



**JOBTEASER**



NewGen Talent centre

## **Expérience candidat : regards croisés Gen Z & RH**

### ***Une nouvelle étude révèle les failles et les opportunités de l'expérience candidat dans les processus de recrutement***

*Communiqué de presse*

*Dans un contexte de pénurie de talents, les jeunes diplômés n'ont jamais été aussi convoités quels que soient les secteurs, les fonctions, les tailles et les types de structure.*

*Tout en investissant beaucoup de moyens dans leur communication de recrutement pour attirer les jeunes diplômés, les entreprises peinent toujours à recruter. Depuis la rédaction de l'offre d'emploi jusqu'à la signature du contrat de travail, l'expérience candidat révèle autant de déceptions pour les jeunes que d'opportunités manquées pour des entreprises qui ne semblent pas avoir assez investi sur cette question.*

*La génération Z attend des processus de recrutement plus rapides, des contacts vraiment personnalisés et une plus grande transparence salariale, selon la dernière étude conduite par l'EDHEC NewGen Talent centre et le Gen Z Lab auprès de 5 866 étudiants et jeunes professionnels et 561 responsables RH sur le thème de « l'expérience candidat ».*

*Paris, le 8 octobre 2024 - Améliorer sa visibilité et booster ses candidatures qualifiées sont les principaux challenges des recruteurs en 2024 qui confirment faire face à une complexité grandissante du recrutement des jeunes ces dernières années. 80 % d'entre eux continuent de juger de manière extrêmement positive les opportunités de carrière pour la nouvelle génération. Les budgets de recrutement des profils juniors sont globalement similaires à 2023 avec des recrutements pourtant jugés bien plus prioritaires cette année.*

*Si cette confiance est moins forte chez les jeunes eux-mêmes, plus de 8 jeunes sur 10 jugent néanmoins que leur formation leur permet de postuler dans divers secteurs d'activité et sur une large palette de métiers.*

*Les jeunes diplômés savent se projeter professionnellement, évaluent bien leurs atouts et s'estiment préparés pour rendre leur candidature attractive et réussir leurs entretiens. Cependant, ils sont moins au clair sur le salaire auquel prétendre et les perspectives d'évolution.*

*« Les marques employeurs déploient des moyens de communication considérables pour se rendre attractives auprès des jeunes diplômés mais négligent parfois les véritables premiers contacts avec les candidats que constituent les offres d'emploi et les process de recrutement. Cette « expérience candidat » est ainsi perfectible à 3 niveaux essentiels aux yeux des jeunes générations : la rapidité des process, la proximité avec le recruteur et la transparence des salaires », souligne Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre à l'EDHEC Business School.*

### **Les défis de l'expérience candidat commencent dès la publication des offres d'emploi**

Alors qu'il s'agit du premier véritable contact entre un jeune et un futur employeur, améliorer l'expérience candidat n'arrive qu'en 5e position des challenges des recruteurs.

Seul un quart des recruteurs adaptent toujours leurs annonces pour les rendre attractives auprès de profils juniors. Or, pour capter l'attention des jeunes candidats dès l'offre, il est indispensable de maîtriser leurs codes et d'adapter l'approche aux spécificités de ceux qui entrent sur le marché du travail : un descriptif court avec des phrases concises, la mise en avant du sens de leur mission et des valeurs de l'entreprise, une transparence dans la fiche de poste ou encore un langage qui leur correspond.

La mention de la rémunération et des valeurs de l'entreprise, mais aussi la visibilité sur le processus de recrutement dans l'offre d'emploi, sont essentielles pour inciter les jeunes à postuler.

*« Dans un contexte de mutation profonde du marché du travail, attirer et engager les talents de la Gen Z est devenu un véritable défi stratégique pour les entreprises. Notre étude dresse un constat clair : si les entreprises ne se réinventent pas, elles risquent de perdre de belles opportunités de recrutement. Pour rester dans la course, il ne suffit plus de cocher les cases d'un processus standardisé. L'expérience candidat est aujourd'hui le levier qui peut faire la différence entre une marque employeur attrayante et une opportunité manquée », explique Adrien Ledoux, CEO & Co-fondateur de JobTeaser.*

### **Des processus de recrutement à clarifier et alléger**

Parmi les facteurs d'abandon des candidatures, les jeunes pointent des prises de décisions excessivement longues avec trop d'étapes de recrutement notamment une demande abusive de travaux et mises en situation. En outre, ces processus apparaissent parfois divergents avec les valeurs affichées par l'entreprise et peuvent être dans ce cas réhibitoires.

Les jeunes évaluent à 22 jours la durée maximale d'un processus de recrutement, durée qu'un 1/3 des entreprises admettent dépasser.

Les jeunes regrettent aussi un manque de visibilité sur la rémunération et l'absence de contact avec le manager ou leurs futurs collègues.

Autre surprise : 86 % des candidats déclarent avoir déjà été ghostés par un recruteur.

Or 77 % des jeunes ayant vécu une mauvaise expérience de candidature affirment que leur image de l'entreprise s'est dégradée.

Ces failles dans l'expérience candidat constituent donc autant d'opportunités d'amélioration pour des entreprises soucieuses de leur marque employeur et qui investissent beaucoup dans ce domaine.

## L'IA dans l'expérience candidat

Aujourd'hui plus que jamais, l'usage de la data dans les process est central, que ce soit pour sourcer les bons candidats, monitorer le suivi du parcours d'entretien, ou améliorer le ROI des offres.

L'analyse de la data dans les recrutements est jugée importante pour 73% des entreprises et l'IA, déjà utilisée par 36% des recruteurs, bénéficie d'une image très positive.

L'IA trouve déjà des usages variés : les réponses par mail, le screening des CV, la préparation des entretiens, la prise de contact avec des candidats, la rédaction des cas et mises en situation... Particulièrement efficace, l'usage de l'IA pour rédiger les offres d'emploi possède un fort potentiel de développement.

Enfin, dernière étape de l'expérience candidat, l'intégration dans l'entreprise pourrait également s'améliorer notamment sur l'intégration sociale, la présentation des perspectives de carrière dans l'entreprise et la formation spécifique pour la prise de poste.

### Les chiffres clés

80% des recruteurs jugent l'avenir du marché du travail favorable pour les jeunes

1 entreprise sur 3 parvient difficilement à attirer les profils juniors

25% des recruteurs adaptent toujours leurs annonces pour les rendre attractives auprès de profils juniors

Le manque de candidats qualifiés est la 1ère cause de la difficulté de recrutement des profils juniors (46%)

Plus de 2/3 des jeunes estiment que mentionner la rémunération est un élément incitatif pour postuler

22 jours est le délai au-delà duquel le processus de recrutement devient réhibitoire pour les jeunes candidats

Des processus de recrutement trop longs sont la 1ère cause d'abandon des candidats

86 % des candidats déclarent avoir déjà été ghostés par un recruteur

1 candidat sur 4 a déjà subi une discrimination (28%)

77 % des jeunes ayant vécu une mauvaise expérience de candidature affirment que l'image de l'entreprise s'est dégradée

72% des jeunes candidats utilisent déjà des outils d'IA pour passer leurs entretiens

### Méthodologie de l'étude

Cette étude a été réalisée par JobTeaser et le NewGen Talent Centre de l'EDHEC du 02 mai au 10 juin 2024 en France

- 5866 étudiants et jeunes diplômés âgés de 18 à 30 ans
- 561 individus en charge du recrutement pour leur organisation, auprès d'entreprises de 10 salariés et plus.

## **A propos de JobTeaser**

JobTeaser, leader européen dans le recrutement et l'orientation de jeunes talents, a été fondé en 2008 pour faciliter la transition entre le monde académique et professionnel.

Avec la mission d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle, JobTeaser offre une plateforme intégrée dans plus de 800 écoles et universités à travers l'Europe.

Cette plateforme est utilisée par 5 millions d'étudiants et jeunes diplômés pour découvrir des opportunités de stages et d'emplois, et par plus de 250 000 recruteurs pour communiquer et recruter des talents.

Pour en savoir plus, visitez : [corporate.jobteaser.com](https://corporate.jobteaser.com)

## **A propos de The Gen Z Lab**

Lancé en 2023, The Gen Z Lab est un observatoire dédié à l'analyse des générations futures et de leur relation au travail. Regroupant nos ressources sur les tendances caractéristiques de la génération Z, notre ambition est de démystifier les idées reçues sur cette jeunesse, d'étudier ses comportements, et de mieux comprendre ses aspirations. Études, témoignages, tribunes, analyses détaillées et prospectives : retrouvez tous nos contenus élaborés par les experts JobTeaser pour décrypter ceux qui façonneront le monde du travail de demain.

Pour en savoir plus, visitez : [The GenZ Lab](#)

## **A propos de l'EDHEC Business School**

Forte de 120 ans d'histoire, l'EDHEC Business School s'est imposée comme une institution leader en France, se classant 7ème Business School en Europe par le Financial Times depuis 2022.

L'EDHEC a développé un modèle unique, fondé sur une recherche utile à la société, aux entreprises et aux étudiants. L'EDHEC est ainsi aujourd'hui tout à la fois un lieu d'excellence, d'innovation, d'expérience et de diversité, propre à impacter les générations futures dans un monde en profond bouleversement. Avoir un impact positif sur le monde est notre raison d'être.

Plus d'informations sur le site du Groupe : [EDHEC Business School](#)

## **A propos du NewGen Talent Centre**

Créé en mai 2013, le NewGen Talent Centre est le centre d'expertise de l'EDHEC sur les aspirations, comportements et compétences des nouvelles générations de diplômés. Sa mission est de détecter, comprendre et expliquer l'évolution des attentes des jeunes pour leur vie professionnelle pour répondre aux problématiques d'attraction, de fidélisation et d'engagement des entreprises. Nous bénéficions du soutien du groupe Forvis Mazars.

Pour en savoir plus, visitez : [EDHEC NewGen Talent Centre](#)

## **Contacts presse**

### **JobTeaser**

Iris Hartl - [iris.hartl.ext@jobteaser.com](mailto:iris.hartl.ext@jobteaser.com) - +33 (0)6 27 44 83 79

### **EDHEC Business School**

Angèle Pellicier - [angele.pellicier@edhec.edu](mailto:angele.pellicier@edhec.edu) - +33 (0)6 68 11 39 04