



SKEMA BUSINESS SCHOOL

BAROMÈTRE TALENTS 2025

Carrière, inclusion, IA :
ce qui fera rester (ou pas)
les jeunes en entreprise

skema
BUSINESS SCHOOL



EY
Shape the future
with confidence



Patrick Vincent-Genod,
Associé Audit, EY France



Pascale Viala
Vice Doyenne, Directrice du
Corporate Office,
SKEMA Business School

Entre ambition fulgurante et quête de sens, le pragmatisme de la Génération 2025

Loin du cliché d'une jeunesse désabusée ou idéaliste, la jeunesse telle que révélée par le Baromètre Talent 2025 s'impose avec une force singulière : celle du pragmatisme. Ni rêveurs, ni résignés, ces jeunes talents veulent avancer vite et bien, le tout avec un soupçon de confort, dans un environnement qui les rassure.

Génération très informée, la jeunesse de 2025 a une idée précise de ce qu'elle vaut et de ce qu'elle veut ! En premier lieu : l'évolution de carrière avant tout (96 %), un salaire compétitif (48 %), mais aussi un cadre de travail respectueux et inclusif. Les grandes entreprises continuent d'avoir la préférence (87 %) de la jeunesse, mais sa fidélité n'est plus acquise : une trajectoire floue, une rémunération qui stagne, une culture d'entreprise rigide, et c'est le départ. La génération de 2025 ne s'adaptera plus au système, elle demandera que le système s'adapte à elle.

Pourtant, derrière cette ambition assumée se cachent des paradoxes qui interrogent. En tout, ce sont 91 % des sondés qui prônent l'égalité femmes-hommes, 88 % réclament un engagement écologique fort, et pourtant seuls 18 % quitteraient une entreprise qui ne partage pas leurs valeurs. Ils exigent des engagements clairs mais ne les placent pas en tête de leurs critères de fidélisation. L'éthique est un prérequis, mais pas un moteur de décision.

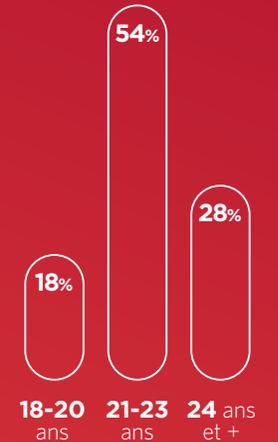
Les fractures culturelles et générationnelles s'accroissent. Les étudiants étrangers se projettent avec plus de confiance que leurs homologues français (84 % contre 67 %), signe d'un malaise national face à l'avenir.

Que retenir de cette étude ? Une entreprise ne peut plus espérer séduire ces talents sans une offre de carrière claire, un management bienveillant et une vraie capacité à se réinventer. Loin d'un caprice de jeunesse, cette exigence est celle d'une génération qui refuse le compromis entre ambition et épanouissement. Le défi pour les entreprises n'est pas seulement de recruter ces jeunes talents, mais de les retenir, de les inspirer et de leur offrir un futur à la hauteur de leurs aspirations.

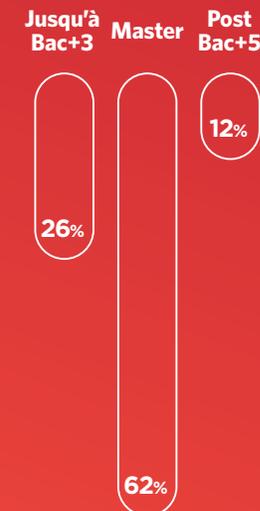
DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le Baromètre Talents 2025, mené par SKEMA Business School et EY, se propose d'explorer les aspirations professionnelles des étudiants face à un marché du travail en pleine mutation. À travers cette étude, 842 jeunes issus majoritairement de SKEMA Business School partagent leurs attentes en matière de valeurs, d'évolution de carrière et d'engagement sociétal des entreprises.

Cette édition met particulièrement en lumière les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que les critères déterminants qui influencent leurs choix d'employeur. Quelles valeurs jugent-ils essentielles ? Quels compromis sont-ils prêts à faire entre ambition et éthique ? L'étude apporte un éclairage inédit sur les paradoxes et les dynamiques d'une génération en quête de sens et de stabilité.



<p>Un échantillon de</p> <h1>842</h1> <p>ÉTUDIANTS</p> <p>dont 800 issus de SKEMA Business School et 42 issus d'autres établissements d'enseignement supérieur, a répondu au questionnaire.</p>	<p>La consultation a été accessible du</p> <h1>6/1/25</h1> <p>au</p> <h1>7/2/25</h1>	<p>OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme</p> <h1>ISO 20252</h1>
--	--	---



SOMMAIRE

1 **L'IMPORTANCE DES VALEURS AU TRAVAIL** 05

2 **PAS DE COMPROMIS : ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, SENS AU TRAVAIL ET SALAIRE** 12

3 **L'IA : UNE OPPORTUNITÉ POUR L'ENTREPRISE** 20

 **À RETENIR** 26



L'IMPORTANCE DES VALEURS AU TRAVAIL

Marché du travail : les étudiants restent confiants, mais vigilants

Quand vous pensez à votre entrée dans le monde professionnel, à votre futur premier emploi, vous sentez-vous... ?

74% **CONFIANTS**



16% Très confiants

58% Plutôt confiants

26% **PAS CONFIANT**



23% Plutôt pas confiant

3% Pas du tout confiant



67 % des étudiants français, contre 84 % des étudiants internationaux, se sentent **CONFIANTS**

80 % des étudiants en 2022, contre 74 % en 2025, se sentent **CONFIANTS**



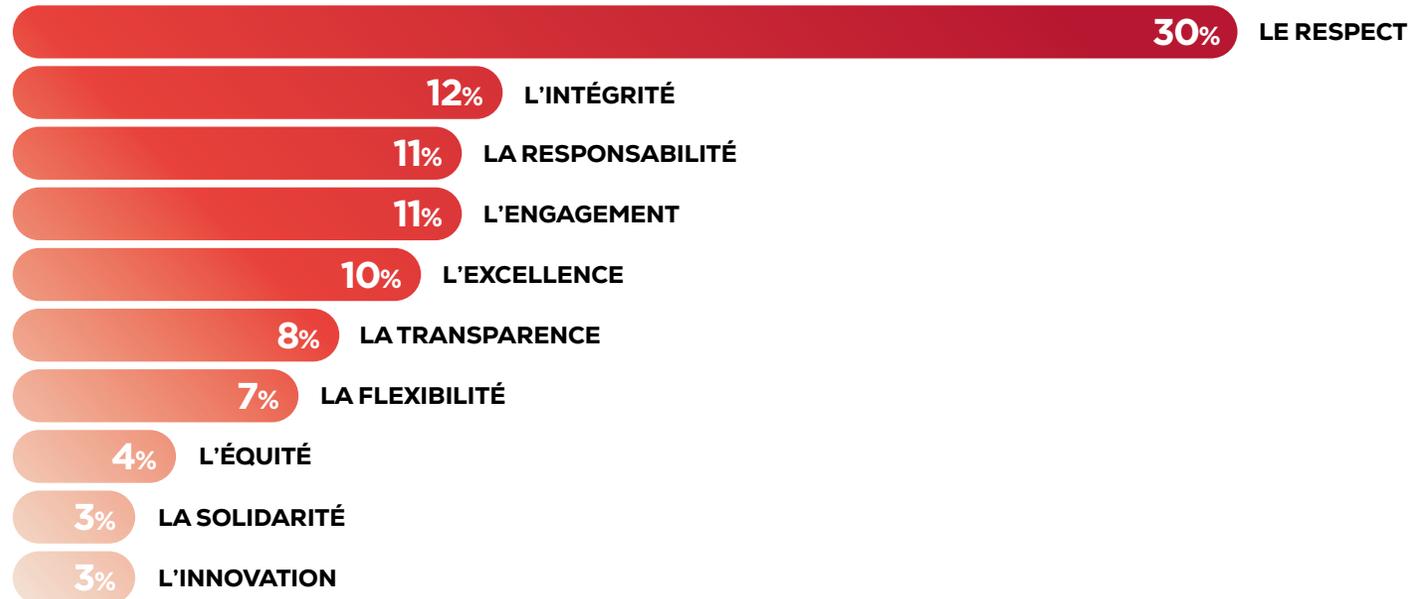
LE CONSTAT

Si 74 % des étudiants se déclarent confiants quant à leur insertion professionnelle, ce chiffre est en baisse constante depuis 2022 (80 %). Un signal d'alerte ? L'érosion de cette confiance reflète un contexte économique et social plus incertain, où la stabilité de l'emploi et la concurrence accrue pèsent sur les perspectives des jeunes diplômés.

L'écart est frappant entre les étudiants français (67 %) et les internationaux (84 %), ces derniers affichant un optimisme bien plus marqué. Cela interroge sur la perception du marché du travail en France : manque d'opportunités, peur de l'avenir ou simples différences culturelles ?

Le respect : la valeur la plus importante dans le monde professionnel aux yeux des étudiants

Quelle est la valeur la plus importante pour vous dans le monde professionnel ?



● 34 % des étudiants français, contre ● 22 % des étudiants internationaux, considèrent que la valeur la plus importante est **LE RESPECT**



● 7 % des femmes contre ● 15 % des hommes considèrent que la valeur la plus importante est **L'EXCELLENCE**

LE CONSTAT

Le respect et l'excellence : des valeurs genrées et culturelles

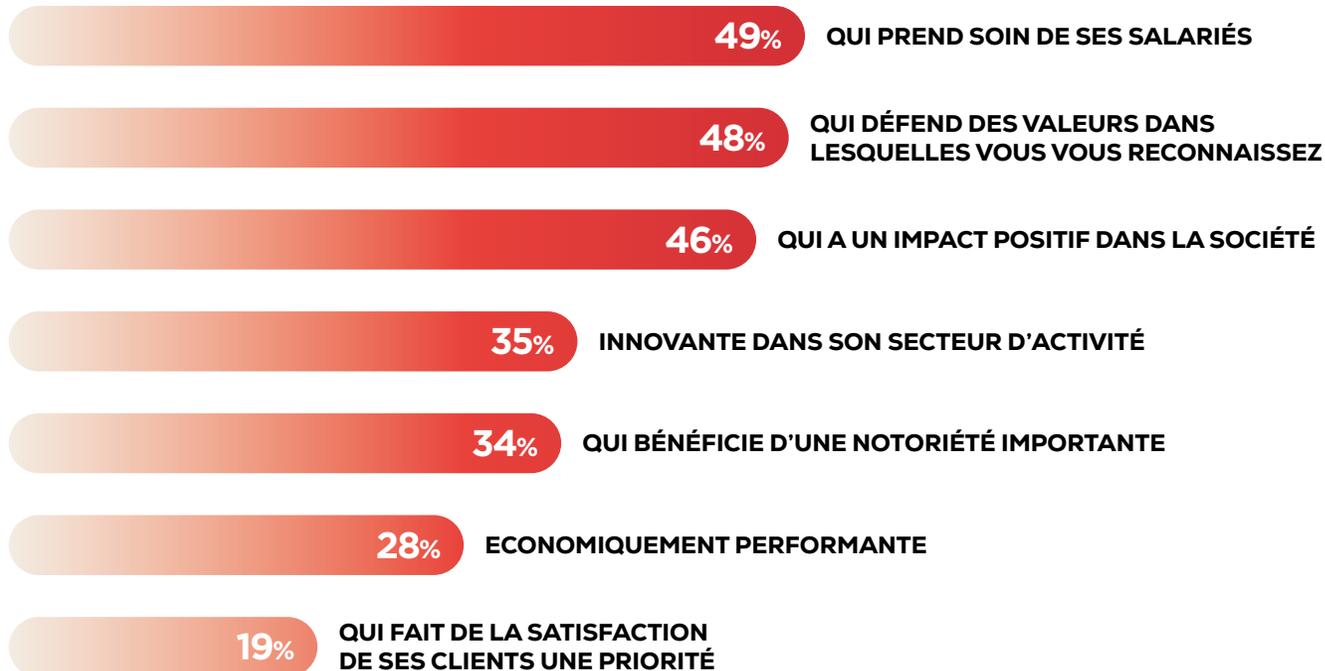
Le respect est la valeur clé pour les étudiants français (34 %), mais demeure moins marquée chez les étudiants internationaux (22 %).

L'excellence est davantage plébiscitée par les hommes (15 %) que par les femmes (7 %).

L'employeur idéal ? Un patron humain, pas un robot !

Qu'est-ce qui vous rendrait fier de travailler pour votre employeur ?

CE SERAIT TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE...



“Travailler dans une entreprise qui place l'humain au centre de ses priorités est, selon moi, essentiel pour garantir des performances durables. Se reconnaître dans les valeurs de son employeur donne du sens au travail et renforce l'engagement des salariés. Respecter, valoriser et reconnaître les employés, c'est investir dans leur motivation, ce qui se traduit directement par de meilleurs résultats. Un salarié épanoui est un salarié efficace. Cet équilibre entre bien-être et performance est indispensable pour la réussite collective de l'entreprise.”

Lucie Fréon, étudiante en MSc Business Consulting & Decision Intelligence, SKEMA Business School

LE CONSTAT

Les femmes plus sensibles au bien-être et aux valeurs d'entreprise ? Oui, répondent les étudiants.

54 % des femmes veulent que leur entreprise prenne soin de ses salariés, contre 43 % des hommes.

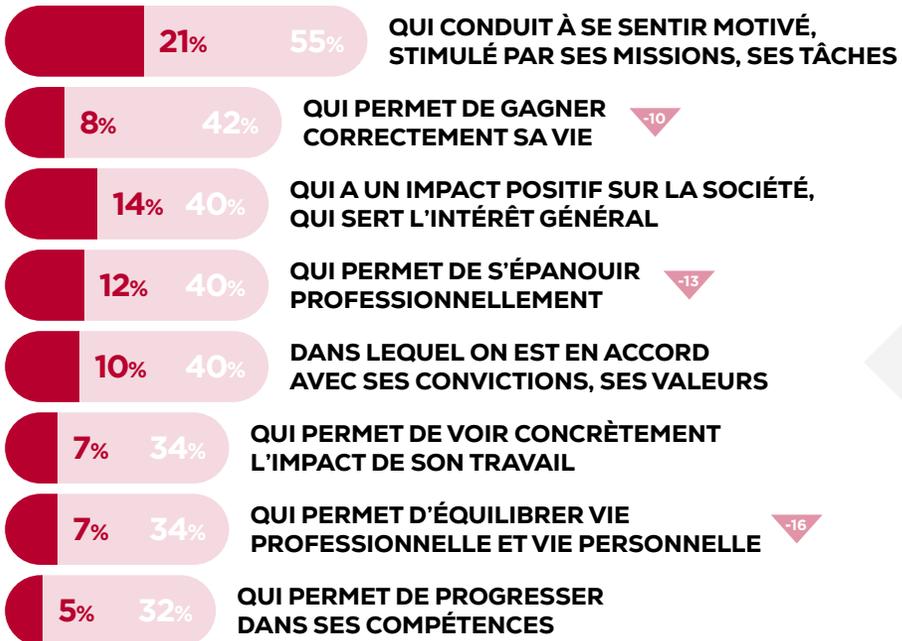
53 % des étudiants français valorisent une entreprise alignée avec leurs valeurs, contre 41 % des étudiants internationaux.

Une génération qui veut tout : évolution, sens et argent

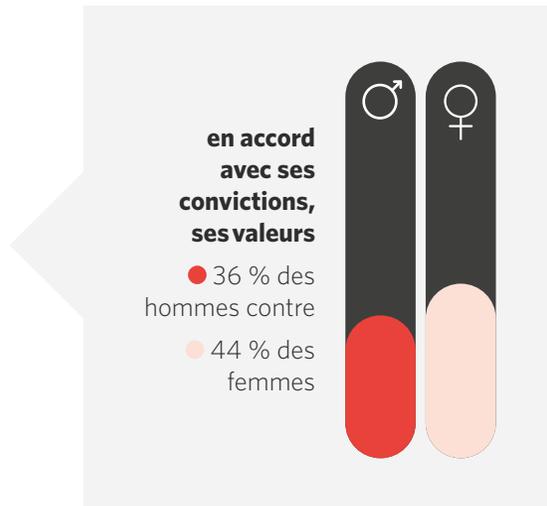
Parmi les propositions suivantes, quelles sont celles qui correspondent le mieux à votre définition d'un travail « qui a du sens » ?

Un travail qui a du sens, c'est un travail...

● En premier ● Au total



▼ Évolutions par rapport au Baromètre Talents 2024



“Un travail qui a du sens, c'est un travail où je peux évoluer, avoir un impact et être justement rémunéré. Le mythe d'une génération qui ne cherche que l'impact est dépassé : on souhaite s'investir dans les combats sociétaux, mais pas à n'importe quel prix ! Ce qui compte, c'est un équilibre entre impact, perspectives de carrière et reconnaissance financière. Si une entreprise ne m'offre pas ça, la quête du sens n'a plus de sens.”

Victor Charpignon,
étudiant en Master 1 Programme Grande École,
SKEMA Business School

LE CONSTAT

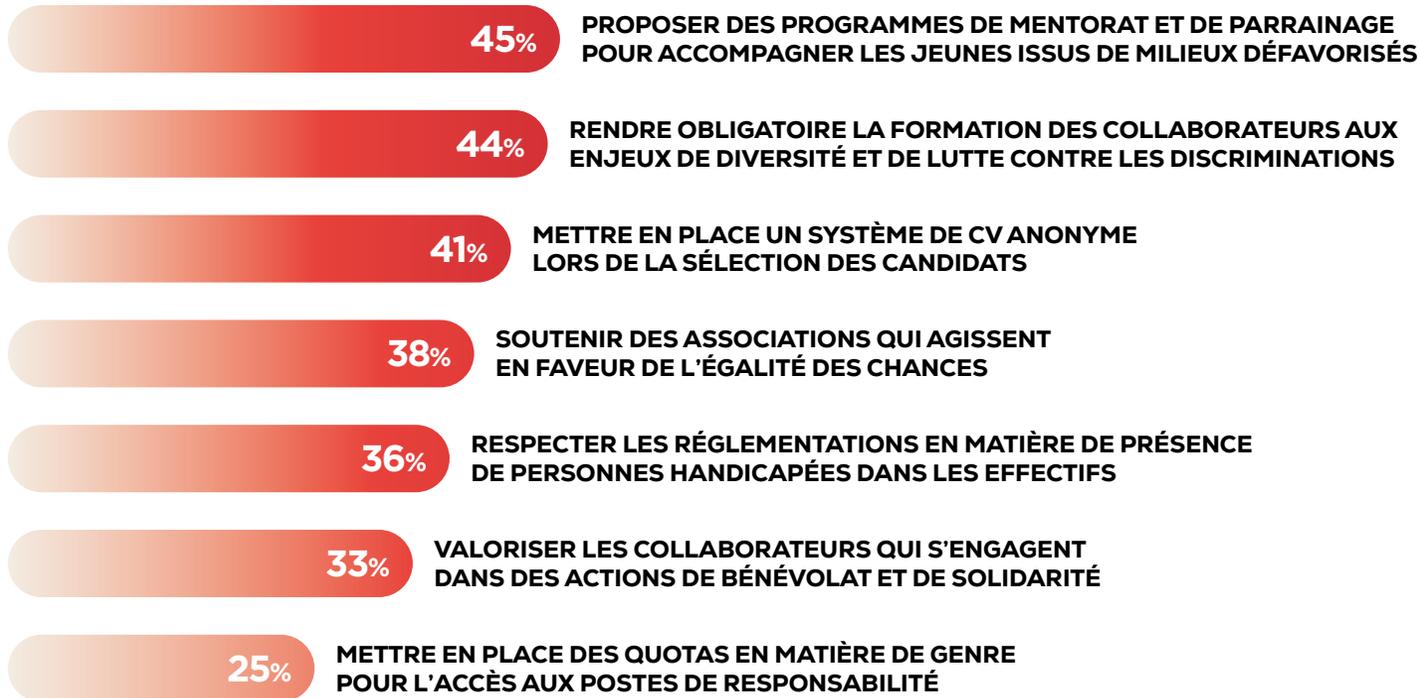
La quête de sens ne disparaît pas, mais elle est loin d'être prioritaire. Loin du cliché d'une génération idéaliste, les étudiants veulent un travail qui rapporte et qui permet d'évoluer rapidement.

96 % des étudiants placent l'évolution comme critère numéro un.

48 % considèrent la revalorisation salariale comme un facteur clé de fidélisation.

Diversité et inclusion : les jeunes talents veulent lier l'acte à la parole

Quelles mesures devraient prendre les entreprises en matière de diversité et de lutte contre les discriminations ?



Les jeunes talents ne se contentent plus d'engagements de principe : ils attendent des actions concrètes et mesurables en matière de diversité et d'inclusion. L'idée d'une formation obligatoire aux enjeux de discrimination, plébiscitée par 44 % des étudiants, montre que ces sujets sont perçus comme des leviers essentiels pour transformer durablement l'entreprise. Cependant, l'écart entre hommes et femmes dans cette attente révèle que la sensibilité à ces enjeux reste inégalement répartie. Pour les employeurs, il ne s'agit plus seulement de communiquer sur la diversité, mais d'en faire un pilier structurant de leur culture organisationnelle et de la traduire en actes visibles et significatifs. Après le greenwashing et le pinkwashing, gare au woke washing !

Amine Ezzerouali, Professeur de Management des Organisations, SKEMA Business School

LE CONSTAT

Les étudiantes sont plus enclines à demander une action ferme et systématique sur ces sujets, tandis que les hommes restent plus en retrait. Cela peut refléter une perception différente de la nécessité de ces formations selon le vécu et les expériences personnelles.

44 % des étudiants veulent que la formation aux enjeux de diversité et de lutte contre les discriminations devienne obligatoire, mais ce chiffre cache un écart notable entre les hommes (36 %) et les femmes (51 %).

Travail et inclusion : des étudiants résolus à faire bouger les lignes

Vous personnellement, comment pourriez-vous contribuer à améliorer l'inclusion dans votre premier emploi ?



“ Par mes actions, je montrerais qu'un comportement inclusif a des impacts positifs sur le climat de travail. Je veillerais à être à l'écoute de mes collègues, à respecter les différences et à valoriser les idées de chacun, peu importe leur origine, leur genre ou leur parcours. ”

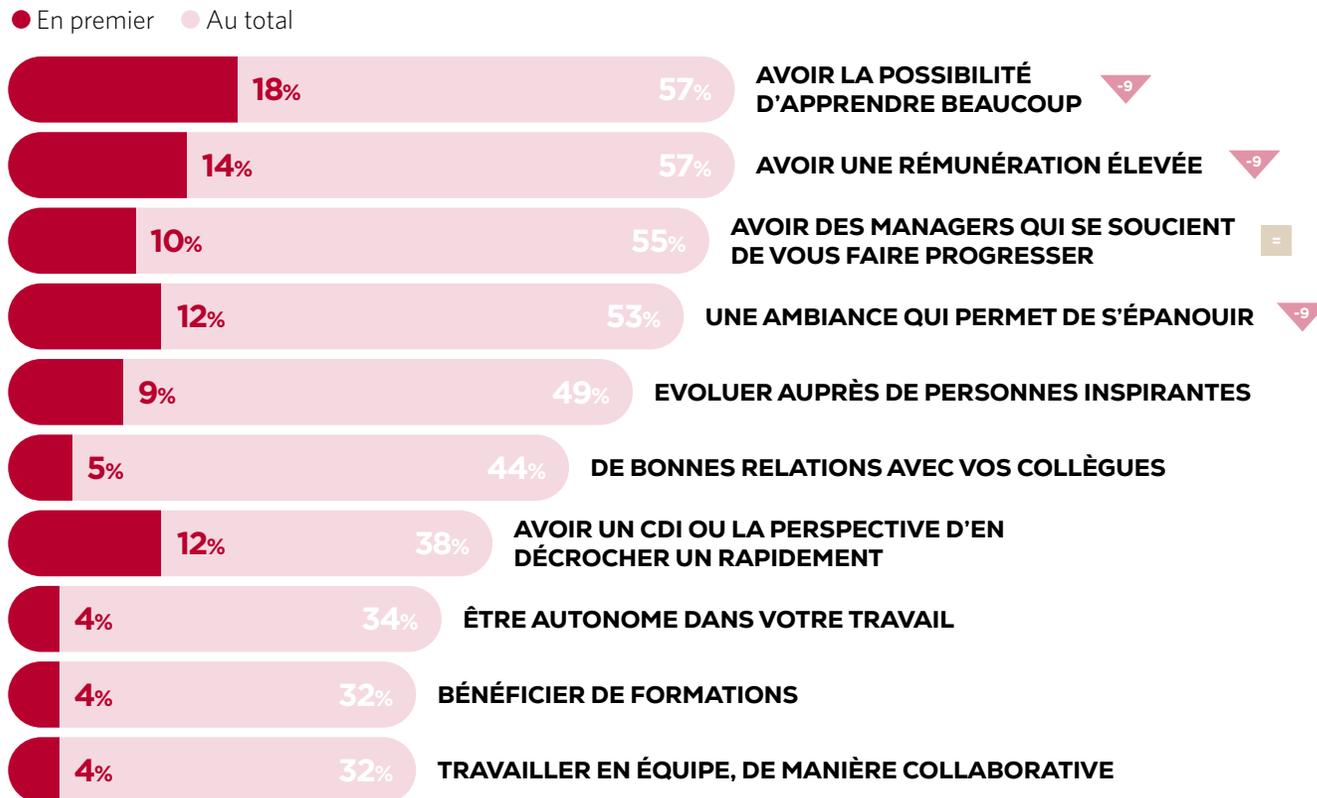
“ Je pense que le meilleur moyen de contribuer à l'inclusion et de rendre plus accessible une éducation de qualité. Il faut aussi que les plus jeunes puissent connaître les différentes voies d'insertion et leurs différentes perspectives le plus tôt possible et qu'ils ne se brident pas par manque d'information. ”

A large, stylized number '2' graphic in a dark grey color, positioned on the left side of the slide. The number is composed of a thick, curved top bar and a vertical stem that curves at the bottom.

PAS DE COMPROMIS :
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE,
SENS AU TRAVAIL ET SALAIRE

Apprentissage, salaire, management : les vraies priorités des jeunes

Quand vous pensez à votre premier emploi, quelles sont les dimensions les plus importantes pour vous ?
En premier ? Et ensuite ?



LE CONSTAT

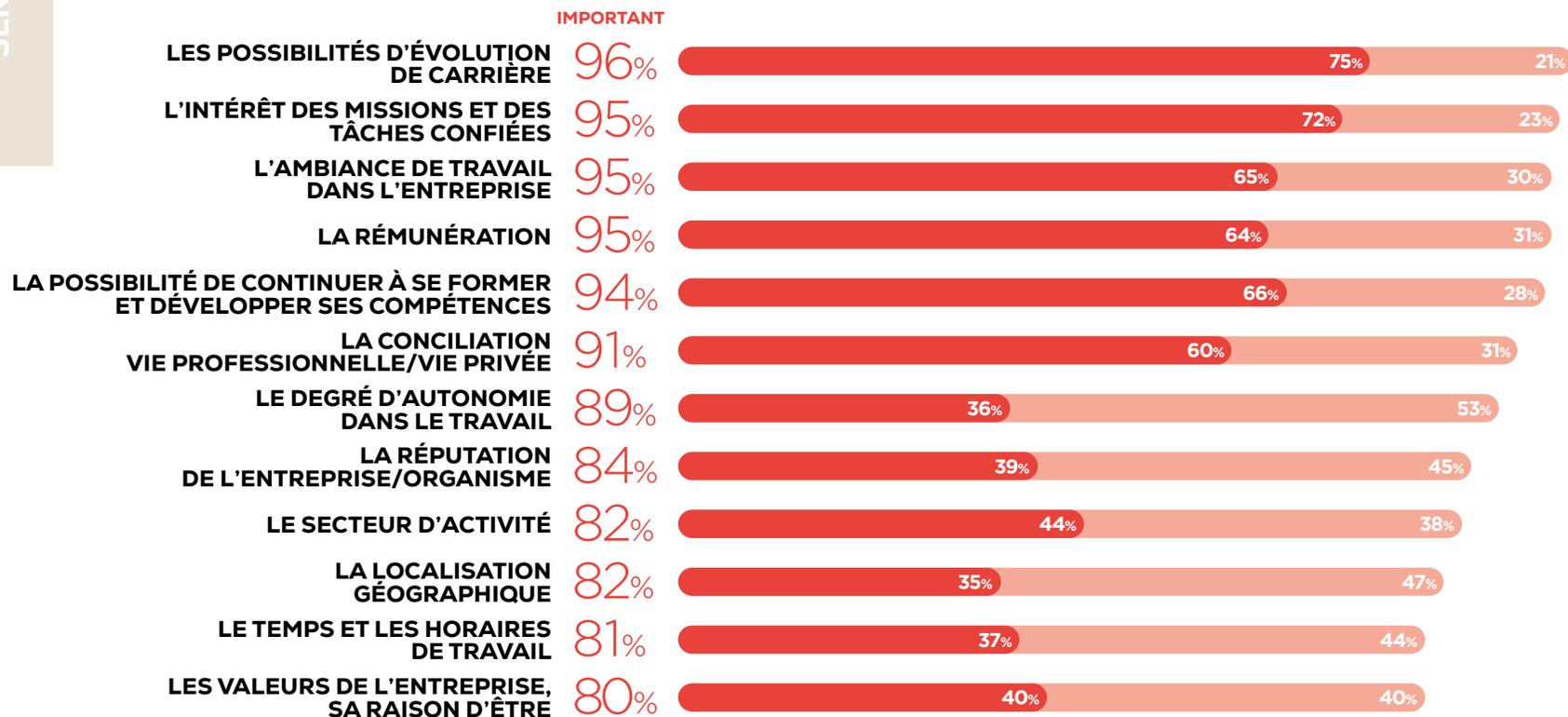
Les étudiants cherchent un premier emploi qui combine apprentissage et rémunération attractive, les deux critères arrivant ex æquo en tête des attentes (57 %). Loin d'une simple quête de sens, ils veulent progresser tout en étant justement rémunérés. Le rôle du management reste essentiel : 55 % des jeunes talents attendent de leurs managers un accompagnement actif pour évoluer. En revanche, l'importance accordée à l'ambiance de travail recule (-9 points par rapport à 2023), signe d'un possible recentrage sur des aspects plus concrets.

▼ ■ Évolutions par rapport
au Baromètre Talents 2024

Évolution ou démission : les jeunes ne font plus semblant

Au moment de choisir une orientation professionnelle, dans quelle mesure ces différents critères sont pour vous

● prioritaire ou ● important mais pas prioritaire ?



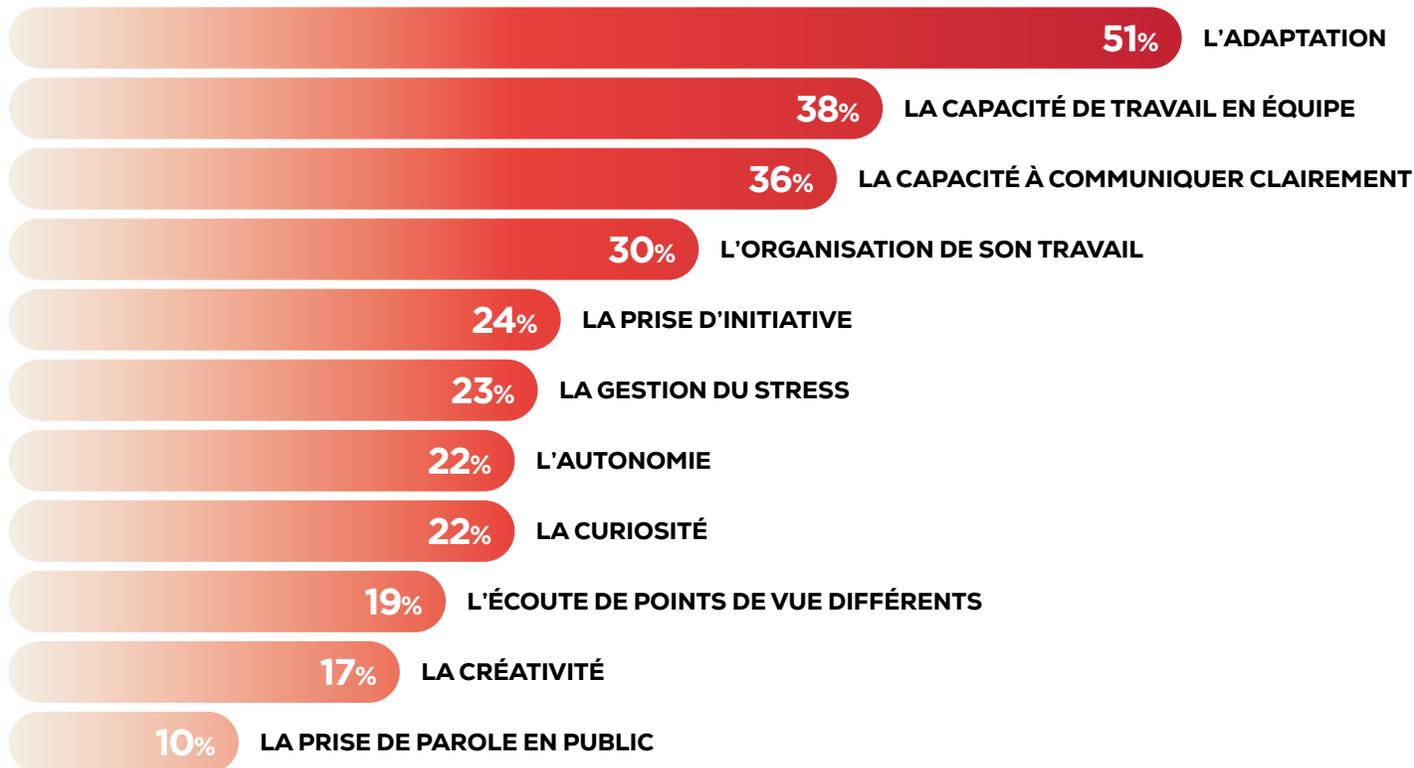
LES VALEURS DE L'ENTREPRISE

● 73 % des hommes
contre ● 87 % des femmes

Les compétences clés en entreprise ?

Adaptabilité et communication avant tout

Parmi les compétences relationnelles (soft skills) suivantes, lesquelles sont les plus importantes selon vous dans le monde professionnel ?



L'adaptabilité, la communication et le travail en équipe sont perçues par les jeunes talents comme des compétences clés pour réussir dans un environnement professionnel en mutation constante. Pour transformer les organisations, les compétences relationnelles et les compétences conceptuelles sont aussi déterminantes que les compétences techniques. Nous intégrons ces dimensions dans nos formations via diverses modalités pédagogiques (hackathons, business games, simulations, projets). Accompagner les étudiants dans le développement de ces compétences, est critique pour créer une employabilité durable et une capacité à évoluer sereinement dans des contextes professionnels variés.

Amine Ezzerouali, Professeur de Management des Organisations, SKEMA Business School

Premier job : partir vite ou rester ? Les jeunes hésitent encore

Selon vous, combien de temps passerez-vous dans votre première entreprise, lors de votre premier contrat à long terme ?

46%

2 ANS OU MOINS



4% Moins d'un an

42% De un à deux ans

52%

3 ANS OU PLUS



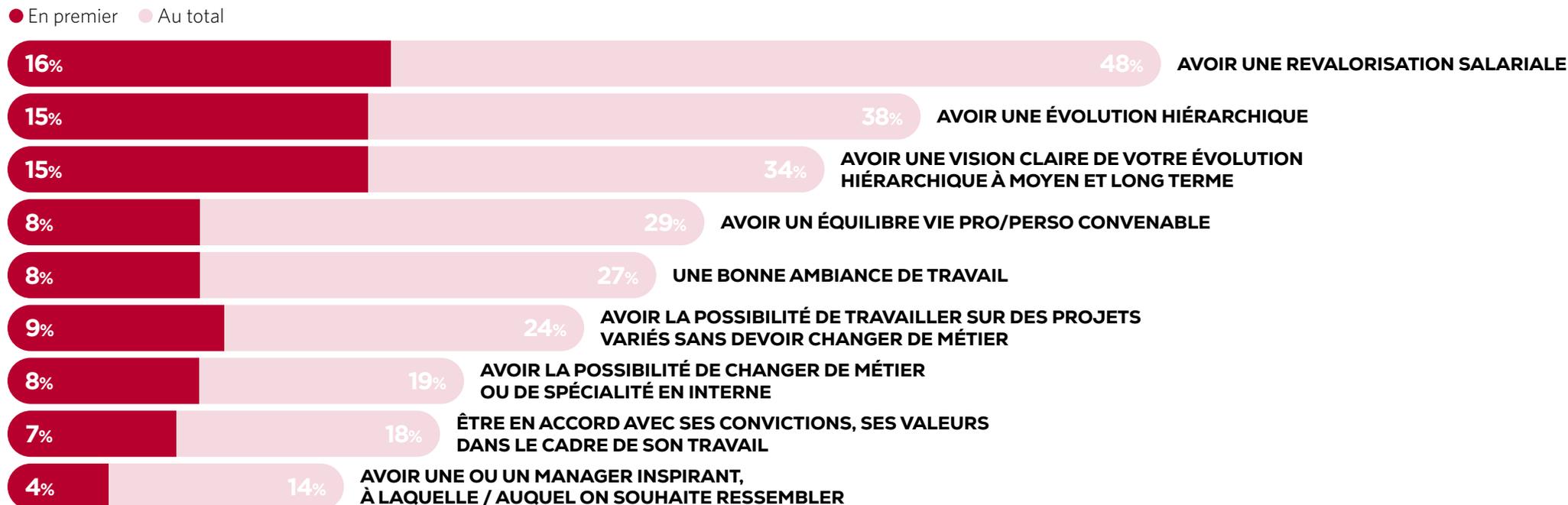
46% De trois à cinq ans

4% De cinq à neuf ans

2% Dix ans ou plus

Hausse de salaire ou promotion : les jeunes ne travailleront pas pour la gloire

Et plus précisément, qu'est-ce qui vous ferait rester plus longtemps à votre poste ou dans une entreprise ?



LE CONSTAT

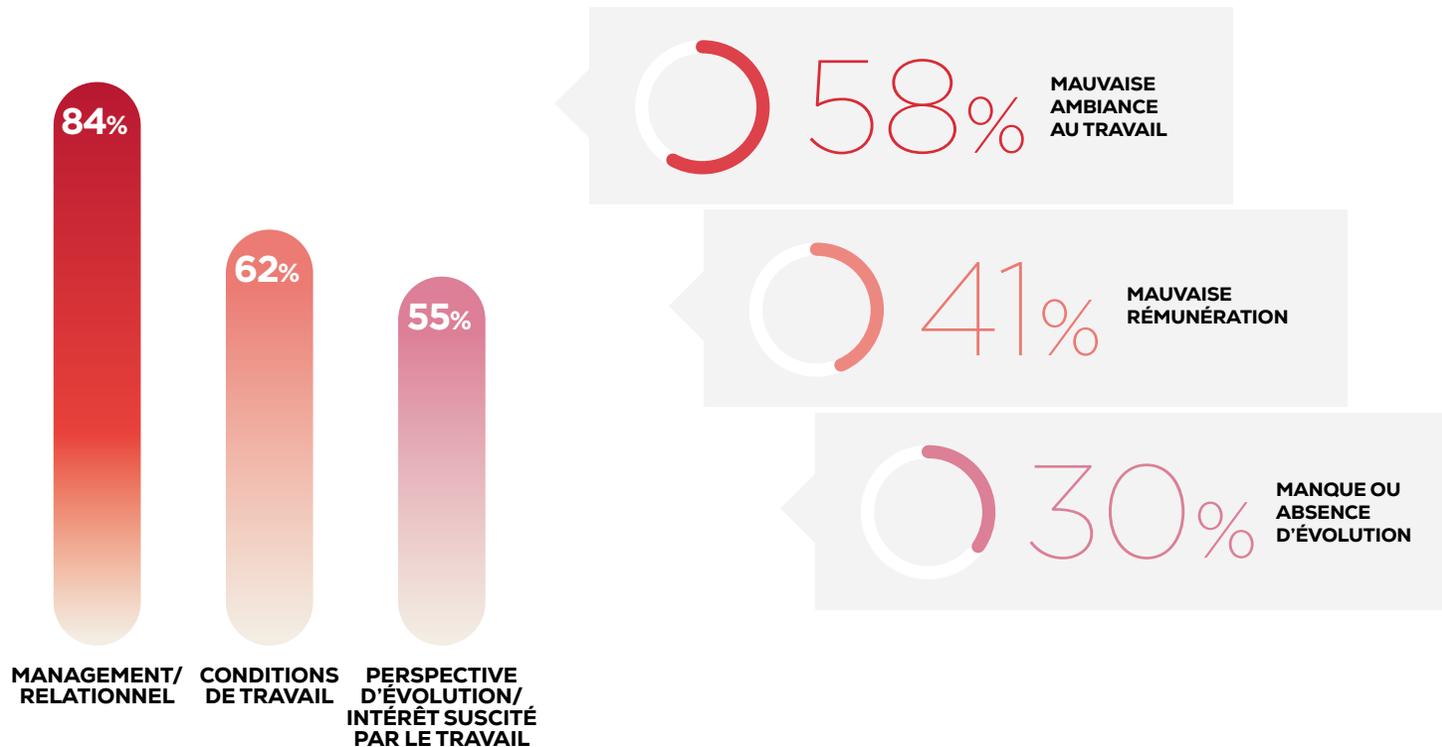
Les hommes et les femmes n'ont pas la même vision de «l'épanouissement» en entreprise :

29 % des femmes souhaitent travailler sur des projets variés, contre seulement 18 % des hommes.

Les étudiants français sont plus enclins à viser l'évolution hiérarchique (43 %) que les étudiants internationaux (29 %).

Les jeunes pros ne veulent pas juste un job, ils veulent une expérience positive

Quels sont les trois principaux éléments qui vous feraient quitter votre premier emploi au bout d'un an plus rapidement ?



“ Peu importe le prestige de l’entreprise, si l’ambiance est toxique et qu’on ne se sent pas respecté, on part. Pour moi, un bon environnement de travail, c’est une équipe soudée, un management bienveillant et des perspectives d’évolution claires. Si ces éléments ne sont pas réunis, il est inutile de s’accrocher à un poste qui n’offre ni bien-être ni progression, ”

Stanislas Brun, étudiant en Programme Grande Ecole, SKEMA Business School

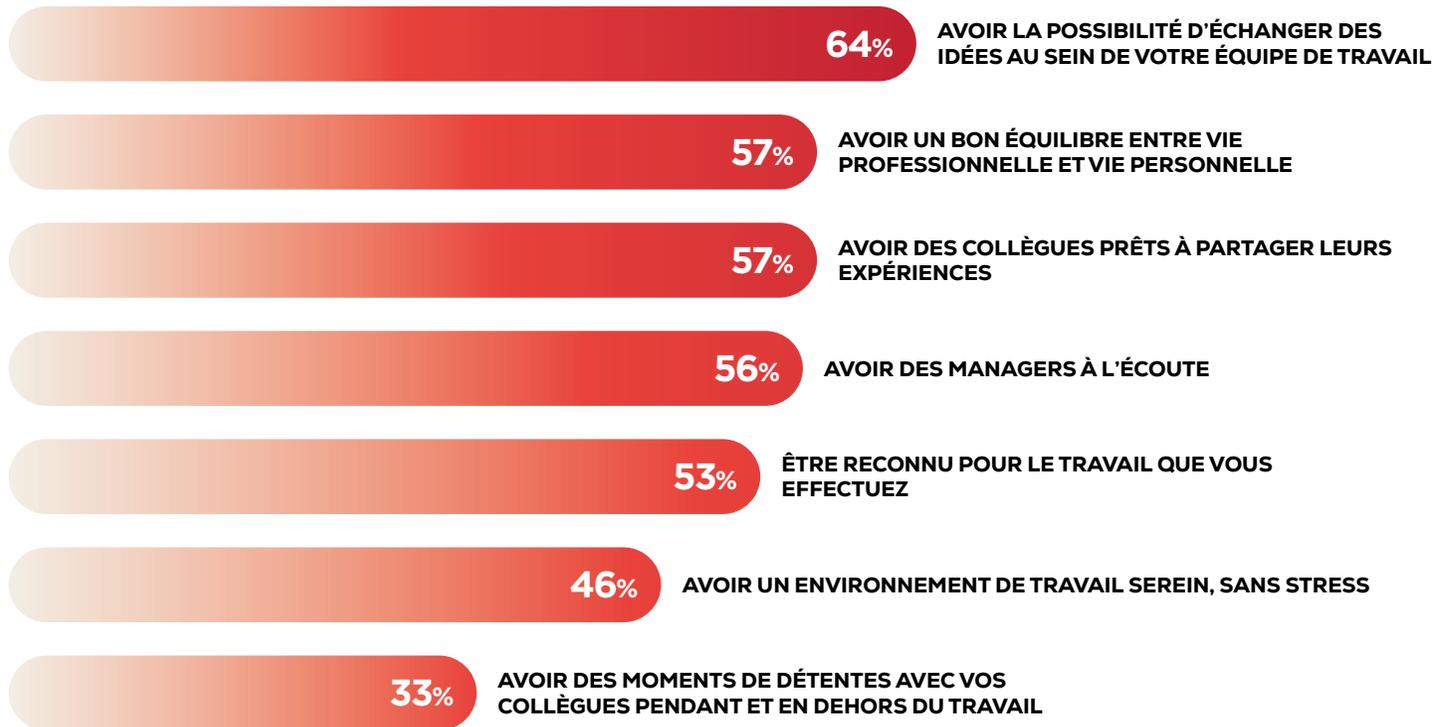
LE CONSTAT

Les attentes autour du bien-être et des relations interpersonnelles sont de plus en plus fortes chez les jeunes professionnels, en particulier chez les femmes. Une culture toxique ou un manque de cohésion peut les pousser à partir rapidement.

L’ambiance délétère au travail est la première cause de rupture anticipée d’un contrat pour les jeunes talents. Les femmes (62 %) sont plus sensibles à l’ambiance que les hommes (55 %).

Le débat d'idées démocratique : un pilier de la bonne ambiance ?

Pour vous, une bonne ambiance au travail c'est... ?



La possibilité d'exprimer ses idées librement et d'échanger avec ses collègues, quel que soit son niveau hiérarchique, est perçue comme un pilier fondamental d'une bonne ambiance au travail. Un environnement où les collaborateurs peuvent débattre et confronter leurs points de vue encourage l'innovation, renforce la cohésion d'équipe et favorise un climat de confiance. D'où l'importance pour les jeunes talents d'avoir de bonnes relations avec leurs managers mais aussi et surtout avec leurs collègues. Les attentes des jeunes talents en termes d'interactions sociales sont élevées, c'est un réel challenge pour les organisations et notamment les managers et responsables d'équipe. Ces derniers doivent être accompagnés et soutenus car il s'agit ici d'un sujet qui est critique quant à la fidélisation des jeunes talents et qu'ils ne peuvent traiter seuls.

Amine Ezzerouali, Professeur de Management des Organisations, SKEMA Business School

LE CONSTAT

La jeune génération ne veut pas seulement exécuter des tâches, elle recherche une entreprise où les échanges sont valorisés et où chacun peut s'exprimer librement, indépendamment de son niveau hiérarchique.

Discuter, échanger avec ses collègues ou avec son manager serait gage d'une bonne ambiance au travail. C'est-ce que révèle notre étude.

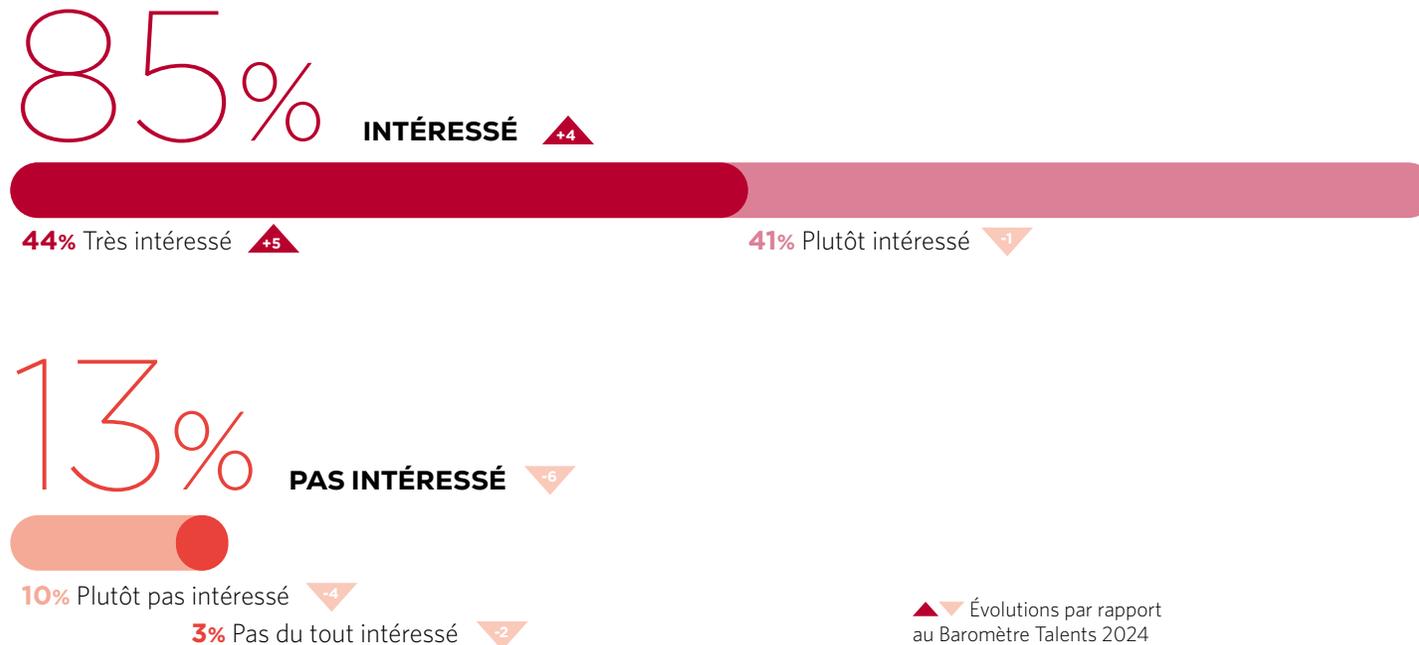
Les femmes sont plus sensibles à cet aspect (70 %) que les hommes (57 %), traduisant peut-être une attente plus forte d'un climat collaboratif et surtout participatif !



L'IA :
UNE OPPORTUNITÉ
POUR L'ENTREPRISE

IA Générative : les jeunes veulent être aux manettes, pas à la traîne

Etes-vous intéressé par l'usage ou le développement de nouveaux outils utilisant l'Intelligence Artificielle Générative (IAG) ?



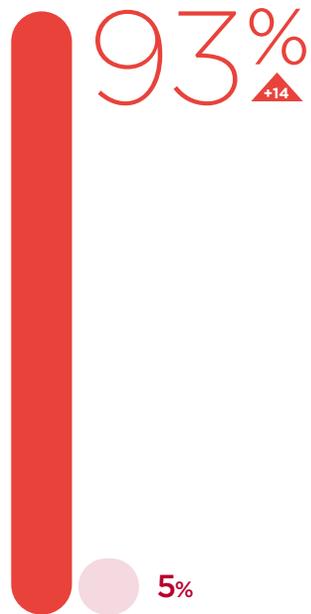
“ L’intelligence artificielle générative est une révolution qu’on ne peut pas ignorer. Son impact va bien au-delà de la simple automatisation : elle redéfinit la manière dont nous travaillons, créons et interagissons. Si l’avenir de nos métiers face à l’IA générative reste incertain, une chose est sûre : le tandem humain-IA surpassera l’humain seul. Pour moi, c’est un levier puissant d’innovation et de productivité, et je veux être capable de l’exploiter pleinement dans mon futur métier. ”

Luca Temst, étudiant en MSc Business Consulting & Decision Intelligence, SKEMA Business School

L'IA au travail : les étudiants foncent, les entreprises doivent suivre

Avez-vous déjà utilisé un outil d'IA générative... ?

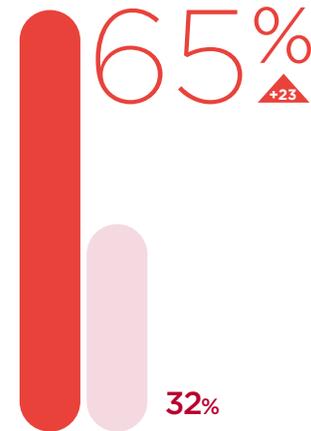
● Oui ● Non



**DANS LE CADRE
DE VOS ÉTUDES**



**DANS VOTRE
VIE PERSONNELLE**

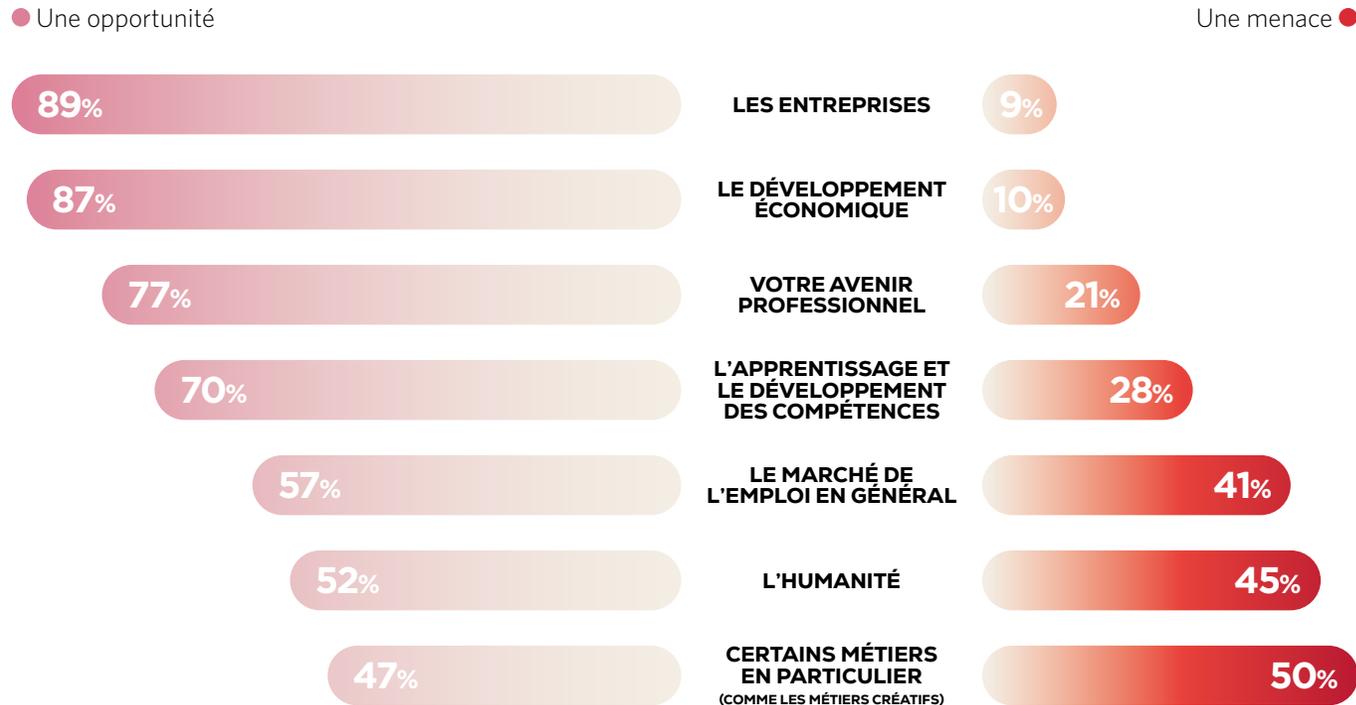


**DANS LE CADRE D'UNE
EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**

Évolutions
par rapport
au Baromètre
Talents 2024

L'IA, un atout pour les entreprises et une menace pour certains emplois...

Selon vous, le développement de l'IA est-il une menace ou une opportunité pour...



“ En tant qu'étudiante, je vois l'intelligence artificielle comme un levier d'efficacité qui complète, sans remplacer, l'apprentissage académique. Elle me permet d'accéder rapidement à des informations clés, d'optimiser mon travail et d'automatiser certaines tâches, me faisant ainsi gagner un temps précieux. Toutefois, elle ne se substitue ni à la réflexion critique ni aux compétences développées en cours. Aujourd'hui, ne pas l'intégrer dans notre quotidien, c'est négliger un facteur clé de succès dans un monde où la maîtrise des outils numériques et l'adaptabilité sont essentielles. Bien exploitée, elle m'aide à aller plus loin dans mes analyses et à me concentrer sur des enjeux stratégiques à forte valeur ajoutée. ”

Aya Benbrahim, étudiante en Programme Grande Ecole, SKEMA Business School

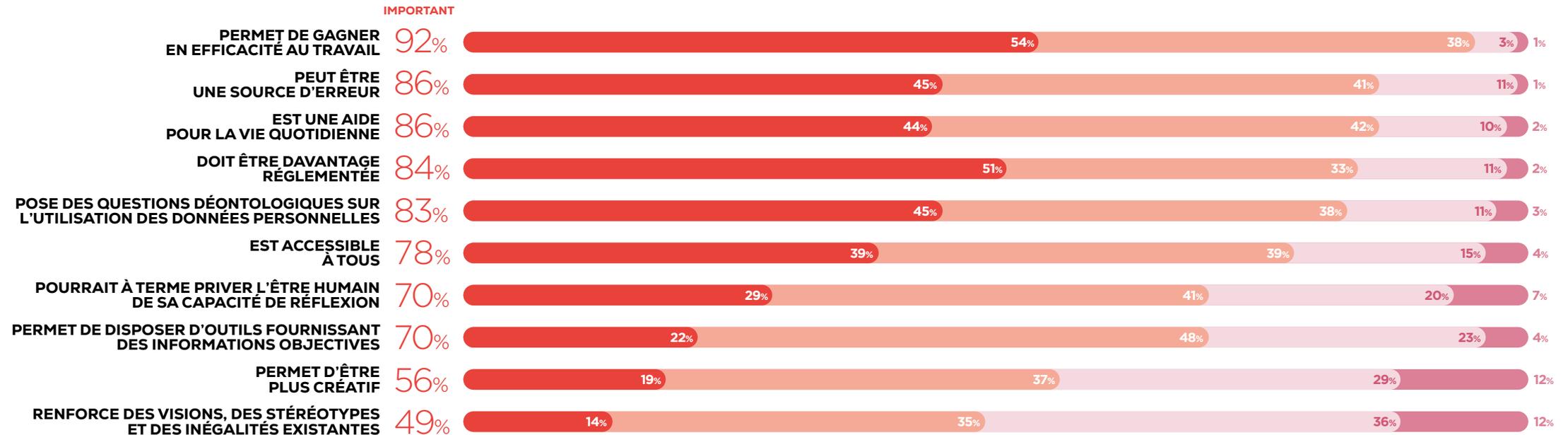


● 65 % des étudiants français, contre ● 79 % des étudiants internationaux, considèrent l'IA comme une **OPPORTUNITÉ POUR L'APPRENTISSAGE**

92 % des étudiants plébiscitent l'IA, mais pas à n'importe quel prix...

Et plus précisément, diriez-vous que l'intelligence artificielle... ?

● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout



LE CONSTAT

Les étudiants reconnaissent les gains d'efficacité et l'aide précieuse que l'IA peut apporter (92 %), mais restent, paradoxalement, vigilants sur ses risques. Ils expriment des préoccupations fortes quant à la réglementation (84 %) et aux dérives éthiques liées à son usage (83 %). Si l'IA est perçue comme une opportunité, elle soulève malgré tout des questions sur son accessibilité et son impact sur la créativité.

IA : apprendre sur le tas ou être bien formé ? Les étudiants ont fait leur choix

Quels sont les acteurs qui devraient vous former à l'utilisation de ces outils ?

● En premier ● Au total

VOTRE ÉCOLE, VOTRE FORMATION UNIVERSITAIRE



VOUS-MÊME



VOTRE EMPLOYEUR



UN ORGANISME OU FORMATEUR SPÉCIALISÉ



L'essor de l'intelligence artificielle bouleverse les compétences attendues en entreprise. Nos étudiants l'ont bien compris : ils comptent d'abord sur leur formation pour les préparer à ces nouveaux défis, mais aussi sur eux-mêmes et sur leur futur employeur. Pour nos étudiants, la question n'est plus de savoir si l'IA sera omniprésente dans le monde professionnel, mais bien comment s'assurer que chacun puisse en connaître les opportunités et les limites et en maîtriser les usages. Former aux outils d'IA ne suffit pas : il faut aussi donner les clés d'un apprentissage continu et favoriser une diffusion équitable des bénéfices. C'est un enjeu majeur pour les écoles et les entreprises, qui doivent accompagner cette transition et éviter que l'IA ne devienne un facteur d'exclusion.

Amine Ezzerouali, Professeur de Management des Organisations, SKEMA Business School

LE CONSTAT

Les étudiants attendent une formation solide aux outils d'intelligence artificielle, et ils comptent en priorité sur leur école ou université pour les préparer (78 %). Cependant, ils se considèrent aussi comme des acteurs de leur montée en compétences (67 %), preuve d'une prise de conscience de l'importance de l'auto-formation. L'employeur est également perçu comme un levier clé (60 %), soulignant une attente forte envers les entreprises pour accompagner leurs jeunes recrues dans l'acquisition de ces compétences stratégiques.

À RETENIR

30%

des étudiants considèrent **LE RESPECT** comme la **VALEUR PRINCIPALE EN ENTREPRISE**

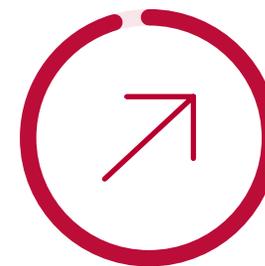


LES ÉTUDIANTS SONT **FIERS** de travailler pour une entreprise qui



LA MAUVAISE AMBIANCE est la 1^{re} cause de départ anticipé pour

58% des étudiants



96%

des étudiants mettent **L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE EN PRIORITÉ**

48% ne restent pas en entreprise sans revalorisation salariale



91% des étudiants internationaux, contre

81% des Français **VOIENT L'IA COMME UNE OPPORTUNITÉ**

50% des hommes contre

38% des femmes sont **TRÈS INTÉRESSÉS PAR L'IA**





LES TENDANCES ÉMERGENTES

Une génération plus pragmatique et ambitieuse

Priorité au salaire et à l'évolution, le "sens" au travail est important mais ne vient plus en tête des critères.

Un attrait croissant pour l'international

Les étudiants internationaux plus confiants dans l'avenir et plus enthousiastes face aux nouvelles technologies.

L'IA, une adoption massive mais inégale

Des écarts générationnels et de genre persistent malgré un fort engouement.

Inclusion et diversité

Des attentes élevées, mais des paradoxes persistants (91 % pour l'égalité femme-homme mais seulement 18 % quitteraient leur job pour des valeurs non alignées).



LES PARADOXES DE LA GÉNÉRATION 2025

Ils veulent du sens au travail...

mais privilégient d'abord le salaire et l'évolution.

Ils exigent des engagements forts sur l'inclusion...

mais très peu seraient prêts à quitter leur job pour cette raison.

Ils veulent un bon équilibre vie pro/perso...

mais placent l'évolution hiérarchique comme priorité.

Ils plébiscitent l'IA...

mais craignent ses biais et ses impacts sur l'emploi.



CONSEILS AUX ENTREPRISES...

Valoriser l'évolution rapide:

offrir des perspectives d'évolution dès la première année pour éviter un départ prématuré.

Miser sur le salaire ET l'expérience de travail:

la rémunération reste clé, mais l'ambiance et la diversité des missions jouent aussi un rôle décisif.

Former sur l'IA et encourager l'innovation:

capitaliser sur l'intérêt des étudiants pour l'IA en les formant dès leur arrivée.

Créer une «culture managériale» bienveillante:

l'ambiance et le management humain restent des piliers de la fidélisation des jeunes talents.

SKEMA BUSINESS SCHOOL

Avec 11 000 étudiants de plus de 130 nationalités, 190 professeurs et 60 000 diplômés dans 145 pays, SKEMA Business School est une institution d'enseignement et de recherche globale qui forme des talents engagés pour transformer le monde durablement. L'hybridation entre les sciences humaines et sociales et celles de la donnée est le coeur de son modèle et l'exposition globale en est le mode opératoire.

Multi-accréditée (AACSB, EQUIS, EFMD Accredited EMBA), l'école est reconnue dans le monde entier pour sa recherche, ses plus de 70 programmes d'excellence et sa structure internationale multi-sites dans sept pays : Afrique du Sud, Brésil, Canada, Chine, Émirats arabes unis, États-Unis, France.

www.skema.edu

EY

EY s'engage à bâtir un monde meilleur, en créant de la valeur sur le long terme pour nos clients et nos collaborateurs aussi bien que pour la société et la planète dans leur ensemble, tout en renforçant la confiance dans les marchés financiers. En s'appuyant sur le traitement des données, l'IA et les nouvelles technologies, les équipes EY contribuent à créer la confiance nécessaire à nos clients pour façonner un futur à l'épreuve des défis les plus pressants d'aujourd'hui et demain. À travers tout un éventail de services allant de l'audit au consulting en passant par la fiscalité, la stratégie et les transactions, les équipes d'EY sont en mesure de déployer leur expertise dans plus de 150 pays et territoires. Une connaissance approfondie du secteur, un réseau international et pluridisciplinaire ainsi qu'un écosystème de partenaires aussi vaste que diversifié sont autant d'atouts qui permettront à EY de participer à la construction d'un monde plus équilibré. EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun représente une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Les informations sur la manière dont EY collecte et utilise les données personnelles, ainsi que sur les droits des personnes concernées au titre de la législation en matière de protection des données sont disponibles sur ey.com/privacy. Les cabinets membres d'EY ne pratiquent pas d'activité juridique lorsque les lois locales l'interdisent. Pour plus d'informations sur notre organisation, veuillez vous rendre sur notre site ey.com.

© 2025 EY & Associés.

ey.com

RECRUTER CHEZ SKEMA BUSINESS SCHOOL



NOUS
CONTACTER



skema
BUSINESS SCHOOL



EY
Shape the future
with confidence

 **centralelille**

eada[®]
business school
barcelona

**Leading
what
matters**

Avec la participation de