

L'ENQUÊTE

# Work in progress



**T**ous ces critères amènent bien sûr les entreprises à s'adapter. Et s'il ne fallait retenir que deux chantiers sur lesquels concentrer ses efforts en 2025, l'amélioration de l'expérience candidat et la lutte contre la *révolution invisible* seraient sans aucun doute tout en haut de la liste. On vous explique pourquoi... et comment !



### Comment améliorer l'expérience candidat ?

Selon l'étude iCIMS Class of report 2023, plus de 44 % des jeunes diplômés français et 46 % des jeunes diplômés britanniques ne postulerait pas à une offre si le salaire n'était pas mentionné. Or, le Baromètre européen d'iCIMS commandé à HEC Junior et publié en 2024 constate que seules 9 % des entreprises sondées incluent le salaire dans leur offre d'emploi, 4,3 % incluent des descriptions de poste et expliquent les étapes du processus de recrutement et 3,9 % incluent une vidéo dans la description du poste. Par ailleurs, seuls 21 % des offres mentionnent si le travail est à distance, hybride ou en présentiel. Pire, 59,2 % des candidats n'ont jamais reçu de suivi après avoir postulé.

L'étude menée par l'Apec en mai 2024 sur les attentes des cadres en matière de recrutement donne des pistes pour améliorer l'expérience candidat. D'abord, un processus de recrutement plus resserré dans le temps et moins énergivore. Une fois leur candidature envoyée, un cadre sur deux estime en effet que l'attente pour un premier contact ne devrait pas dépasser trois semaines. La grande majorité s'accorde sur le fait que l'idéal serait de passer deux ou trois entretiens au maximum, de se déplacer une seule fois, en les regroupant ou en recourant à la visio ou le téléphone pour certains d'entre eux, et de faire appel aux tests techniques à bon escient. Ensuite, une information explicite sur la façon dont le processus de recrutement va se dérouler. Dans l'idéal, ils souhaiteraient être informés du déroulé du recrutement dès la première prise de contact et que la présentation du processus soit pensée pour qu'ils puissent arriver préparés à chaque entretien. Ils sont aussi en attente de retours plus systématiques et rapides, même succincts, de la part des entreprises. Troisième levier : une description de poste plus pertinente pour mieux se décider. Les cadres constatent par exemple que les recruteurs abordent rarement spontanément les sujets de qualité de vie et des conditions de travail. Une majorité d'entre eux souhaiteraient également que le salaire soit évoqué avant le premier entretien physique, pour se décider plus vite sur le maintien, ou non, de leur candidature. Et enfin, plus de considération de la part des recruteurs. Les cadres attendent en effet une plus grande souplesse dans la prise de rendez-vous pour les entretiens et dans la réciprocité dans les échanges, afin de parler au moins autant que le recruteur et pouvoir poser leurs questions. À noter qu'ils estiment que la qualité du relationnel lors du processus de recrutement est une dimension déterminante qui préserve de l'entente avec le manager et du climat interne de l'entreprise.

### Comment lutter contre la révolution invisible ?

Selon l'étude Talent Trends publiée par Michael Page en 2024, 79 % des salariés satisfaits de leur emploi actuel se déclarent aujourd'hui ouverts à de nouvelles opportunités professionnelles. C'est ce qu'on appelle la *révolution invisible*, « une véritable réinitialisation de la relation au travail. Les salariés d'aujourd'hui, mieux informés des opportunités disponibles et très sollicités par les employeurs, ont pris conscience de leur position de force sur le marché et n'hésitent plus à négocier, voire imposer, leurs conditions de travail. En tête de leurs exigences : un salaire compétitif et un équilibre de vie respecté » explique l'étude.

Autre critère marquant de cette *révolution invisible* : la perception du CDI. Alors qu'il était depuis toujours considéré comme le Graal du premier emploi, l'enquête *Début de carrière, ce que veulent les futurs diplômés en 2025* (JobTeaser/NewGen Talent Centre de l'EDHEC, Février 2025) constate en effet que plus d'un étudiant sur trois n'envisage pas de CDI en sortie d'étude, privilégiant le CDD, le VIE, l'entrepreneuriat, un graduate program ou le freelance. « Le CDI n'est plus la voie royale. Pour des raisons conjoncturelles bien sûr, mais aussi parce que les Z sont une génération pleine d'incertitudes. Ils se projettent assez peu sur un premier emploi et 40 % des étudiants en sortie d'étude ne savent pas quelle carrière et quel métier faire une fois diplômés » explique Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre. Autre marqueur de cette envie viscérale de flexibilité selon l'enquête : aujourd'hui, les jeunes diplômés évaluent à 18 mois la durée médiane idéale pour un premier poste (vs presque 36 mois pour la Génération X) et 82 % ne se projettent pas au-delà de deux ans. Le premier job idéal des jeunes diplômés en 2025 est donc... un job qui ne traîne pas sur la longueur ! « Attention, ça ne signifie pas dire qu'ils veulent forcément changer d'entreprise ou de secteur, mais qu'ils veulent, à minima, changer de poste ou de métier. Leur vision de la carrière est très différente de celles des autres générations qui croyaient à l'entreprise et qui voulaient y rester. Désormais, les jeunes diplômés voient la carrière comme une succession d'expériences plus courtes qui vont les développer professionnellement et personnellement et les rendre toujours plus employables. Pour chaque nouvelle expérience ils se demandent quelle nouvelle compétence elle leur permettra de cocher sur leur CV ou leur profil LinkedIn. Ils ne rejettent pas leur première entreprise mais, face à un monde qui évolue, ils pensent employabilité avant tout » conclue la directrice du NewGen Talent Centre.

Flexibilité, rapidité, peur de l'engagement et prise de conscience de l'importance de l'adaptabilité face à un monde incertain sont donc des facteurs clés influant sur les attentes des jeunes diplômés en 2025. Mais ce n'est pas pour autant que les Z se détournent de l'entreprise... dès lors qu'ils voient qu'elle entreprend les actions nécessaires pour se réinventer. Les recruteurs sont prévenus !

