Grandes Ecoles & Universités Magazine

COUNTRY:France
PAGE(S) :4-6
SURFACE :285 %
FREQUENCY :Quarterly

► 1 April 2025 - N°114

Page Source

Le mood des candidats en 2025

Une bonne nouvelle pour commencer. Selon l'enquête *Début de carrière, ce que veulent les futurs diplômés en 2025* (JobTeaser / NewGen Talent Centre de l'EDHEC) publiée en février dernier, 94 % des jeunes talents considèrent le travail comme un facteur d'épanouissement personnel. Par ailleurs, 83 % des jeunes diplômés ont une vision positive de l'entreprise. Une entreprise qu'ils estiment *collaborative* et *captivante*, mais aussi *verticale*, *compliquée* et *stressante*. « C'est une aventure collective qu'ils ont envie de vivre et il ne faut pas les décevoir » indiquait Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre à la parution de l'enquête. Mais quel mood prédomine lorsqu'il s'agit pour eux de candidater pour leur premier job ?

© AdobeStock

All rights reserved

Grandes Ecoles & Universités Magazine

COUNTRY: France
PAGE(S) :4-6
SURFACE :285 %
FREQUENCY : Quarterly

► **1 April 2025 - N°114**

Les Français et le recrutement, je t'aime moi non plus ?

Comme tous les Français, ils n'abordent pas forcément la phase candidature la fleur au fusil ! Selon l'enquête Indeed/YouGov publiée en mai 2024, les Français jugent en effet le recrutement de moins en moins efficace et de plus en plus complexe : 47 % jugent le processus de recrutement actuel efficace (dans la moyenne mondiale) mais 52 % qu'il est devenu difficile. En cause : l'évolution changeante des attentes des candidats (48 %), un déficit de compétences (37 %) et le contexte économique (34 %). Si 20 % pensent que l'état du recrutement va s'améliorer en France, ils identifient de nombreux leviers de progression. Parmi eux : des recommandations d'emploi plus pertinentes (21 %), des interviews personnalisées (23 %) ou un feedback de l'employeur adapté à chaque candidat (23 %). 29 % des interrogés estiment d'ailleurs que le rôle des RH et acquéreurs de talents prendra une place prépondérante à l'avenir.

Des jeunes candidats pas toujours bien vus de leurs futurs collègues

Une complexification des recrutements qui va de pair avec la perception qu'ont les entreprises et leurs salariés, des candidats. L'enquête Indeed/OpinionWay publiée en 2023 atteste d'ailleurs que 65 % des personnes interrogées considèrent que les plus jeunes salariés ou ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi ont trop d'exigences. 61 % pensent qu'ils ont trop confiance en eux et que les réseaux sociaux influencent négativement la relation au travail ou à leur employeur, 56 % les trouvent paresseux, 51 % estiment qu'ils manquent de respect envers l'entreprise et même 44 % qu'ils manquent de respect envers leurs collègues. Parmi les raisons évoquées : 60 % des sondés estiment que les plus jeunes salariés manquent de perspectives réjouissantes pour vouloir s'investir dans le travail. 48 % pensent que ces jeunes générations bénéficient d'une position de force sur le marché de l'emploi et 45 % que cette génération est plus ambitieuse que les précédentes. Une opinion qui est partagée par les plus jeunes ! Ainsi, 57 % des 18-30 ans trouvent que les plus jeunes salariés ont trop d'exigences (vs 67 % des plus de 30 ans), 49 % qu'ils ont trop confiance en eux (vs 64 % des plus de 30 ans) et 39 % estiment que cette génération manque de respect envers les entreprises (vs 54 % des plus de 30 ans).

Adieu lettre de motivation, bonjour réseaux sociaux

Les jeunes talents sont les réseaux sociaux... ceux qui les recrutent aussi ! Les *Pratiques de recrutement des cadres* publiées par l'Apec en 2024 attestent en effet que les entreprises déploient des stratégies de sourcing toujours plus proactives pour approcher d'éventuels candidats. De fait, les réseaux sociaux montent clairement en puissance et sont même devenus le second canal de recrutement le plus utilisé par les entreprises, derrière l'offre d'emploi (ils n'étaient que le 4e en 2020). Une pratique portée par les grandes entreprises bien sûr (67 %), mais aussi par les PME de 10 à 49 salariés (52 % en 2022, +9 points en un an). Mais attention, la généralisation de l'usage des réseaux sociaux dans le recrutement a aussi son revers de la médaille. Une enquête Indeed/OpinionWay publiée en 2023 indique en effet que 20 % des 18-30 ans avouent avoir déjà critiqué leur entreprise sur les réseaux ou sur internet (tout comme 16 % des plus de 30 ans) et que 18 % des 18-30 ont médiatisé leur démission sur les réseaux (11 % chez les plus de 30 ans).

Quelle que soit leur taille, les entreprises considèrent aujourd'hui que la publication de leurs offres d'emploi sur un job board reste le moyen le plus efficace pour recevoir des candidatures, qui se résument de plus en plus en un seul CV. De fait, la lettre de motivation n'est plus demandée que par une entreprise sur deux, les recruteurs privilégiant un échange en live à la lecture d'une lettre rédigée avec ChatGPT. Une dynamique qui va de pair avec une montée en puissance de la présélection téléphonique, pratiquée par 71 % des entreprises en 2024 (+4 points par rapport à 2022 et +13 points par rapport 2019). Un premier et bref échange qui permet aux recruteurs d'interroger les candidats sur leurs compétences clés et de tenter de vérifier leurs motivations, leur disponibilité et leurs attentes salariales. Un moyen d'entamer un dialogue moins formel entre recruteur et candidat et de compenser les carences reprochées à la lettre de motivation.

All rights reserved

Grandes Ecoles & Universités Magazine

COUNTRY: France
PAGE(S) :4-6
SURFACE :285 %
FREQUENCY : Quarterly

► **1 April 2025 - N°114**

Déménager pour / avec une entreprise, cap ou pas cap ?

Poussés par leurs envies d'ailleurs nées à l'ère post-covid, les candidats français sont prêts à bouger pour faire face aux fluctuations du marché de l'emploi.

© AdobeStock

Selon l'Observatoire des Régions Odoxa/Institut des territoires publié en octobre 2024, 90 % des salariés seraient prêts à vivre dans une autre région en cas d'opportunité professionnelle et 62 % seraient prêts à déménager si on leur proposait des conditions équivalentes.

L'Occitanie, PACA, la Nouvelle Aquitaine et AURA sont les régions qui attirent le plus de salariés, qui jugent même la Bretagne comme la région la plus attractive. Mais pourquoi déménager ? Loin devant le développement économique et l'emploi, c'est la qualité de vie qui compte le plus dans le choix d'une région pour 78 % des Français. Par ailleurs, une étude AKTIS-PARTNERS publiée en avril 2023 constate que 41 % des Français en emploi seraient prêts à déménager et suivre leur entreprise dans une autre région pour garder leur emploi.

Déménager oui, mais pourquoi ?

Parmi leurs principales motivations pour accepter une délocalisation dans une nouvelle région : une meilleure qualité de vie (31 %), une augmentation de leur salaire et de leur pouvoir d'achat (22 %) et leur implication personnelle dans la réflexion (18 %). Leurs trois régions préférées pour se délocaliser ? Occitanie / Pyrénées Méditerranée (19 %), PACA (17 %) et Nouvelle Aquitaine (13 %). Une éventuelle délocalisation qui les pousse à s'interroger sur leur lieu physique de travail. Ainsi, si leur entreprise venait à déménager, 31 % des Français préféreraient travailler dans un espace de type coworking, 29 % dans une succursale propre et 26 % seraient d'accord pour travailler en full home office. Un argument qui milite en faveur de la décentralisation ! A la question *Selon vous, une entreprise doit-elle avoir un siège social proche de Paris pour réussir ?* plus de 31 % des Français répondent oui, 38 % estiment que ce n'est pas un gage de réussite mais que cela peut y contribuer, et 27 % qu'une localisation parisienne n'est absolument pas nécessaire pour qu'une entreprise cartonne. Et ils ne s'arrêtent pas à la France ! Le Global Talent Competitiveness 2023 publié par l'INSEAD classe en effet la Suisse, Singapour et les USA comme les trois pays les plus compétitifs en matière de talents. Un classement dominé par les pays européens.

Salariés boomerang : de la grande démission au grand regret ?

Partir, partir... oui mais pour mieux revenir ! Une enquête Robert Walters publiée en juillet 2023 pointe du doigt le développement du phénomène des *salariés boomerang*, ces professionnels qui retournent chez leur ancien employeur (principalement des cadres qui ont démissionné pendant le confinement). Leurs motivations pour faire leur comeback ? La rémunération (47 %), les valeurs de l'entreprise (35 %) ou le manque de télétravail (11 %). Plus globalement, 60 % des cadres qui ont démissionné pendant la *grande démission* déclarent souhaiter retourner chez leur ancien employeur. Mais pas à n'importe quel prix ! 35 % accepteraient de se lancer à condition que le management ait changé et 21 % que le salaire ait augmenté. Côté manager, 85 % envisageraient de recruter un ancien collaborateur s'il s'agit d'un bon élément. Bon à savoir pour les cadres qui ont quitté il y a quelques années le tumulte des grandes métropoles pour se mettre au vert... et qui n'y ont pas forcément trouvé la vie qu'ils pouvaient fantasmer. Car ceux qui rêvaient du cadre de vie offert par les villes moyennes ont aussi constaté que le salaire, les opportunités de carrière et la diminution des temps de transport n'étaient pas forcément au rendez-vous.

All rights reserved