

Pour une meilleure intégration des bac + 5 dans l'entreprise

L'esprit d'équipe et un « feedback régulier » figurent en tête des attentes des jeunes diplômés vis-à-vis de l'entreprise.

Pour aider les entreprises à instaurer des solutions innovantes aux problématiques d'intégration et de fidélisation des jeunes talents, l'Edhec New Gen Talent Centre a interrogé 1 480 jeunes diplômés français et internationaux, issus de différents cursus bac + 5 et ayant entre 6 mois et 6 ans d'expérience.

L'intégration des jeunes talents, un enjeu majeur

La problématique d'intégration et de fidélisation de la nouvelle « génération digitale » est l'une des priorités des dirigeants d'entreprise dans le monde.

« Les entreprises ne doivent pas craindre que leurs jeunes talents les quittent. Puisqu'ils ne peuvent pas fermer la cage, il faut répondre à leur premier objectif de carrière : les former, les « nourrir », pour qu'ils restent fidèles », estime Manuelle Malot, directrice du New Gen Talent Centre de l'Edhec.

Du contact humain d'abord

Près de 80 % des jeunes interrogés s'expriment « globalement satisfaits » de leur intégration dans l'entreprise. Ce qui les satisfait tout d'abord, c'est le contact humain, notamment avec leurs supérieurs hiérarchiques.

« Les jeunes talents expriment avant tout un besoin de feedback régulier de la part de leurs managers », précise Manuelle Malot.

Ils souhaitent être accompagnés, formés et demandent que les entreprises leur fassent confiance. L'esprit d'équipe, l'ambiance et l'accompagnement s'avèrent en effet les éléments clés d'une intégration réussie.

Des différences notables entre jeunes en poste en France et expatriés

L'étude montre de nettes différences entre les jeunes en poste en France et ceux travaillant à l'étranger.

Les premiers ont tout d'abord apprécié les formations mises en place pour la prise de poste (25 %). Sont cités ensuite le parcours d'intégration (16 %) et les journées d'accueil (15 %).

Pour les seconds, la satisfaction s'exprime sur l'accueil chaleureux et l'ambiance agréable (18 %), puis sur des événements du type « team building » (12 %) et l'accompagnement par leur équipe (10 %).

D'importantes attentes vis-à-vis du management

Dans le top 3 des attentes des jeunes diplômés vis-à-vis du management figurent la reconnaissance des performances, un management transparent et honnête et l'aide de la hiérarchie pour développer leurs compétences.

Selon l'enquête, les deux tiers des jeunes interrogés considèrent cependant avoir un manager « honnête et transparent ». Quant à la reconnaissance des performances, elle s'avère bien plus présente pour les jeunes en poste à l'étranger qui considèrent à 81 % en bénéficier, contre seulement 72 % des jeunes en poste en France.

Les principaux objectifs de carrière

Acquérir de nouvelles compétences (49 %), rencontrer de la diversité dans les missions (17 %) et avoir une perspective internationale (14 %) sont les principaux objectifs de carrière exprimés par les jeunes diplômés interrogés dans l'enquête.

Les deux premiers objectifs sont atteints pour près de 80 % des jeunes, le troisième seulement pour 42 %. Près de 87 % des sondés indiquent, par ailleurs, qu'ils quitteraient leur poste si leur objectif principal de carrière n'était pas atteint.

Edhec New Gen Talent Centre

Ce centre d'expertises sur les motivations, compétences et comportements des jeunes générations dans les entreprises globales a été créé en janvier 2013 par l'Edhec.

■ Hendrike Schmidt
hendrike.schmidt@yahoo.fr

Article extrait de l'Espace pro
de la version web d'Actuel-Cidj.
Plus d'articles sur
www.actuel-cidj.info



Recrutement : les outils innovants plébiscités par les entreprises

Pour dénicher de nouveaux talents, près des deux tiers des entreprises utilisent Viadeo ou LinkedIn en complément d'outils traditionnels. Zoom sur le résultat de la Grande enquête 2015 sur les méthodes de recrutement du site RégionsJob.

Les recruteurs interrogés par le site RégionsJob privilégient des méthodes gratuites ou peu coûteuses pour embaucher : sites internet d'offres d'emploi, service public de l'emploi (Apec, Pôle emploi) et candidatures spontanées. Mais de nombreux outils se développent parallèlement aux méthodes traditionnelles. Tandis que le recours aux réseaux sociaux et à la cooptation est bien connu des entreprises, les méthodes de recrutement sans CV, sous forme de serious game ou via une application mobile sont prometteuses.

56 % des recruteurs utilisent les réseaux sociaux

Viadeo, LinkedIn et, dans une moindre mesure, Twitter et Facebook ont séduit cette année près des deux tiers des recruteurs. Outils à la fois de RH et de com', ils permettent aux recruteurs de chasser de nouveaux candidats et de communiquer sur les offres mises en ligne sur les supports traditionnels (sites d'emplois, Apec, Pôle emploi...). Selon l'enquête, dans un cas sur trois, la prise de contact sur les réseaux sociaux a débouché sur une signature de contrat. Les candidats ont donc intérêt à soigner leur réputation numérique. Près de 40 % des recruteurs n'hésitent pas à googliser les candidats, et plus des deux tiers d'entre eux confient avoir donné suite ou mis fin au processus de recrutement après une recherche sur Internet.

La cooptation, idéale pour les « profils pénuriques »

Plus de la moitié des recruteurs ont recours à la cooptation, autre pratique intéressante. Cette méthode participative permet aux collaborateurs, en échange de primes, de coopter des potentielles nouvelles recrues. Cela permet notamment à l'entreprise de trouver des profils habituellement difficiles à recruter (ingénieurs,

commerciaux, informaticiens) et de se constituer un vivier de candidats avec les candidatures non retenues.

Appli mobile et serious game : pratiques marginales mais prometteuses

Quelques méthodes innovantes essaient de se démarquer. Encore peu répandues, elles restent l'apanage des grands groupes et entreprises du CAC 40 car elles nécessitent de faire appel à des moyens internes ou à des prestataires. Citons l'application mobile de recrutement : seules 7 % des entreprises interrogées en ont développé une. Pour les entreprises qui recherchent des profils atypiques, les recrutements sans CV et les serious game permettent d'évaluer le candidat en situation réelle en ne tenant compte que de son potentiel plutôt que de ses diplômes ou de son expérience.

CV : des recruteurs exigeants

Si la lettre de motivation est jugée « pas importante » par un tiers des recruteurs, une attention particulière est portée au CV du candidat.

Les entreprises apprécient les CV « ni trop longs ni trop courts ». Les expériences professionnelles et extraprofessionnelles doivent être détaillées. En revanche, « la multitude d'expériences courtes », une « période non renseignée dans le CV » ou des « changements de cœurs de métier trop courants » peuvent clairement jouer en défaveur du candidat.

■ Laura El Feky
lauraelfeky@cidj.com