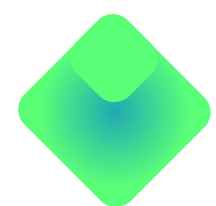


Expérience candidat : **regards croisés Gen Z & RH**



Le parcours du recrutement de A à Z



24
25

Édito

L'expérience candidat au banc d'essai

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.

L'expérience candidat est aujourd'hui le levier qui peut faire la différence entre une marque employeur attrayante et une opportunité manquée. Pourtant, nombre d'organisations ne sont pas encore au rendez-vous, déconnectant leurs processus de recrutement des attentes de ces jeunes générations. Il ne s'agit plus seulement d'offrir un parcours de recrutement – il s'agit de séduire, convaincre, et fidéliser des talents exigeants, habitués à l'instantanéité et à la transparence.

Notre étude, « *Expérience candidat : regards croisés Gen Z & RH* », dresse un constat clair : si les entreprises ne se réinventent pas, elles risquent de perdre de belles opportunités de recrutement. Près de 6 000 étudiants et jeunes diplômés et plus de 500 recruteurs ont partagé leurs expériences et leurs frustrations. Les écarts de perception sont frappants, et les conclusions sont sans appel : une mauvaise expérience candidat peut ternir durablement l'image de l'entreprise tandis qu'une approche humaine, personnalisée et fluide devient un véritable atout pour séduire les meilleurs profils.

Pour rester dans la course, il ne suffit plus de cocher les cases d'un processus standardisé. Les entreprises doivent innover, simplifier, et intégrer des technologies comme l'IA de manière intelligente, tout en plaçant l'authenticité et la transparence au cœur de l'équation.

À travers cette étude, nous décryptons les attentes de la Gen Z et livrons les clés pour comprendre et aligner vos processus avec les aspirations des jeunes talents, et ainsi garantir des recrutements qui comptent.

Bonne lecture !



Manuelle Malot,
Directrice NewGen
Talent Centre, EDHEC
Business School



Michaël Giaj,
Insight Manager,
JobTeaser



À 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



À 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](#)

À 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](#)

NewGen Talent centre

À 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](#)



Sommaire

01

Un marché du travail favorable à l'insertion professionnelle de la Gen Z

07

04

Quelle place de l'IA dans les processus de recrutement ?

26

02

Recruter la Gen Z : un enjeu prioritaire et de plus en plus complexe pour les organisations

11

05

L'intégration des nouvelles recrues - une étape cruciale

32

03

L'expérience candidat, levier clé pour convertir les recrutements

18



En résumé

34



Nos dernières études

37

Méthodologie de l'étude

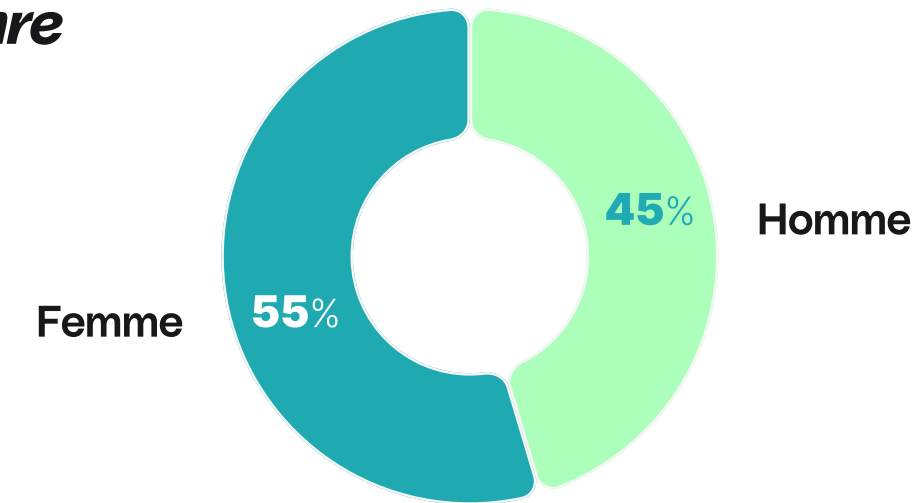
Le GenZ Lab de JobTeaser et le NewGen Talent Centre de l'EDHEC ont réuni leurs forces et réalisé une grande étude pour décrypter les dernières tendances en matière de recrutement de jeunes talents de la Gen Z.

L'enquête a été menée en collaboration avec Kantar, leader mondial dans le domaine des études de marché, pour le segment dédié aux recruteurs. L'enquête a été réalisée du 02 mai au 10 juin 2024.

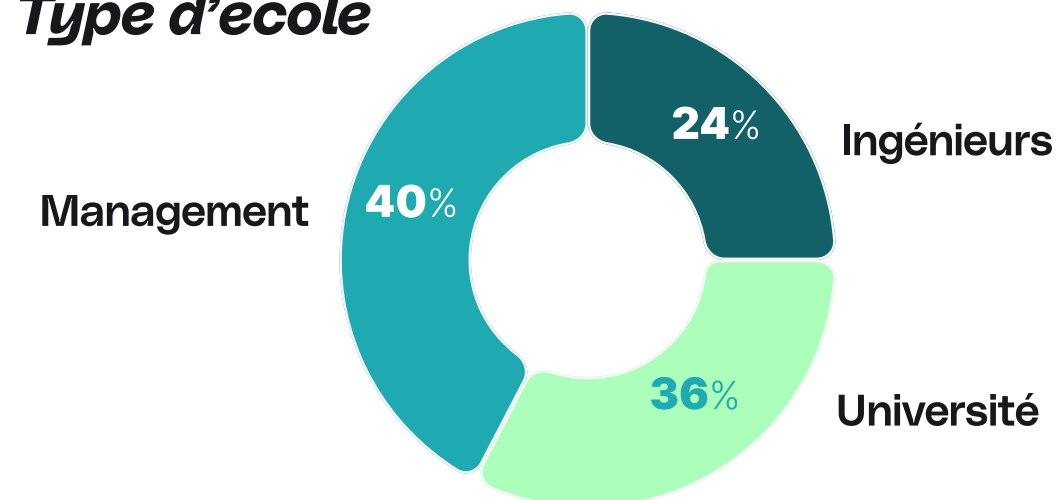
➤ Génération Z

5 866 étudiants et jeunes diplômés âgés de 18 à 30 ans dont :

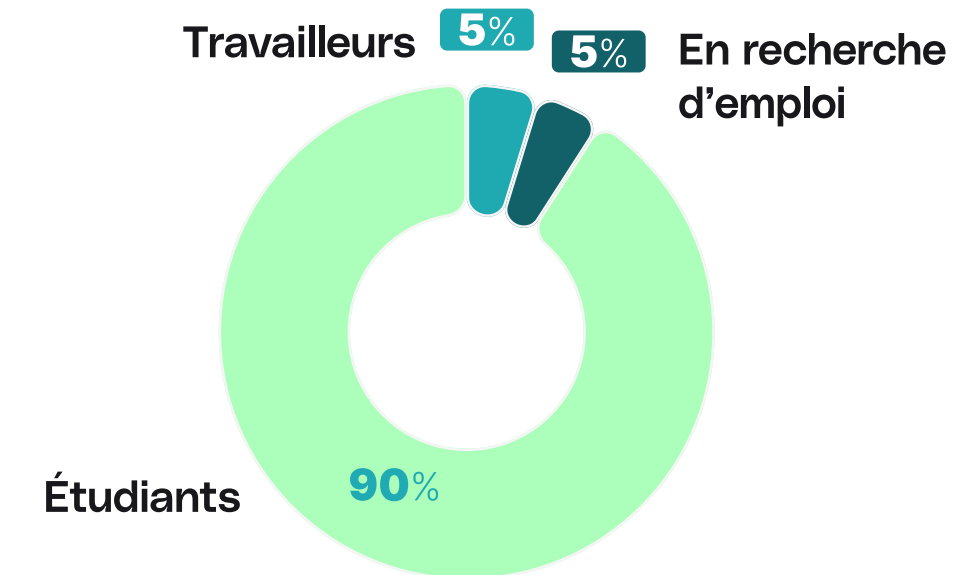
Genre



Type d'école



Statut

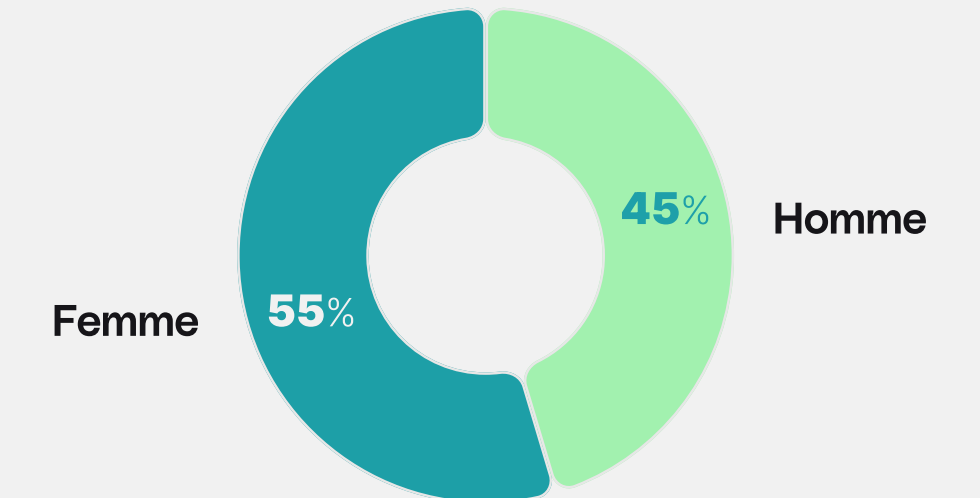


➤ Recruteurs

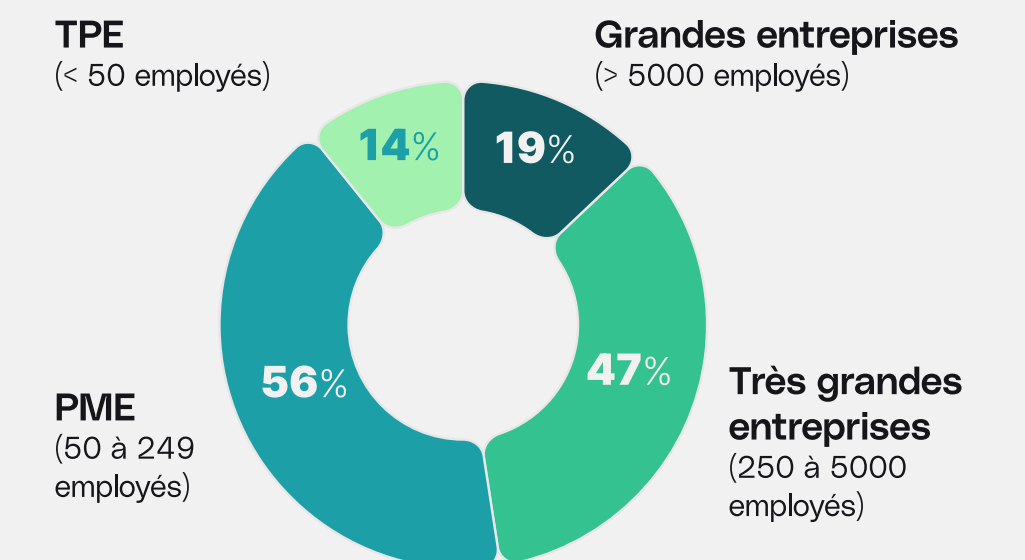
561 individus en charge du recrutement pour leur organisation, auprès d'entreprises de 10 salariés et plus.

L'échantillon est représentatif des entreprises en termes de région et de taille de structure.

Genre



Taille d'entreprise

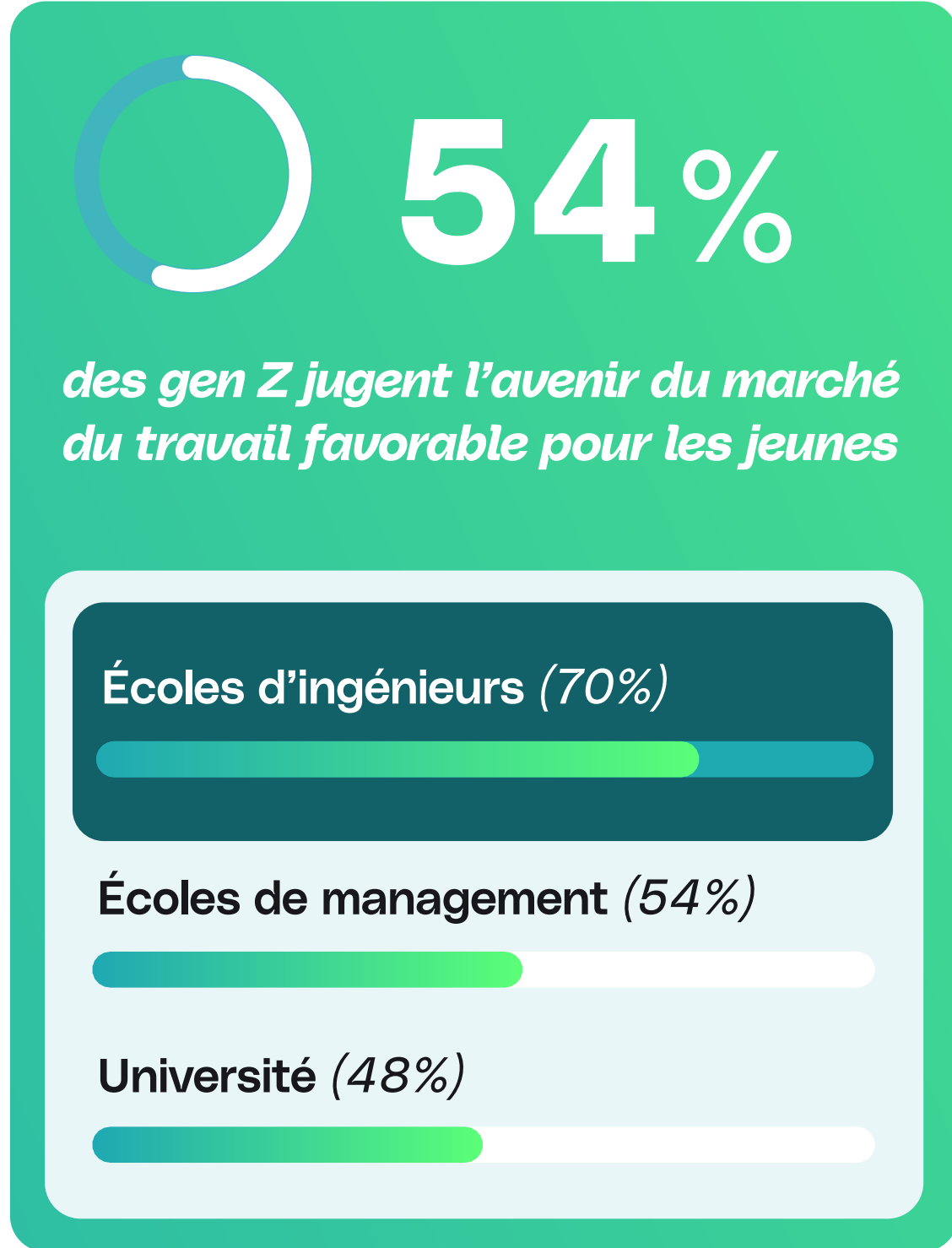
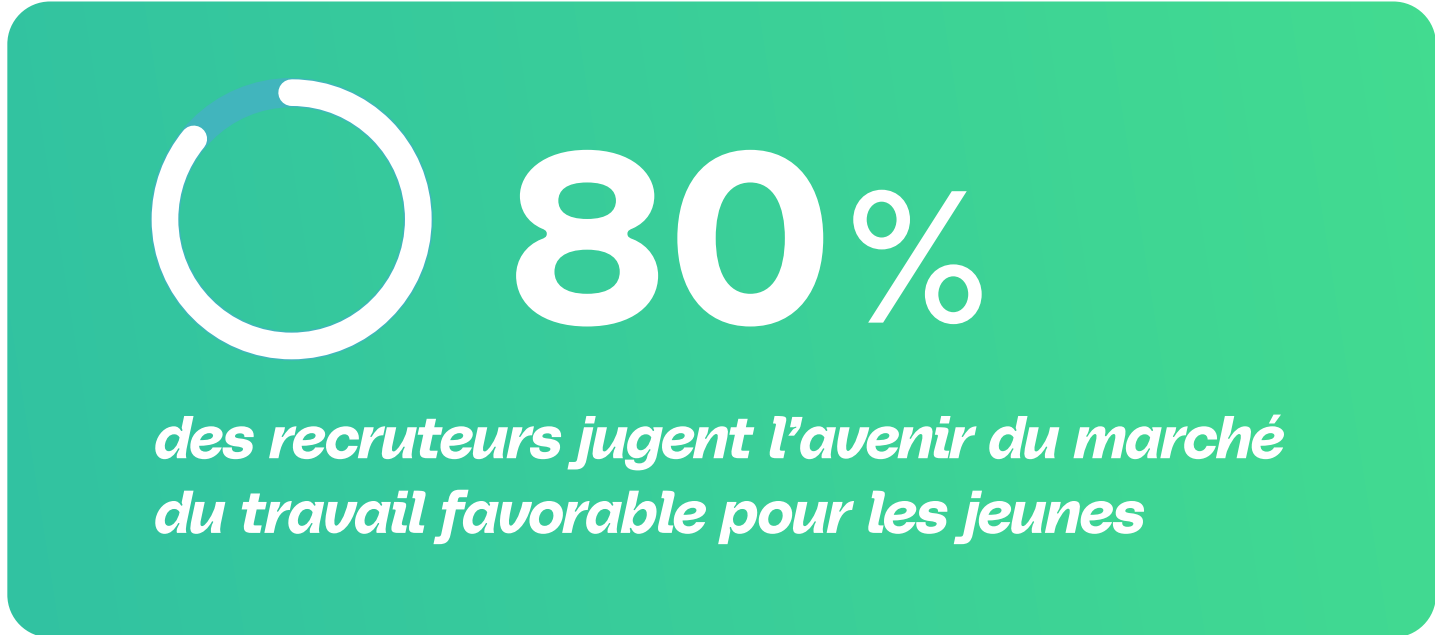


❖ **Un marché du travail
*favorable à l'insertion
professionnelle de la Gen Z***



Avenir du marché du travail : *des perceptions divergentes* entre recruteurs et Gen Z

L'optimisme est de mise côté recruteurs



 Dans quelle mesure pensez-vous l'avenir du marché du travail favorable pour votre génération et les prochaines ?

« Ce différentiel de perception entre recruteurs et Gen Z est parlant : les jeunes nous disent quelque chose que nous ne voulons pas écouter. On ne peut, par exemple, pas rester sourd à l'explosion de l'absentéisme des jeunes !

Cela veut bien dire quelque chose qui n'a évidemment rien à voir avec la flemmardise... pourquoi ont-ils tant de mal à se projeter sur le marché du travail ? C'est à mon sens une opportunité pour les recruteurs de repenser complètement leur manière de faire : en observant leur cible et en dialoguant avec les jeunes talents pour comprendre les causes de leur inquiétude et quels sont leurs attentes. Tout en gardant en tête l'absolu respect des 3 besoins fondamentaux que sont la considération, le sens et la sécurité. »

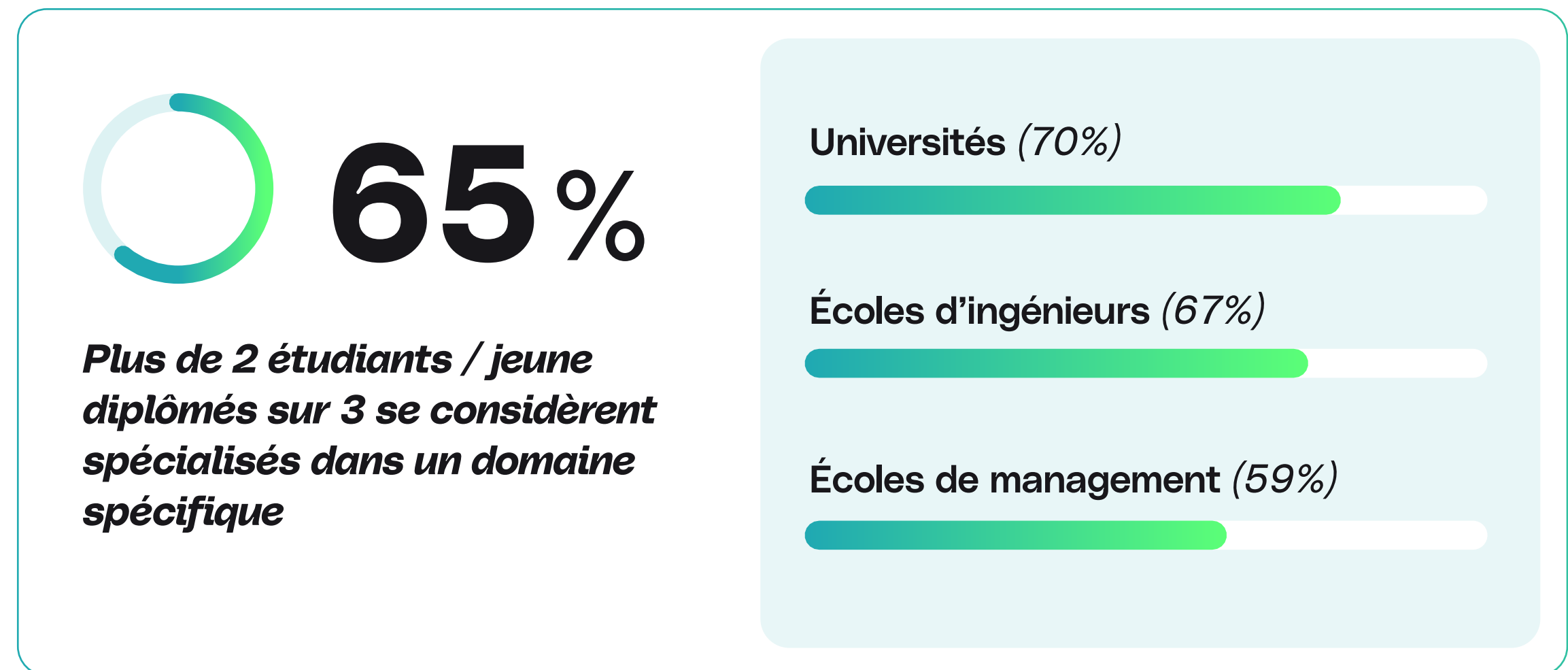
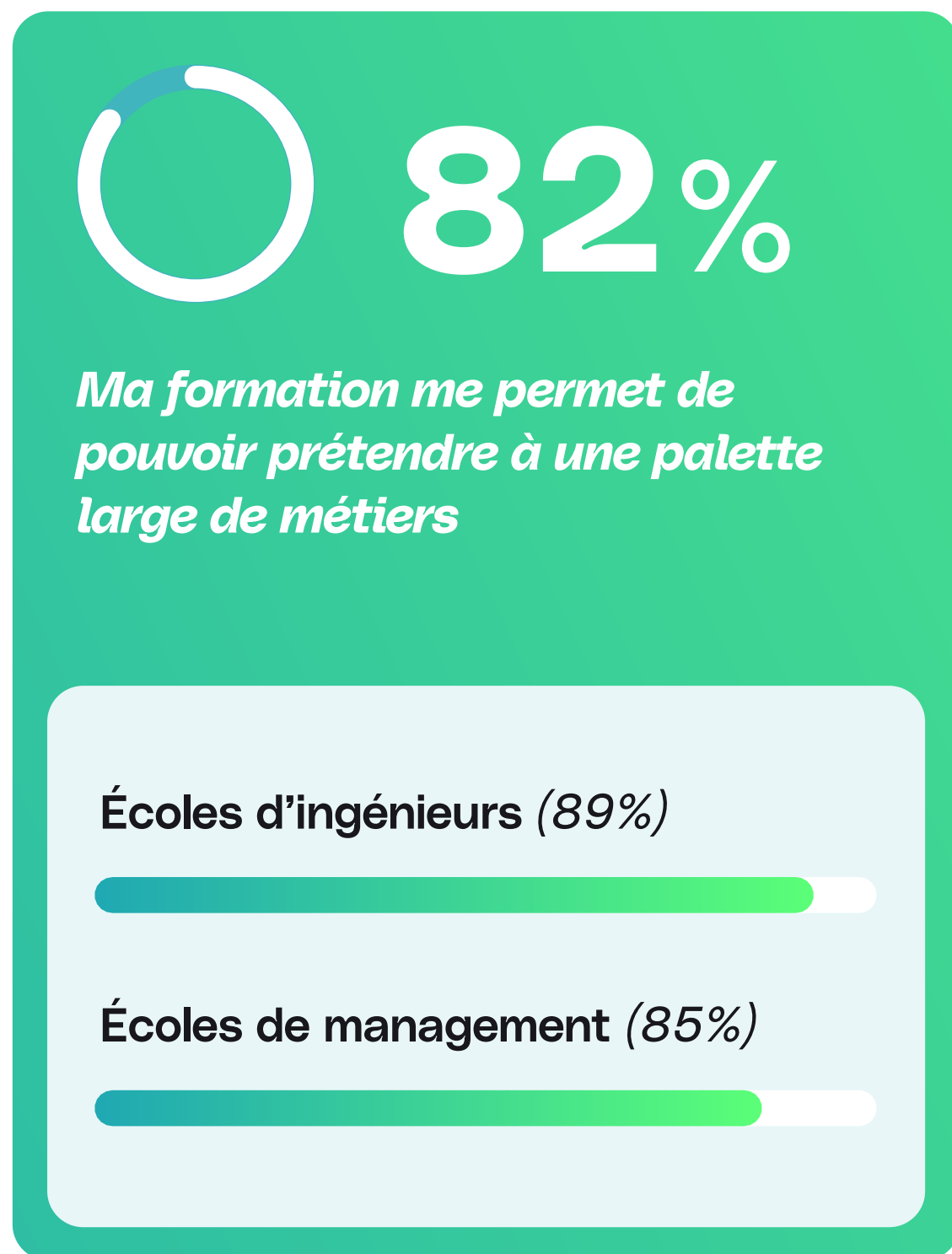
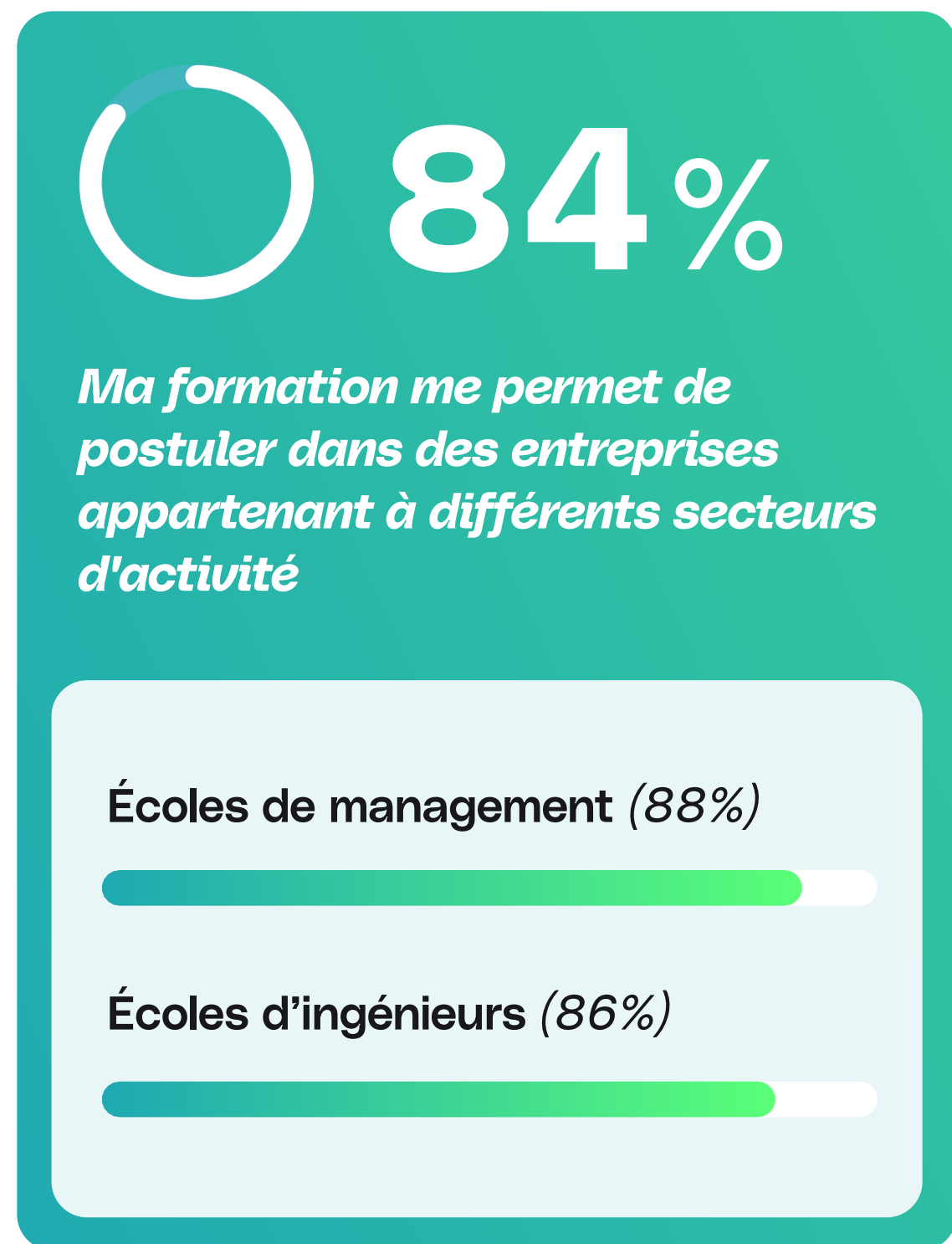


Anne Vonbank,
co-auteurice du livre
« *Au cœur de l'Experience Collaborateur* »
et chef de projet « *New ways of working* »
dans une grande banque

Une jeune génération *optimiste* sur les débouchés liés à son parcours

Des débouchés forts, notamment pour les profils ingénieurs et managers

Des formations majoritairement perçues comme professionnalisantes ou spécialisantes



Étant donné votre parcours académique et le choix de votre spécialisation, avez-vous la perception

La Gen Z au clair avec ses attentes professionnelles, d'autant plus *les profils managers*

Les jeunes sont prêts et se projettent bien dans leur prochain emploi

Connaissance de ses attentes professionnelles (%)

La manière de se comporter lors d'un entretien



Comment rendre votre profil attractif pour les recruteurs (CV, lettres de motivation,...)



Vos forces et faiblesses professionnelles



Le secteur d'activité dans lequel vous souhaitez travailler



Les tâches que vous aimez / n'aimez pas faire dans un emploi



L'emploi que vous souhaitez occuper



La carrière que vous souhaitez mener



Les perspectives d'évolution existantes dans la fonction choisie



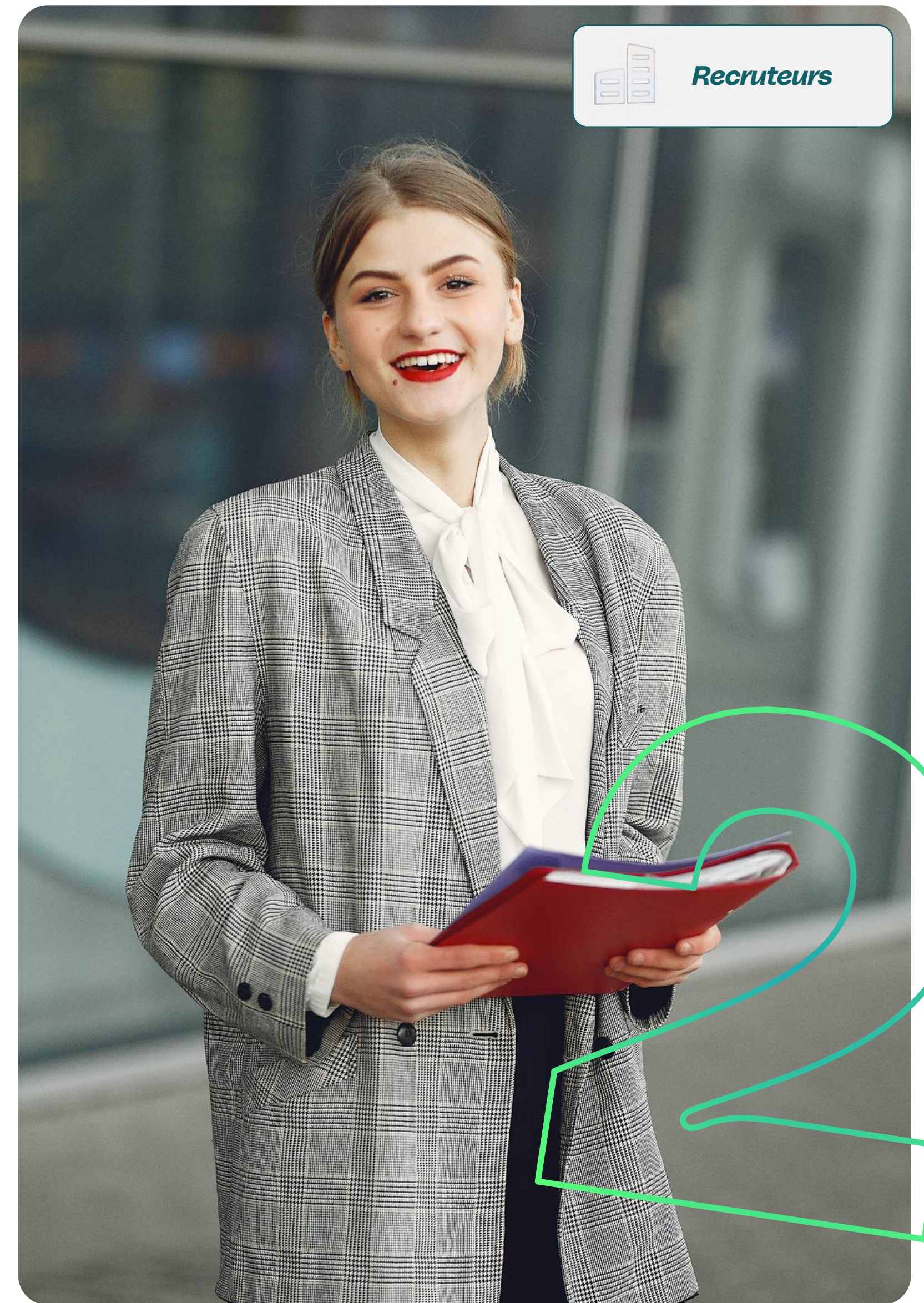
Le salaire auquel vous pourriez prétendre dans votre prochain emploi



Imaginons maintenant que vous recherchiez prochainement un stage, une alternance ou bien un emploi. Estimez-vous avoir une connaissance suffisante de...

Universités	Écoles de management	Écoles d'ingénieurs
78%	88%	80%
72%	80%	77%
70%	78%	70%
73%	71%	73%
65%	71%	66%
65%	63%	62%
64%	60%	62%
55%	59%	55%
46%	52%	55%

❖ **De la candidature à l'embauche : *quelles techniques* pour inciter les talents à rejoindre votre entreprise ?**



Améliorer sa visibilité et booster ses candidatures qualifiées sont les principaux challenges des recruteurs en 2024

Top 5 principaux challenges de recrutement

Augmenter la visibilité de mon entreprise auprès de mes candidats cibles



Recevoir des candidatures plus qualifiées



Améliorer la perception de mon entreprise



Améliorer le processus d'évaluation des candidats



Améliorer l'expérience candidat

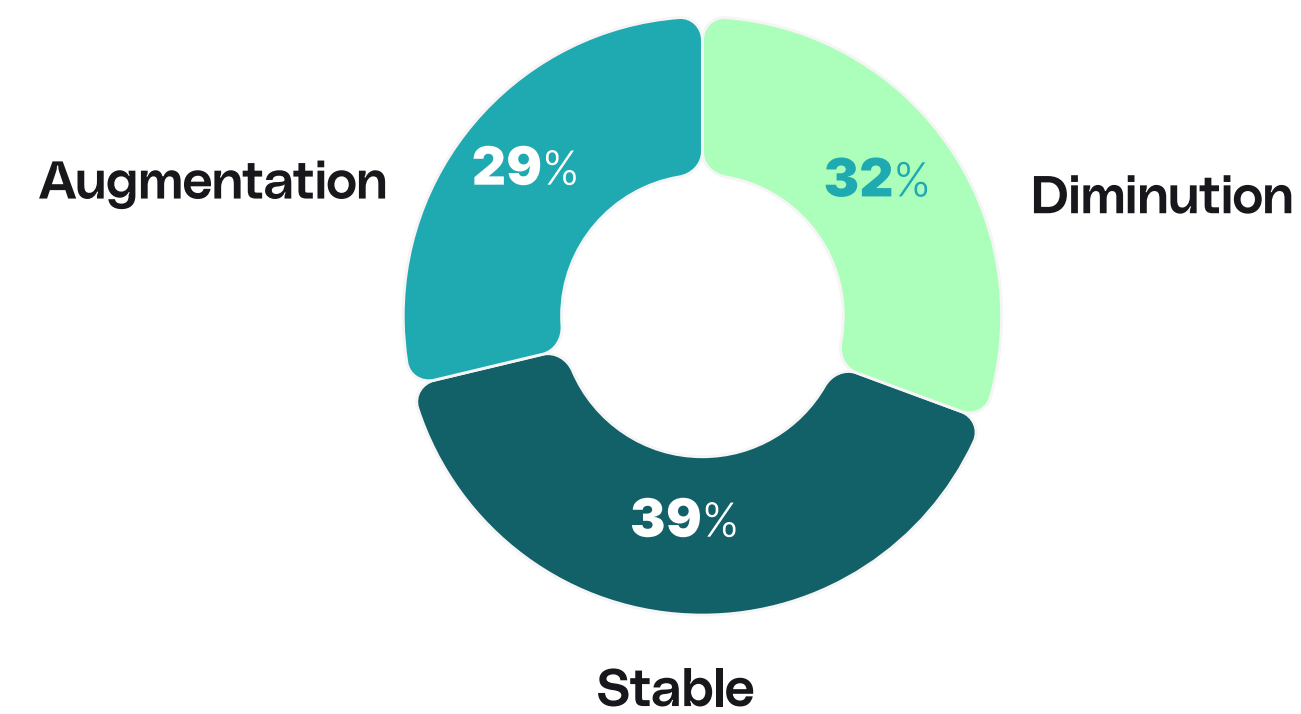


Quels sont aujourd'hui les principaux challenges auxquels vous devez faire face en termes de recrutement ?

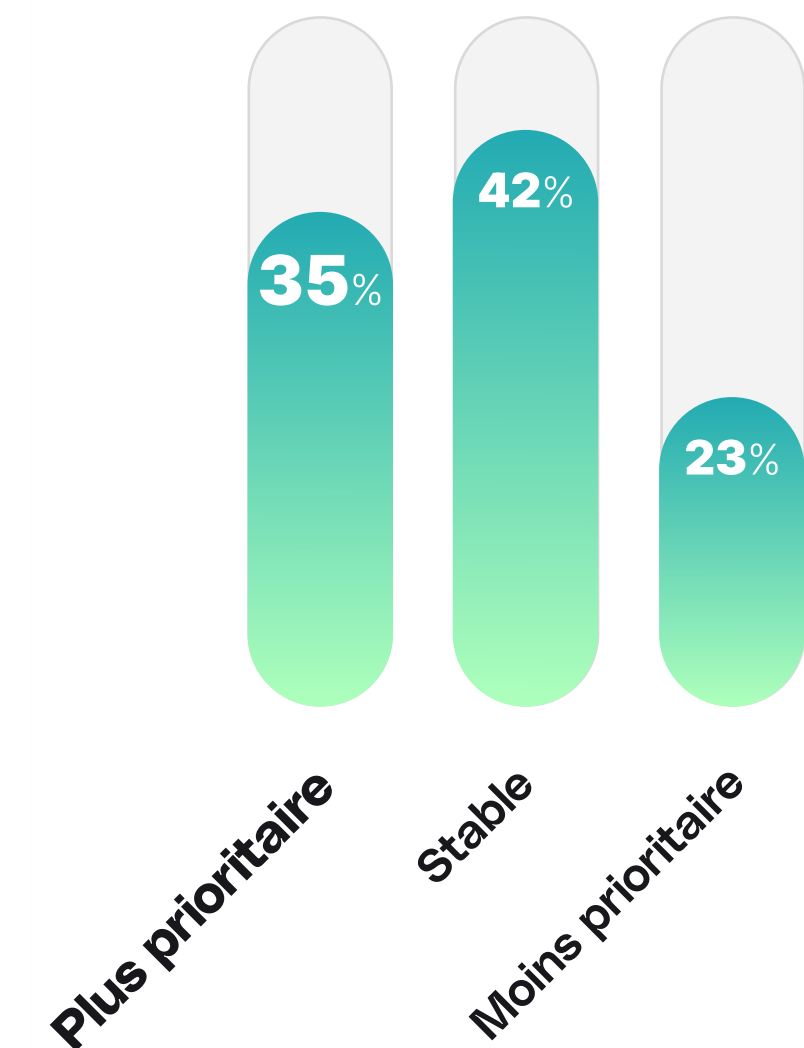
Recruter la Gen Z : des budgets stables mais *une priorité accrue*

Les budgets de recrutement des profils juniors sont globalement similaires à 2023. Pour autant, ces recrutements sont jugés bien plus prioritaires cette année !

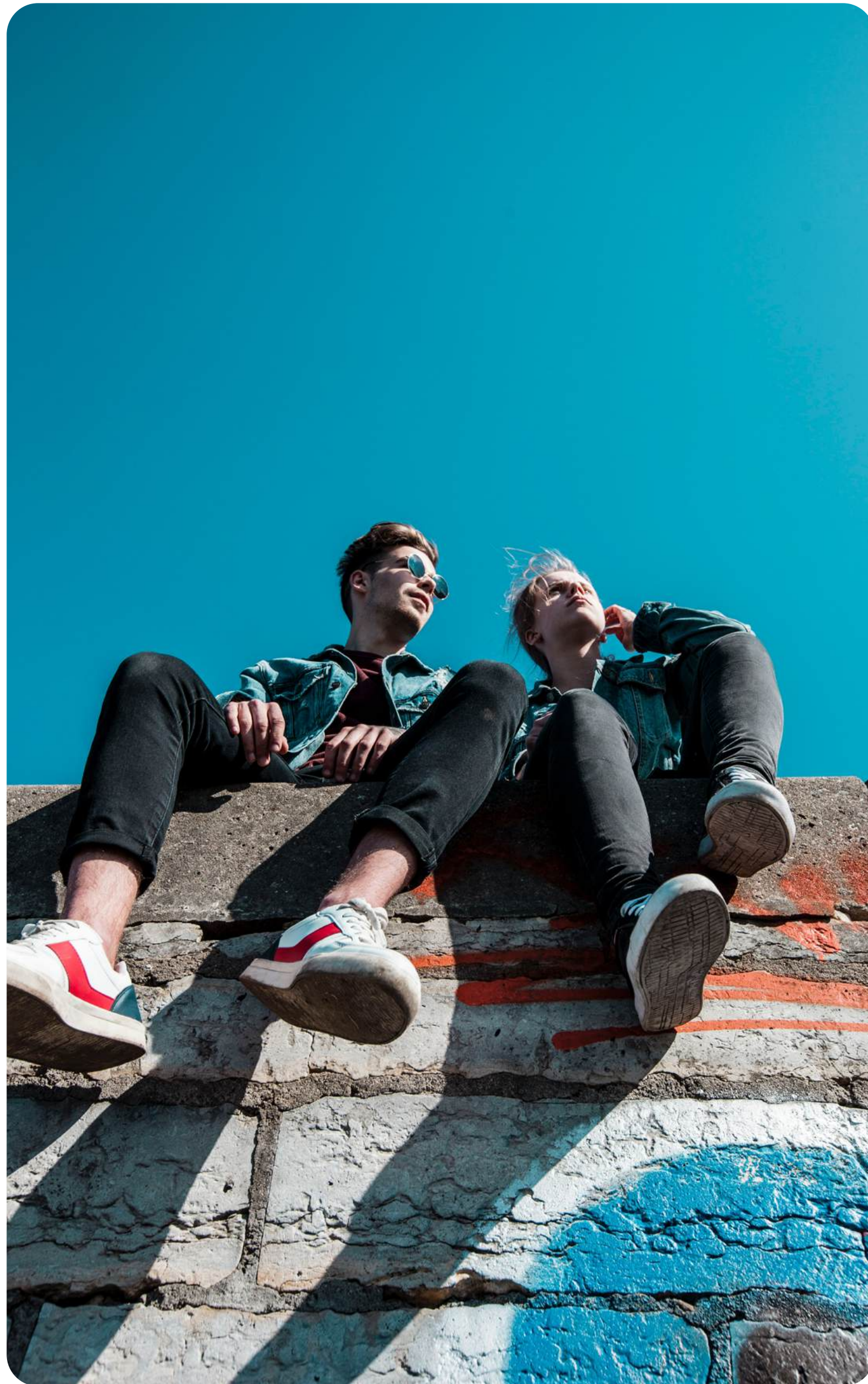
Evolution du budget recrutement des profils juniors vs 2023



Evolution de la priorité du recrutement des profils juniors vs 2023



En 2024, comment a évolué le budget de recrutement de votre entreprise concernant les postes suivants...
En 2024, le recrutement des profils suivants est devenu dans votre entreprise...

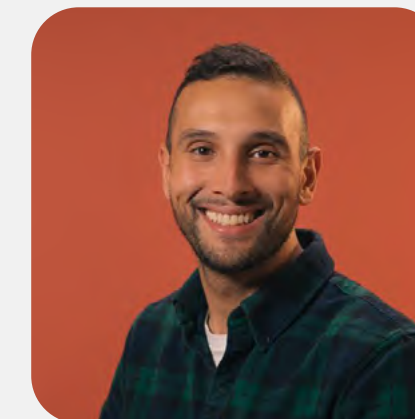


« Chez Forvis Mazars, nous recrutons plus de 1 000 jeunes par an (stagiaires, alternants ou jeunes diplômés) partout en France. S'adresser à la Gen Z et être visible auprès de cette cible est essentiel pour nous. Il nous a donc fallu adopter les mêmes codes de communication qu'eux. Nous avons par exemple investi TikTok pour parler de nos métiers et de la vie en cabinet, nous avons aussi choisi de travailler avec des influenceurs. Notre objectif : créer du lien avec la Gen Z et lui donner les informations dont elle a besoin pour se projeter dans le monde professionnel. »



Charlotte Gouiard,
Directrice recrutement
et expérience candidats,
Forvis Mazars

« Chez L'Oréal, l'embauche de jeunes talents est profondément ancré dans notre ADN : nous recrutons avant tout sur un potentiel auquel nous croyons et nous misons, afin de se projeter dans la durée avec chaque candidat. »



Kamel Medjabra,
Head of Employer Branding,
L'Oréal France

Manque de candidats qualifiés, un frein massif au *recrutement des profils juniors*

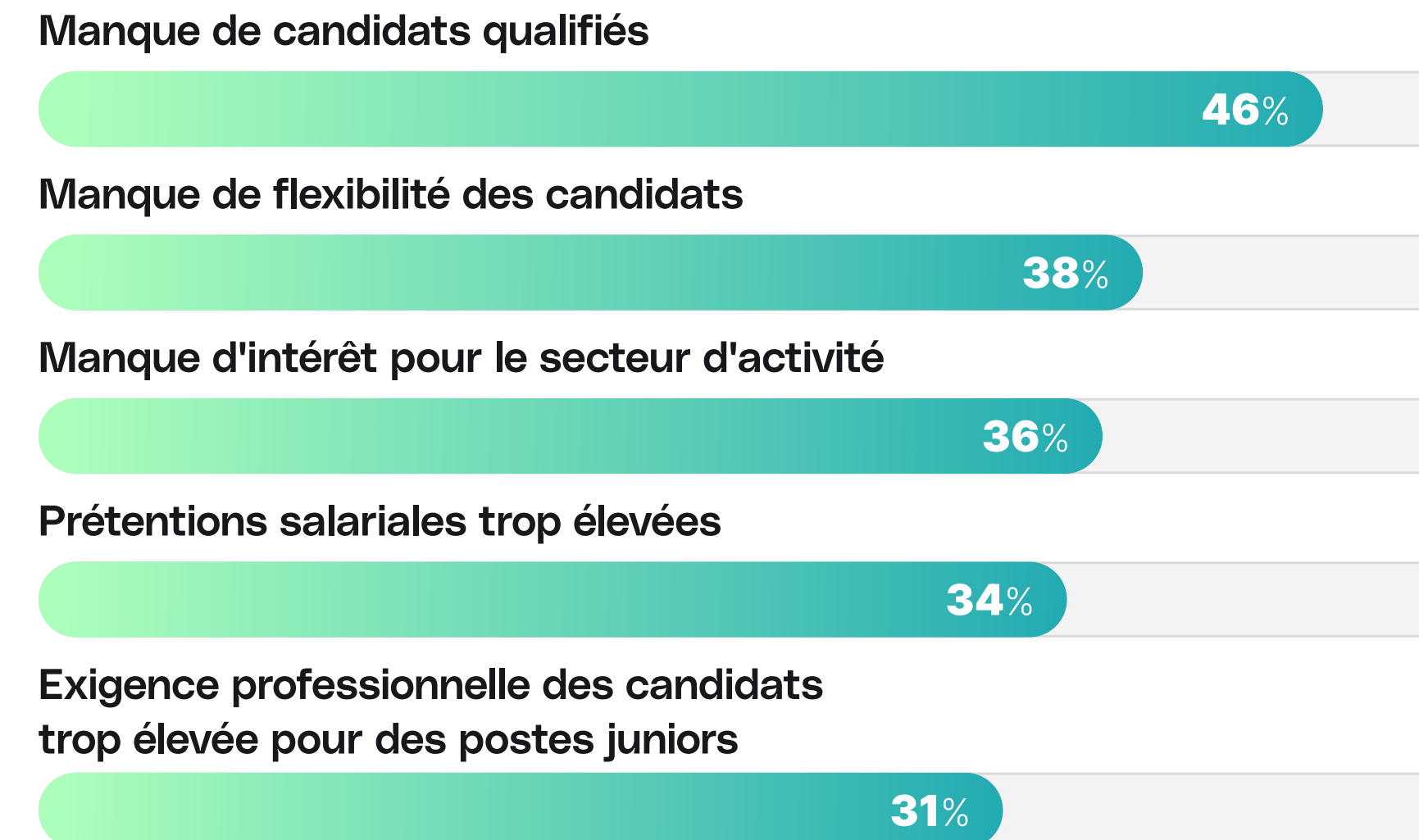
Les RH ont dû faire face à une complexité grandissante du recrutement des jeunes ces dernières années.


Ces 3 dernières années, le recrutement de candidats est devenu...

	Plus facile	Pas de changement	Plus compliqué
Stages	19%	44%	36%
Alternance	26%	40%	34%
Premier emploi	19%	43%	37%

Le manque de qualification des candidats est le frein principal

Top 5 des freins au recrutement des profils jeunes



 Ces 3 dernières années, le recrutement de candidats juniors est devenu...
Pour quelles raisons devient-il de plus en plus compliqué de recruter des profils juniors dans votre entreprise?

Contrats stages et alternance : un premier pas vers le CDI

1 sur 3 (32%)

1 stage / alternance sur 3 est converti en contrat permanent



« Nous bénéficions d'un très gros taux de conversion de nos stagiaires et alternants vers des contrats en CDI. Nous faisons une proposition à 9 stagiaires sur 10 et, sur les deux dernières années, 95 % d'entre eux l'ont acceptée. Ce taux de succès est expliqué en grande partie par le fait que nous sommes très présents dans leur vie d'étudiant, en les accompagnant là où ils en ont besoin - en organisant des 'dojo' de code pour les coacher sur le code en temps réel, en les aidant sur leur CV ou à postuler pour des jobs de software engineer, etc. Par ailleurs, leur expérience entre le stage et le CDI reste la même : ils ont déjà des responsabilités pendant le stage, ils bénéficient d'un coach en interne en devenant salariés, ils sont accompagnés à chaque niveau de leur évolution de carrière au sein de l'entreprise. »



Alizée Reynaud,
DRH, Theodo



« Chez L'Oréal France, 78% des premiers emplois ou des emplois juniors sont pourvus par des anciens stagiaires et des alternants. »



Farah Ziane,
Employer Branding Manager,
L'Oréal France



Dans votre entreprise, quel est le taux de conversion de stagiaires ou alternants en employés permanents ?

Des annonces encore trop *peu adaptées aux codes de la Gen Z*

Pour capter l'attention des jeunes candidats dès l'offre, il est essentiel 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 totale dans la fiche de poste ou encore un langage qui leur correspond.

Seulement

25%

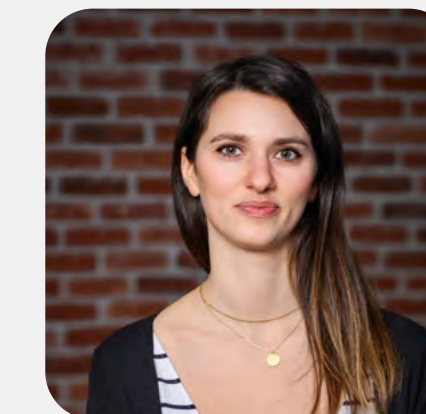
des recruteurs adaptent toujours leurs annonces pour les rendre attractives auprès de profils juniors..



« Si une annonce veut capter l'attention de la Gen Z, il y a deux impératifs :

➤ Décrire sans détour les compétences et responsabilités. Les jeunes talents ne veulent pas de jargon vague. Ils cherchent à comprendre ce qu'ils vont vraiment faire et apprendre au quotidien.

➤ Utiliser les formats qu'ils consomment déjà. De plus en plus d'entreprises investissent dans du contenu vidéo court pour présenter le métier et l'entreprise. C'est plus authentique, plus engageant, et cela permet de donner vie à la culture d'entreprise. »



Marie Moriani,
VP People,
Opal



Adaptez-vous généralement la façon d'écrire et de présenter une offre d'emploi pour la rendre plus attractive auprès de profils juniors (stages, alternance, premier emploi) ?

❖ L'expérience candidat, levier clé pour *convertir* *les recrutements*

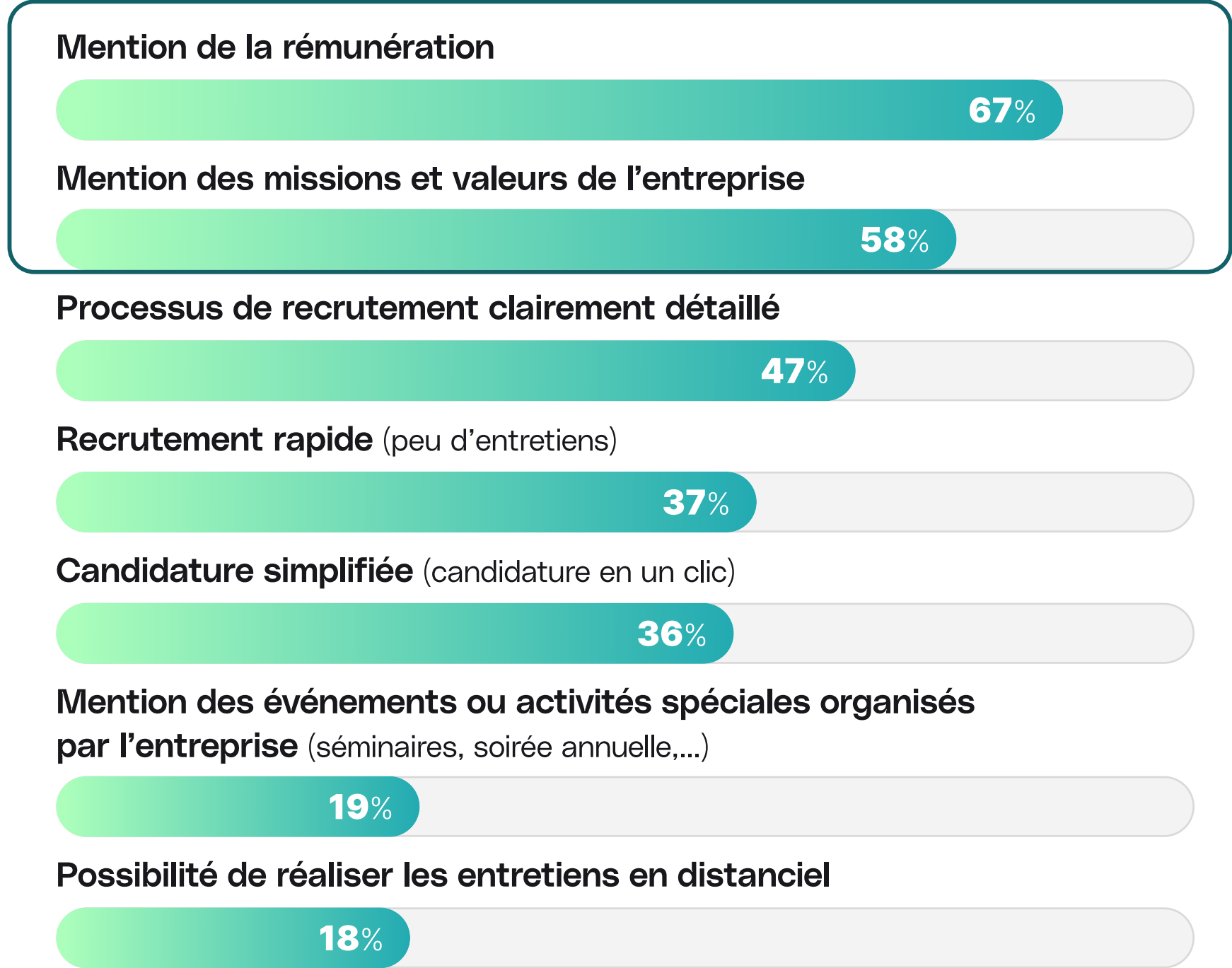


Mention de la rémunération et des valeurs de l'entreprise : deux atouts incontournables pour se démarquer

Le salaire reste le principal facteur motivant les jeunes à postuler à une offre, même s'il est encore rarement précisé dans les annonces.

À une époque où la recherche de sens gagne en importance chez les jeunes, leur alignement avec les valeurs de l'entreprise devient aussi essentiel.

Éléments incitatifs dans une offre d'emploi



« La transparence salariale, c'est non négociable. Afficher une fourchette réaliste dès l'annonce permet à tout le monde de gagner du temps. C'est aussi un moyen de rendre le marché plus lisible pour les candidats, qui peuvent ainsi mieux se positionner. »



Marie Moriani,
VP People,
Opal

« Ce qui m'attire dans une offre d'emploi, c'est d'abord le domaine de l'entreprise, son image, ses valeurs puis l'aspect financier car il est important que la rémunération soit en adéquation avec mes compétences et mes attentes. »



Youhann Ahpine,
Motion Designer
en alternance,
JobTeaser

À poste équivalent, quels sont les 3 éléments qui vous encouragerait le plus à postuler à une offre plutôt qu'une autre ?

Pour éviter les abandons de candidature, il est essentiel de prendre des *décisions rapides*

Facteurs principaux d'abandons de candidatures

Prise de décision de l'entreprise trop longue

58%

Demande de travaux excessifs (cas pratiques, mises en situations...)

49%

Manque de visibilité sur la rémunération

49%

Étapes de recrutement trop nombreuses

45%

Aucun contact avec votre futur manager et/ou collègues

41%

Processus de recrutement divergeant avec les valeurs d'entreprises annoncées

39%

Manque de proximité avec le recruteur

31%

Impossibilité de réaliser les entretiens en distanciel

15%

« Parfois je vois sur la fiche de poste que le processus de recrutement prévoit plus de 6 entretiens, et ça me démotive à envoyer ma candidature. J'ai déjà participé à des processus longs et de mon côté je m'accroche si la boîte me plaît vraiment.

Cependant, je trouve ça stressant et parfois pas nécessaire. »



Manon Lepoutre,
Étudiante,
EM Lyon

« Il est important d'adapter son processus de recrutement à la séniorité du poste. Exiger dix entretiens pour le recrutement d'un profil C-level a du sens. S'il s'agit d'un junior, c'est improductif, long et cela peut même devenir décectif en cas de refus ! En revanche, il peut être intéressant pour les plus jeunes de faire passer plus de tests, de case studies, qui permettent de tester les compétences, faute d'expériences du monde du travail. L'essentiel, c'est d'être vraiment flexible et d'adapter le processus aux profils des candidats plutôt que de mettre tout le monde dans la même boîte. »



Marie Moriani,
VP People,
Opal



Quelles caractéristiques d'un processus de recrutement sont susceptibles de vous inciter à mettre un terme à certaines candidatures avant d'avoir la décision finale ?

Rapidité des process : *encore des progrès à faire pour les entreprises*

22 Jours

délai au-delà duquel le processus de recrutement devient redhibitoire pour les jeunes candidats

Mais

31%

des recrutements dépassent cette durée

Et la durée idéale ?

« Le standard, chez Theodo est qu'un process de recrutement est passé en 15 jours, ce qui donne un tempo. La relation n'a pas le temps de s'essouffler. »



Alizée Reynaud,
DRH,
Theodo

« 2 semaines »
Daphnée,
ESCP

« 1 à 2 semaines »
Babakar,
Arts et Métiers

« 1 semaine pas plus »
Haya,
Grenoble Ecole de management

« 2 semaines »
Asmaa,
Neoma Business school

« Pas plus qu'une semaine ou 2 »
Alessandro,
Paris Dauphine



Pour vous, à partir de combien de jours un processus de recrutement devient trop long ? Au sein de votre entreprise, quelle est la durée moyenne d'un processus de recrutement en jours pour un poste junior (à partir du moment où vous avez pris contact avec un candidat) ?

L'expérience de candidature : une véritable influence sur l'image de marque d'une entreprise

 77%

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

« Notre expérience candidat a été revue selon leurs attentes : une candidature en un clic, des réponses dans un délai raisonnable, une vue sur où en est leur candidature et des feedbacks personnalisés à chaque étape du process. Il nous semble primordial de faire vivre une expérience candidat humaine, innovante et dans le respect de chacun à l'image de notre culture d'entreprise.

Nous avons aussi créé les sessions de recrutement Job@ForvisMazars. Ces sessions permettent aux candidats sur une demi-journée de passer l'intégralité des étapes du process de recrutement mais aussi d'échanger avec les équipes autour d'un cocktail. Une réponse en 48h est donnée aux candidats à l'issue de cette session. Les retours d'expérience très positifs sur ce processus de recrutement nous confirment que nous sommes sur la bonne voie. »



**Charlotte Gouiard,
Directrice recrutement
et expérience candidats,
Forvis Mazars**



Dans le cas où vous auriez été confronté(e) à une mauvaise expérience de candidature (processus trop long, manque de transparence, pas de réponse ...), diriez-vous que l'image que vous avez de l'entreprise s'est dégradée ?



« J'ai déjà vécu de bonnes expériences de recrutement, où les discussions allaient bien au-delà du poste, et portaient sur des sujets que nous avons en commun, comme nos passions. Le fait de sortir du sujet principal de l'entretien instaure un climat de confort. Cela permet de voir qu'au-delà du statut de simple recruteur, il y a un être humain, et non un robot, ce qui est appréciable. »



Youhann Ahpine,
Motion Designer
en alternance,
JobTeaser

1 discrimination sur 2 lors d'un entretien d'embauche est lié à l'origine ethnique

28%

des étudiants / jeunes diplômés déclarent avoir déjà été victime de discrimination

Les 3 raisons principales

L'origine ethnique (52%)

L'âge (38%)

Le genre (29%)

« Il est important pour nous d'offrir aux jeunes l'opportunité de faire leurs premiers pas sur le marché du travail quel que soit leur profil, âge ou compétences. L'égalité des chances est un enjeu fort chez L'Oréal France : chaque année, nous travaillons avec l'équipe Diversité, Équité et Inclusion sur des périodes de social listening. Les recruteurs sont écoutés de manière aléatoire et nous nous assurons ainsi que, chaque année, il y ait 0% de discrimination à l'embauche. »



Farah Ziane,
Employer Branding Manager,
L'Oréal France



Avez-vous déjà ressenti une discrimination de la part d'un employeur durant un processus de recrutement en raison de facteurs divers (origine, genre, statut social, handicap...)?

Même après avoir commencé un process, le *ghosting* de la part des recruteurs reste encore très présent

Après avoir commencé un processus de recrutement...

86%

des candidats déclarent avoir déjà été ghostés par un recruteur

42%

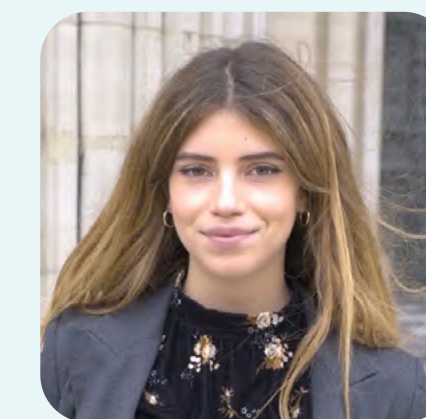
des recruteurs avouent avoir déjà ghosté un candidat

« S'il y a bien une chose que j'ai apprise en 12 ans d'expérience en recrutement, c'est la transparence avec le candidat est la pierre angulaire de toute relation. Le silence radio est la pire des choses pour un candidat. Si pour une raison ou une autre le processus de recrutement est ralenti, je prends le temps de lui expliquer dans le détail les raisons et de le rassurer sur sa candidature. »



Dorothee Grata,
Responsable Recrutement,
Expertime

« J'ai déjà été ghostée après avoir passé deux entretiens (RH et manager). Tout d'un coup, plus de réponse pendant 3 mois, puis on a fini par me recontacter pour me dire que le poste n'était plus à pourvoir à cause d'un gel de recrutement. Par ailleurs, en candidatant, très souvent je ne bénéficiais pas de réponse à mes candidatures. Sur 50 candidatures, j'ai eu 20 réponses automatiques et 30 'ghosts'. J'ai de ce fait une mauvaise image des entreprises qui se comportent de cette manière, c'est aussi assez démotivant car on met beaucoup d'énergie dans ces candidatures. »



Manon Lepoutre,
Étudiante,
EM Lyon

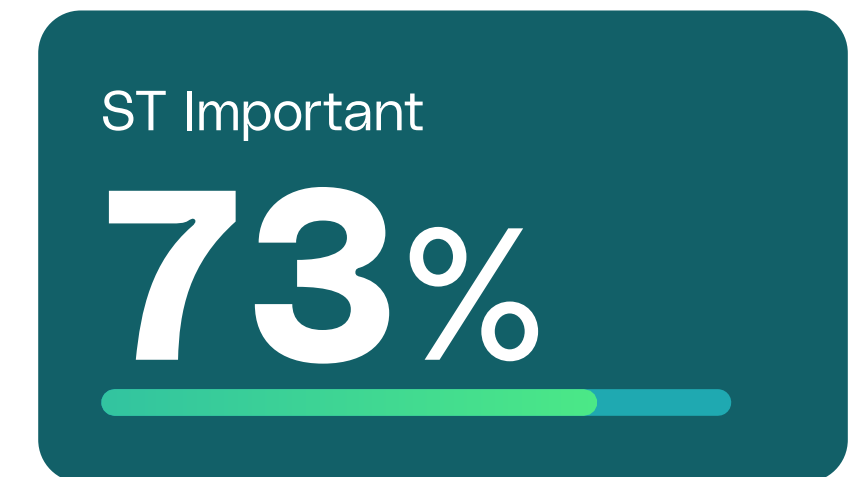
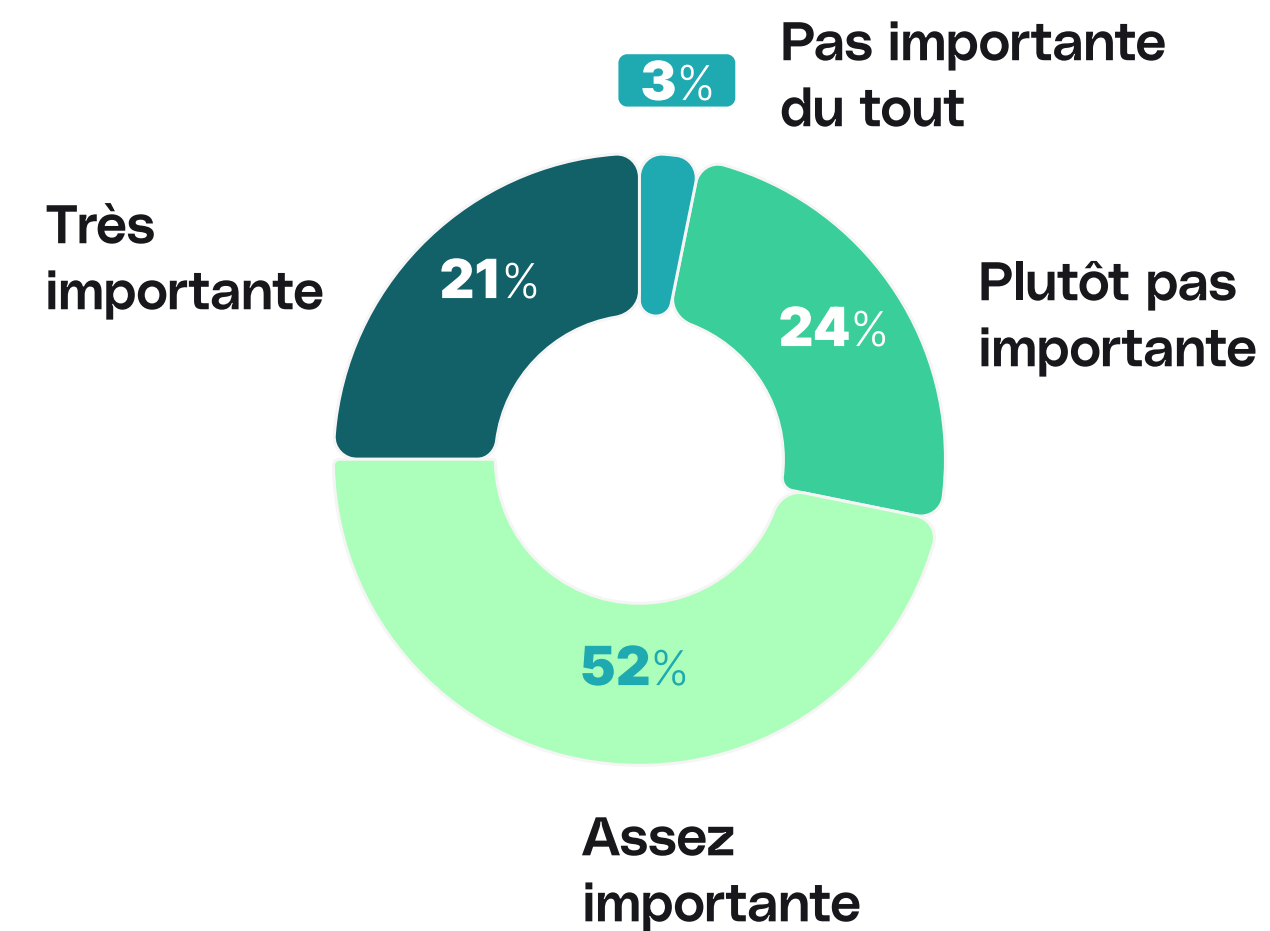
❖ **Quelle *place de l'IA* dans les processus de recrutement ?**




L'importance de la *data* dans les processus de recrutement

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.

Part des entreprises pour lesquelles l'usage de la data est important dans les processus de recrutement



 *Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle à l'analyse de la data dans ses recrutements ?*

L'IA, en plein essor ?

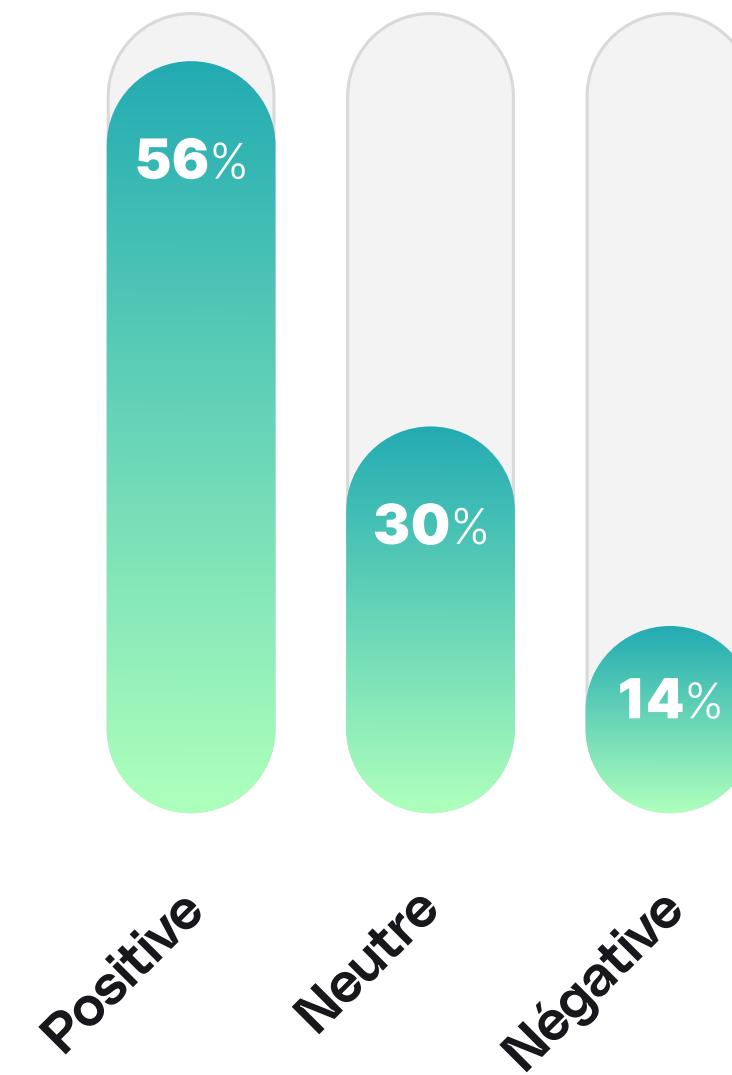
L'IA est déjà très utilisée par les recruteurs...

36%

des recruteurs utilisent déjà des outils d'IA pour leur process de recrutement

... et bénéficie d'une perception très positive

Perception de l'IA dans le recrutement



Utilisez-vous l'intelligence artificielle dans vos processus de recrutement ? Comment percevez-vous l'utilisation de l'IA dans le recrutement ?

Des cas d'usages très variés

Recruteurs : actions où l'IA est actuellement utilisée

Réponses par email

54%

Screening de CV

45%

Préparation aux entretiens

43%

Prise de contact avec les candidats

42%

Rédaction de cas pratiques / mises en situation

38%

Analyse prédictive pour l'évaluation des candidats

37%

Rédaction de vos offres d'emplois

27%



« Il n'y a plus de sujet concernant l'IA : elle est là et elle apprend très vite et il faut accepter que nous allons tous devoir apprendre à faire avec. La question, c'est donc quel usage en faire ? Pour ma part, j'interagis avec l'IA comme avec un collègue. Je « dialogue » plus que je ne « prompte ». Je lui demande son avis sur certains de mes travaux, et je construis avec elle comme je le fais avec n'importe quelle personne que je croise. L'interaction avec l'IA oblige d'une part à clarifier sa pensée, car il faut poser des questions claires pour avoir des réponses claires, et aussi d'autre part, à se cultiver pour garder son esprit critique éveillé. »



Anne Vonbank, co-autrice du livre « Au cœur de l'Expérience Collaborateur » et chef de projet « new ways of working » dans une grande banque

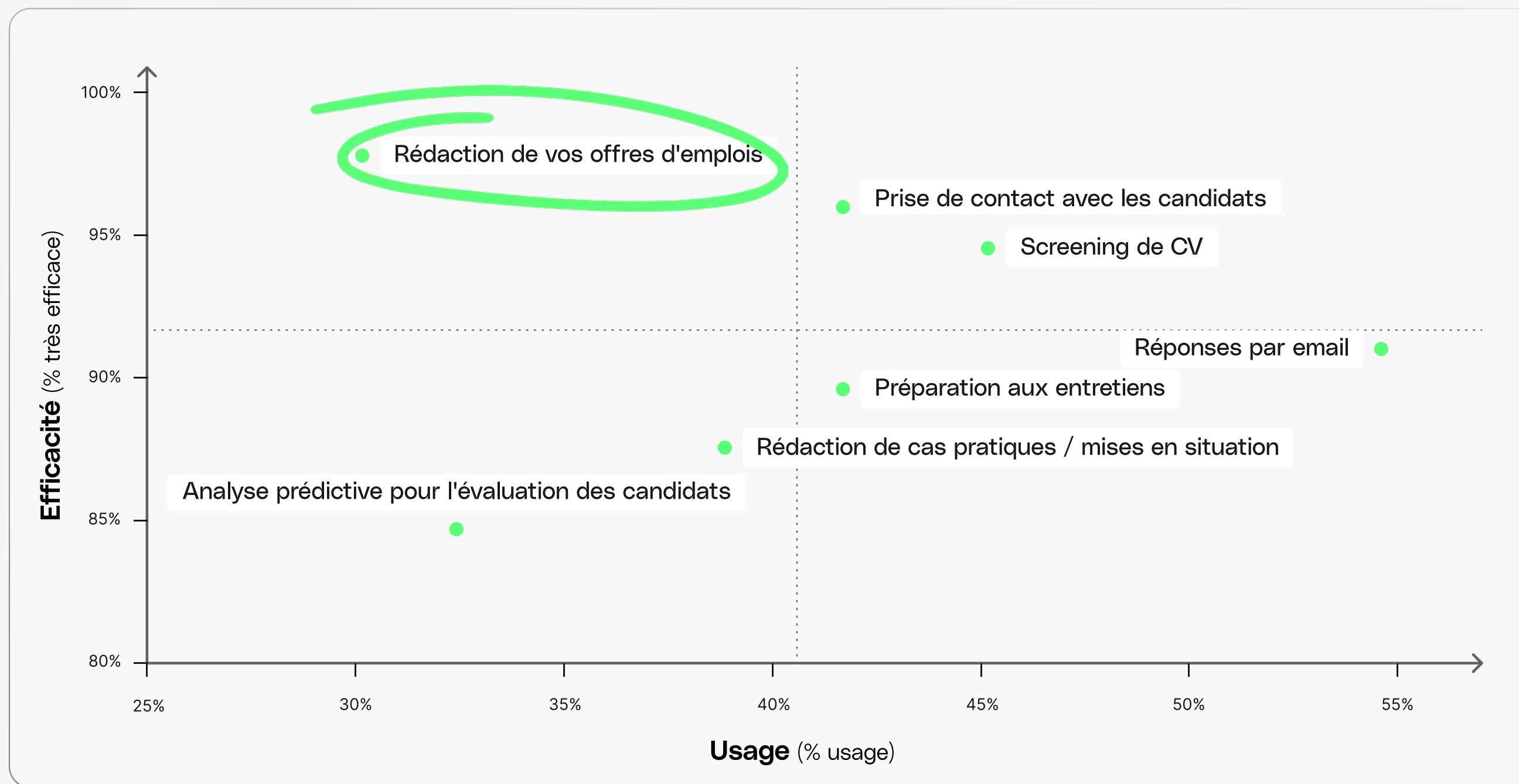


Quelles sont toutes les actions de recrutement pour lesquelles vous utilisez des outils d'intelligence artificielle ?

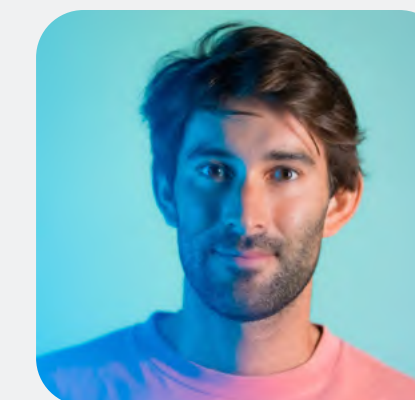
Le potentiel de l'IA dans la rédaction des offres d'emploi

Particulièrement efficace, l'usage de l'IA pour rédiger les offres d'emploi possède un fort potentiel de développement.

Usage des outils d'IA x Efficacité



« Chez JobTeaser, nous sommes convaincus que l'IA représente un atout majeur pour aider les recruteurs à attirer les jeunes talents. C'est pourquoi nous avons créé le GenZ AI Boost : un outil innovant qui ajuste automatiquement la description et la structure des offres d'emploi aux attentes de la Génération Z. Les premiers résultats sont éloquentes : des offres plus attractives, qui reçoivent plus de 10% de candidatures en moyenne, avec certaines entreprises doublant même le nombre de candidatures reçues. »



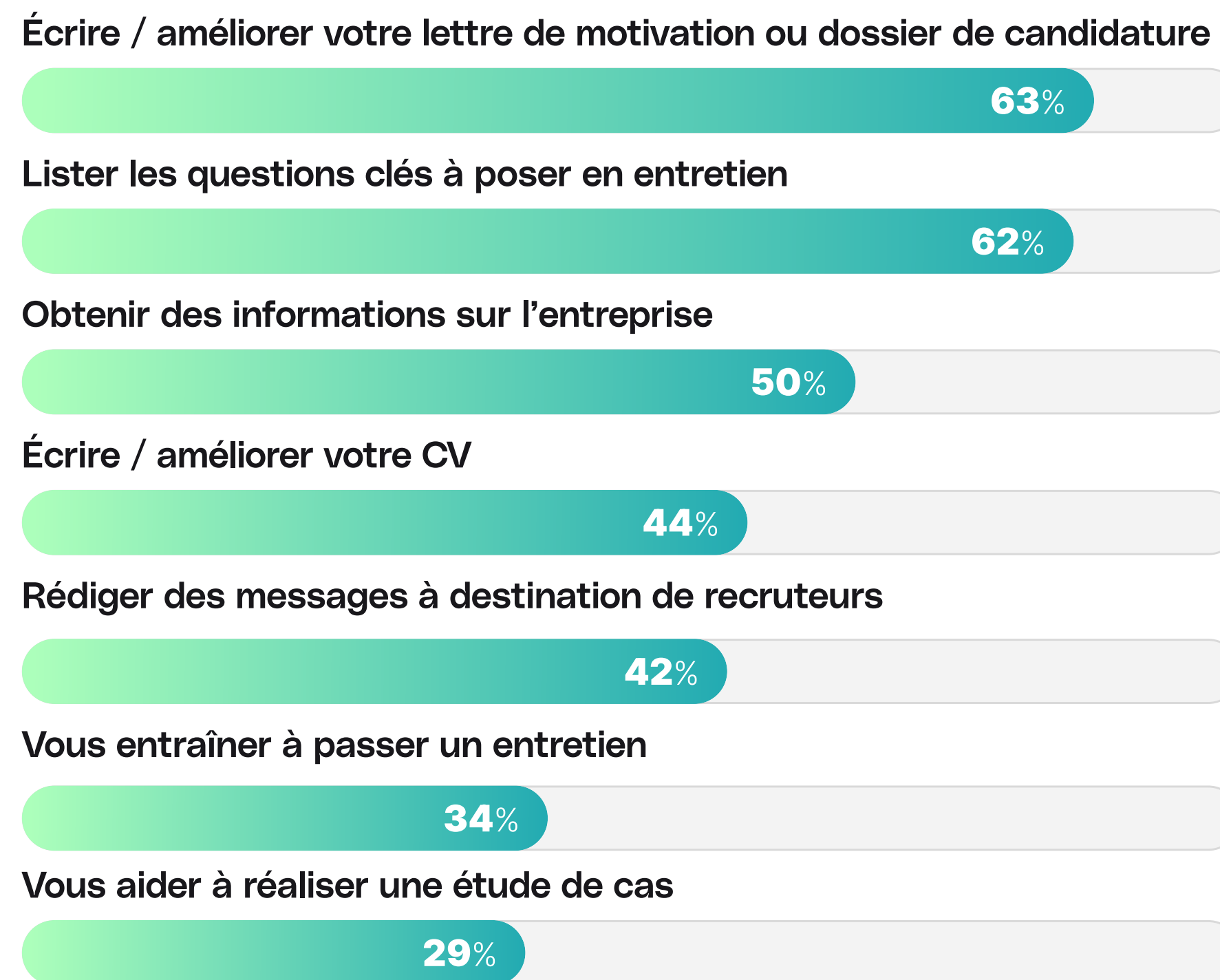
Jean Côme Larher,
Head of Strategy
& Product Marketing,
JobTeaser

Comment la Gen Z prépare ses entretiens avec l'IA

Chez les jeunes candidats, l'utilisation de l'IA est également en plein essor :

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

Actions où l'IA est envisagée lors du prochain entretien



« Je l'utilise pour créer ma lettre de motivation et ensuite je réarrange à ma sauce. »

Sélim,
Étudiant Paris Dauphine

« J'utilise pas mal l'IA pour rédiger mes CV, pour reformuler et écrire des mails aux recruteurs. »

Houssam,
Étudiant

Envisagez-vous d'utiliser des outils d'intelligence artificielle générative (GPT, Gemini,...) lors de votre prochain processus de recrutement afin de :

❖ L'intégration des *nouvelles recrues* : une étape cruciale

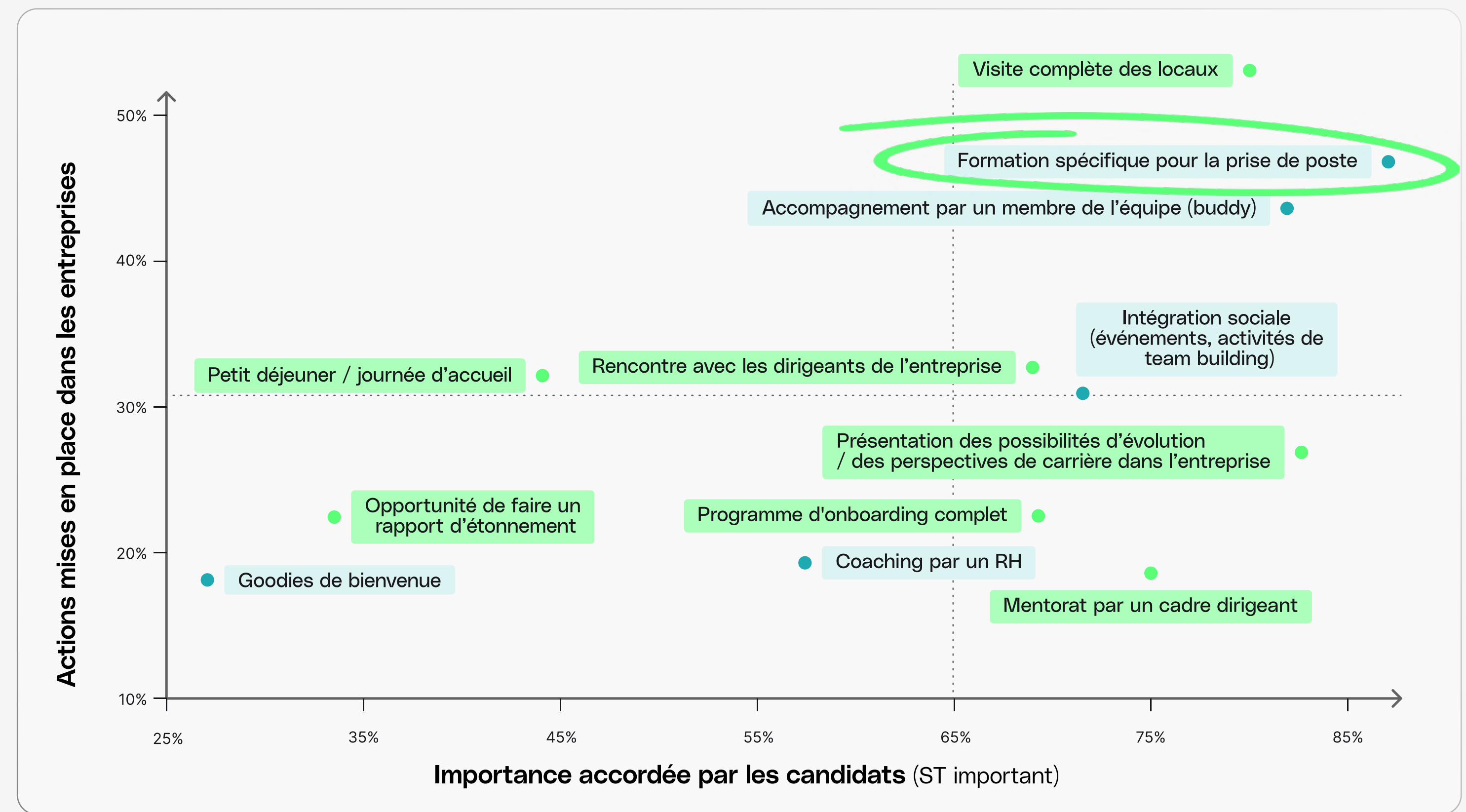


Les mesures clé du *parcours d'intégration* de jeunes recrues

Comment les entreprises peuvent-elles assurer une bonne prise en main du poste pour leurs jeunes talents fraîchement recrutés ?

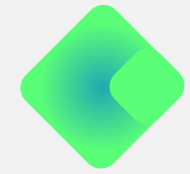
La formation spécifique à la prise de poste est un pré-requis pour les candidats, mais elle est encore trop peu utilisée par les entreprises...

Attentes des candidats x Actions mises en place dans les entreprises



En résumé





Recruter la Gen Z, au coeur des priorités recruteurs

L'accès facilité à l'emploi inspire l'optimisme : **80%** des recruteurs voient un avenir prometteur pour les jeunes. Cependant ces derniers sont beaucoup plus partagés, **54%** seulement partagent cet avis.

Le recrutement des jeunes talents devient une priorité grandissante pour les entreprises : **près de 8 recruteurs sur 10** estiment qu'il est aussi, voire plus, crucial que l'année passée.

Cet accès favorable au travail, rend la concurrence particulièrement forte. Le principal défi auquel les recruteurs doivent faire face en 2024 est d'accroître la visibilité de leur entreprise, **une priorité pour 58% d'entre eux.**



L'expérience candidat, levier clé pour convertir les recrutements

Des temps de décisions trop longs des entreprises sont **le facteur n°1 d'abandons de candidatures** (58%).

22 jours : durée à partir de laquelle le délai du processus de recrutement devient trop long pour les jeunes candidats. **Près d'1 recrutement sur 3** dépasse cette durée.

Les répercussions sur la marque employeur sont réelles : **Près de 8 jeunes sur 10** ayant vécu une mauvaise expérience de candidature affirment que cela a dégradé leur image de l'entreprise.

Les facteurs clés de différenciation d'une offre ? À poste égal, la **mention de la rémunération (67%)** et des **missions et valeurs de l'entreprise (58%)** sont déterminantes pour attirer et surtout garder des jeunes candidats jusqu'à la dernière étape.



La data et l'IA : un essor très rapide

Pour **7 recruteurs sur 10** la data devient importante dans les processus de recrutement.

36% des recruteurs utilisent déjà des outils d'IA pour leur process de recrutement et plus de la moitié en ont une perception positive (55%) vs 12% une perception négative.

Auprès des recruteurs, les cas d'usages sont très variés. En majeure l'IA est aujourd'hui utilisée pour les **réponses par e-mail (54%)** et le **screening de cv (45%)**.

Auprès des candidats, l'usage est encore plus fort : **72% utilisent déjà des outils d'IA** pour passer leurs entretiens.

Remerciements

JobTeaser et l'EDHEC NewGen Talent Centre remercient chaleureusement tous les contributeurs qui ont généreusement partagé leurs précieuses connaissances et expertises, permettant ainsi la réalisation de cette étude :

➤ **Anne Vonbank**, chef de projet
« new ways of working »
dans une grande banque

➤ **Alizée Reynaud**,
Directrice des ressources
humaines, Theodo

➤ **Kamel Medjabra**,
Head of Employer Branding,
L'Oréal France

➤ **Dorothee Grata**,
Responsable Recrutement,
Expertime

➤ **Farah Ziane**,
Employer Branding Manager,
L'Oréal France

➤ **Youhann Ahpine**,
Motion Designer en alternance,
JobTeaser

➤ **Charlotte Gouiard**,
Directrice recrutement et
expérience candidats,
Forvis Mazars

➤ **Manon Lepoutre**,
Etudiante, EM Lyon

➤ **Marie Moriani**,
VP People, Opal

➤ **Jean Côme Larher**,
Head of Strategy & Product
Marketing, JobTeaser



Nos dernières études

GenZ Lab



Perspectives 2024 : Décryptage du marché du recrutement des jeunes talents

L'Ebook Perspectives offre aux recruteurs et aux responsables des ressources humaines un décryptage approfondi des tendances du recrutement de la Gen Z en 2024. Basé sur l'analyse approfondie de plus de 250 000 titres d'offres publiées sur la plateforme JobTeaser depuis 2017,

[Perspectives 2024 ↗](#)



Baromètre Carrière 2023-2024

Le Baromètre Carrière 2023-24 offre une vue d'ensemble inédite des attentes, des réalités et des défis auxquels est confrontée la Génération Z.

[Baromètre Carrière 2023-24 ↗](#)



Santé mentale et entreprise : Les attentes des étudiants et des jeunes diplômés

A l'heure où la jeune génération n'hésite plus à challenger l'ordre établi dans le domaine professionnel et où le secteur du recrutement est sous tension, la question de la santé mentale est un enjeu d'avenir auquel l'entreprise doit prendre sa part.

[Santé mentale et entreprise ↗](#)

Nos dernières études

NewGen Talent Centre



Du campus au bureau : comment les NewGen veulent apprendre et travailler

Les aspirations des NewGen couplées au déploiement du télétravail ont modifié le rapport au temps, aux lieux et aux liens de travail. Cette étude souligne l'importance du lien social et des pratiques managériales innovantes pour fidéliser et engager les jeunes générations dans les entreprises.

[Du campus au bureau ↗](#)



Étudiants internationaux en management, un atout pour les entreprises françaises

Missionné par la CDEFM, l'EDHEC NewGen Talent Centre a conduit la première étude sur les profils et aspirations professionnelles des étudiants internationaux des grandes écoles de management.

[Étudiants internationaux en management ↗](#)

DÉBUTS DE CARRIÈRE DES JEUNES DIPLÔMÉS DES GRANDES ÉCOLES

Attentes, ambitions et engagements

Etude conduite par l'EDHEC Business School | NewGen Talent Centre

Débuts de carrière des jeunes diplômés des grandes écoles : attentes, ambitions et engagements

Désertions versus nouvelles ambitions : une étude inédite sur les débuts de carrières des nouvelles générations de diplômés, conduite par l'EDHEC NewGen Talent Centre, avec les associations de diplômés du G16 Careers.

[Baromètre Carrière 2023-24 ↗](#)

