

"J'ai eu l'impression de postuler à la NSA" : les entretiens d'embauche sont-ils devenus trop longs ?

Management . Tests à rallonge, entretiens en série, délais flous... Selon une étude Jobteaser/Edhec Business School, un jeune diplômé sur deux est susceptible d'abandonner un processus de recrutement si celui-ci est trop long. Un signal d'alerte pour les DRH.



52 % des candidats sont susceptibles d'abandonner un processus si celui-ci est trop long, indique une étude menée Jobteaser/Edhec Business School.

Shutterstock

"Dès qu'on m'impose un test de compétence, ou plusieurs entretiens à rallonge et espacés de plusieurs semaines, je refuse purement et simplement. Si l'entreprise est intéressée, elle te le fera très vite savoir. Si elle s'en tape, elle fera traîner les choses pour éviter le sujet de ton refus", raconte un internaute sur Reddit . "Quand tu postules à un grand nombre d'offres et que t'as pas mal de retours, faut aussi faire le tri du côté du demandeur. Si je sens que la boîte traîne des pieds ou fait appel à des tests pseudoscientifiques , je garde des rdv avec la boîte en question mais je priorise de nouvelles offres quitte à poser des lapins/annuler s'il fait beau dehors", ajoute un autre. Ces témoignages, tirés du forum en ligne, illustrent un phénomène plus large qui devrait alerter les DRH, ce que confirme une étude récente ("Jeunes diplômés. Les nouvelles règles pour recruter en 2026", Jobteaser/Edhec Business School 3 février 2026) : 52 % des candidats sont susceptibles d'abandonner un processus si celui-ci est trop long. C'est d'ailleurs le facteur n°1 qui les pousse à jeter l'éponge.

Le facteur n°2 ? Des étapes trop nombreuses pour 43 % des candidats. « Je trouve que les process de recrutement deviennent de plus en plus longs . Et chaque rouage apporte son lot d'opacité ... Avant on s'en sortait en 2 entretiens max (RH et technique), maintenant la norme est de 3 ou 4 entretiens. Certains sont

fatalement redondants pour le candidat qui doit retracer son parcours devant les RH, puis le manager puis le CEO/CTO", témoigne un troisième utilisateur de Reddit.

Des "processus hors-sol"

La durée maximale jugée acceptable pour un processus de recrutement (Jobteaser/Edhec) ? 22 jours. "Ce n'est pas étonnant", souligne Elodie Gentina, professeure à l'IESEG School of Management. "Si ce délai peut paraître raisonnable, les jeunes le perçoivent comme un signe négatif. L'expérience vécue est jugée en temps réel. Le silence est perçu comme du *ghosting*, donc comme un manque de respect, mais aussi comme un manque d'agilité qui les fait fuir", ajoute l'auteure de *Manager la génération Z* (Dunod, 2023). "C'est la génération de l'immédiateté, sensible à la réactivité, à un feedback au fil de l'eau. Toutefois, ces candidats ne sont pas hostiles à une certaine attente, mais à condition qu'on leur donne de la lisibilité sur le processus et que l'on s'y tient, confirme Julia Amsellem, associée talents leader au sein du cabinet de conseils EY. L'experte y voit un autre phénomène : "aujourd'hui, l'IA permet de cibler assez large et les jeunes diplômés peuvent envoyer beaucoup plus de candidatures qu'avant. Ils testent de nombreuses pistes. Mathématiquement, une partie des recherches ne sont pas utiles et les candidats ne vont donc pas aller jusqu'au bout du processus des postes qui les intéressent le moins".

Convaincre les plus indécis ? Pour Soléna Busson-Mars, membre du bureau de l'ANDRH (association nationale des DRH) et DRH Radio France Nord-Ouest, "le recrutement est devenu un acte managérial à part entière. Pour les jeunes, c'est souvent leur première expérience. Aussi l'entreprise a tout intérêt à faire attention aux délais, à être cohérente par rapport au poste et à soigner la qualité de la relation dès le début". Une jeunesse qui, selon cette professionnelle, "réagit très mal aux implicites comme le flou sur le salaire ou sur les exigences d'un poste, ou au silence vécu comme un désengagement de l'entreprise". Pire encore, "les processus hors-sol". "En tout cas dans l'IT c'est un peu lunaire, des fois. Tu as l'impression de postuler à la NSA", décrit, dépité, un internaute.

"Recruter, c'est déjà manager"

"Le recrutement ne doit pas être un processus administratif, mais déjà la première expérience collaborateur", abonde Mathieu Gueller, DRH de HP France qui observe de près les aspirations des jeunes candidats, confirmées par le HP Work Relationship Index annuel. Pour lui, l'idée d'une jeune génération "plus impatiente que les autres" est un cliché. Elle serait en fait plus exigeante. "Elle fait parfois preuve d'une forme de lucidité différente, elle sait que le marché est ouvert, grand. Ces candidats sont capables de se désengager d'une expérience qui ne leur convient pas". "En entretien, ils nous challengent sur l'entreprise", abonde Soléna Busson-Mars.

Bien entendu, comme vous l'expliquait L'Express ici, il ne s'agit pas de se précipiter : un recrutement coûte en temps et en argent, une erreur peut être catastrophique en qualité de travail, d'ambiance et sur le plan financier. Mais cela ne signifie pas faire l'impasse sur quelques fondamentaux : annoncer les délais lors du processus

d'embauche, expliquer le poste, la rémunération et quand on ne prend pas un candidat, lui faire un retour, etc. "Recruter, c'est déjà manager", conclut Mathieu Gueller.