rassemblent 55% des diplômés : les plus sensibles à la transition environnementale et sociale.

- Le premier d'entre eux est d'ores et déjà « **convaincu** » par le sujet de la transition – tant sur le plan social, que sur le plan environnemental. Ce segment, qui représente 27% des diplômés ESSEC, est aussi celui qui est, en moyenne, le plus jeune et le plus virulent sur la question.
- Le deuxième groupe, composé d'individus « **engagés pour le climat** », est davantage porté sur les thématiques environnementales que sur la dimension sociale de la transition. Il compte pour 20% des diplômés ESSEC.
- A l'inverse, le troisième groupe est composé de personnes extrêmement sensibles aux enjeux sociaux. Persuadés de l'importance de l'action individuelle, ces alumni « **sociaux-sensibles** » construisent fréquemment leur parcours professionnel en dehors du salariat (freelance, créateurs d'entreprise, reconversion...). Ils représentent 8% des diplômés ESSEC.

Les deux derniers groupes se situent plus en retrait du sujet.

- Les « **hésitants** », qui représentent 38% des diplômés, sont moins informés, se sentent davantage démunis sur la question et tendent davantage à suivre l'inflexion générale.
- Le dernier segment, composés de « **réfractaires** » à la transition environnementale et sociale, représente 7% de la population des diplômés ESSEC. Ces alumni sont, de manière plus générale, très peu sensibles aux enjeux environnementaux comme aux enjeux sociaux et tendent à considérer que l'action des entreprises sur le sujet est déjà largement suffisante.

Au-delà des caractéristiques propres à chacun des segments, ce **découpage nuance certains résultats apportés au début de l'enquête et tend à diviser les diplômés ESSEC en deux camps** : ceux convaincus, voire engagés dans l'une ou l'autre des deux dimensions (sociale et environnementale) et ceux qui se situent plus en retrait, observent, voire sont franchement réticents à l'idée de prendre le chemin de la transition.

Il permet aussi de dégager des ordres de grandeur. Si les hésitants, le « ventre mou » constitue le segment le plus important de la typologie, les diplômés ESSEC en attente d'une réponse, d'une action de la part de l'association (voire de l'école), l'emportent clairement.

Elle corrèle également un niveau d'engagement avec certaines conceptions de la transition environnementale : la question de la technologie notamment, semble apparaître comme un argument de désamorçage du problème par les groupes qui se révèlent finalement les moins convaincus. On observe enfin des groupes jeunes très engagés qui laissent à penser que les étudiants d'aujourd'hui, qui composeront les prochaines cohortes d'alumni de demain, seront particulièrement sensibles (et peut-être particulièrement virulents) sur le sujet.

### ESSEC Alumni se dote de moyens pérennes pour accompagner cette transformation en profondeur.

- L'association exprime ainsi son rôle : accompagner les alumni qui souhaitent s'emparer des enjeux de transition environnementale et sociale pour accélérer la bascule des entreprises vers l'impact positif.
- ESSEC Alumni consacre 12% de son budget à cette transformation et a déjà sensibilisé 1 000 alumni par an depuis 2021, notamment grâce aux synergies développées avec ses clubs engagés : ESSEC Transition Alumni et Sustainable Business. Elle est également la première association d'alumni à avoir créé un poste de Responsable Transition, en janvier 2022, qui sera secondé d'un chef de projet à partir de décembre.

### Un parcours d'engagement en 3 étapes proposé aux diplômés ESSEC.

- **Être sensibilisé, en développant un socle de connaissances.** 15 fresques et ateliers sont déployés chaque année, avec le binôme Fresques du Climat/atelier 2Tonnes, et la Fresque de la Diversité, qui a été créée par l'ESSEC. Un temps fort annuel va s'y ajouter, pour sensibiliser 1 000 alumni en 2023. L'offre de fresques se diversifie progressivement, pour répondre à des besoins plus spécifiques, avec la Fresque du Numérique, la Fresque de la Biodiversité, la Fresque de la Finance et la Fresque de la Construction.

- **Devenir acteur, en étant outillé et formé pour agir dans sa sphère professionnelle.** Il y a 3 approches de transformation possibles : transformer son entreprise de l'intérieur, rejoindre une entreprise à impact, ou créer son propre projet entrepreneurial à impact. Ainsi, ESSEC Alumni adapte part ses dispositifs d'accompagnement carrières existants, pour orienter les alumni qui ne savent pas par où commencer. D'autre part, l'Association sélectionne et élabore avec l'ESSEC et des partenaires experts de la transition une offre de formations répondant aux attentes exprimées dans cette enquête.
- **Rejoindre le collectif à impact que représente l'association des alumni ESSEC,** pour amplifier la portée de son action individuelle. A ce titre, les synergies avec les Clubs engagés et l'ESSEC sont essentielles. On peut citer le Forum inter-associations Ambitions Transitions, initié par ESSEC Transition Alumni, et dont l'édition 2022 a mobilisé 66 entreprises et organisations pour 1 100 participants. Ou Antropia, l'accélérateur d'entreprises à impact de l'ESSEC, qui a déjà soutenu 400 projets et généré 4 000 emplois depuis 2008. ESSEC Alumni va également orienter sa ligne éditoriale au partage de parcours inspirants de diplômés, déjà acteurs de la transformation des entreprises.
- Enfin, ESSEC Alumni s'est dotés d'**indicateurs d'impact**, avec un objectif phare d'ici 2025 : 25% d'alumni se déclarant activement engagés dans la transformation des entreprises. Pour ce faire, l'Association va mesurer l'évolution des items clés de cette étude. Et ambitionne d'accompagner 1 500 alumni par an, avec une bascule progressive de la sensibilisation vers l'orientation et la formation.

## Méthodologie

L'enquête a été conduite en ligne du 7 juin au 11 juillet 2022 sur la base d'un échantillon total de 1 191 diplômés interrogés.

La représentativité de l'échantillon a été établie par la méthode des quotas (critères : âge, programme suivi à l'ESSEC, pays de résidence...). Les données ont été redressées sur l'ensemble des variables « quotas » afin de rendre l'échantillon représentatif de l'ensemble des diplômés ESSEC.

## A propos d'ESSEC Alumni

Fondée en 1923, ESSEC Alumni constitue l'une des plus grandes associations de diplômés en France. Elle dénombre plus de 60 000 alumni, auxquels s'ajoute chaque année une nouvelle promotion de 2 000 jeunes actifs. Elle s'étend sur les 5 continents, dans plus de 80 pays. Elle mobilise 600 bénévoles et salariés, qui animent plus de 125 clubs autour du monde, et organisent autour de 1 000 événements par an.

[www.essecalumni.com](http://www.essecalumni.com)

Contact : Service communication – [transition@essecalumni.com](mailto:transition@essecalumni.com) – 01 56 91 20 20

## A propos de L'ObSoCo

Nous sommes dans une période de transformation profonde de la société, de l'économie et du commerce. Aspiration des individus à vivre et consommer « autrement », fragmentation croissante de l'espace public et des marchés, défiance généralisée à l'égard des entreprises et des institutions, défi de la contrainte écologique, disruptions technologiques, tensions durables sur le pouvoir d'achat des ménages... le système de développement capitaliste est en mutation. Dans son sillage, ce sont les modèles économiques d'entreprise et l'organisation des activités visant la satisfaction des attentes des citoyens et consommateurs qui sont en cours de redéfinition vers de nouvelles formes de création de valeur. Ce contexte exige de se doter de nouveaux concepts et se forger de nouvelles grilles de lecture, permettant d'appréhender la nouveauté et d'accompagner les acteurs économiques dans leurs stratégies d'adaptation. Cette vision fonde la vocation de L'ObSoCo.

[www.lobsoco.com](http://www.lobsoco.com)

Contact : Agnès Crozet – directrice associée – [a.crozet@lobsoco.com](mailto:a.crozet@lobsoco.com) – 09 81 04 57 85