

Étude 2023 sur les attentes des jeunes diplômés

L'étude annuelle pour aider les professionnels RH à orienter leur stratégie de recrutement.





Qui sont les jeunes diplômés de 2023 ?

- **C'est la première génération née au 21^{ème} siècle.** Ils ont grandi avec des téléphones dans les poches, sont branchés sur les réseaux sociaux et avaient moins d'un an d'études supérieures à leur actif lorsque la COVID a frappé.
- Née au tournant d'un nouveau millénaire, cette génération est entrée dans un monde transformé par les nouvelles technologies et secoué par l'éclatement de la bulle Internet.
- Les jeunes diplômés de 2023 font partie de la « Gen Z » qui représente **12 % de la population française.**

Que doivent savoir les entreprises sur la façon dont les jeunes diplômés français abordent le marché du travail aujourd'hui ?

La deuxième édition de notre étude annuelle approfondit les attentes de cette promo et met en évidence les **principales tendances en matière d'emploi que nous observons chez cette nouvelle génération.** Nous examinerons en quoi les diplômés de cette année diffèrent de leurs prédécesseurs, comment se positionnent-ils par rapport à leurs homologues britanniques et américains, comment l'instabilité mondiale a changé la façon dont ils perçoivent le travail et combien ils s'attendent à être payés dans leurs futurs rôles.

Quelques tendances :

44%

des jeunes diplômés ne postuleraient pas pour un emploi si le salaire n'était pas mentionné dans l'offre.

35%

des diplômés de 2023 déclarent qu'ils sont prêts à démissionner s'ils se rendent compte que le poste ne correspond pas à leurs attentes.

1/2

des jeunes diplômés français s'attendent à ce qu'un processus de recrutement dure entre 3 et 4 semaines.

38%

des professionnels RH envisagent d'augmenter le nombre de recrutements de jeunes diplômés.

Le sens, toujours le sens

C'est une tendance qui est observée depuis de nombreux mois (voire des années) sur l'ensemble des études à propos des jeunes. La promotion des jeunes diplômés 2023 ne fait ici pas exception : **un travail qui ait du sens** est le premier critère (hors salaire) pour postuler ou non à un emploi. Déjà lors de notre étude 2022, ce critère était au sommet du podium.

C'est sans doute l'un des effets de long terme lié à la pandémie : **la quête de sens est maintenant sur le devant de la scène et le travail n'est plus (totalement) au centre des préoccupations**. Pour preuve, 35,4% des jeunes diplômés sont prêts à démissionner si le poste ne correspond pas à leurs attentes.

De l'importance de montrer des parcours (réussis !) de mobilité

Tout comme le sens, qui est solidement installé à la première place des critères pour postuler ou non, **la question des possibilités d'évolution est également plébiscitée** par les jeunes diplômés. Ils sont d'ailleurs 27 % (+2 points par rapport à 2022) à rechercher une carrière longue et une entreprise dans laquelle ils pourront grandir et évoluer.

La mobilité interne est un aspect qui n'est pas forcément toujours mis en avant sur les sites carrières. Or une promotion bien réalisée des talents ayant évolué au sein de l'entreprise pourra être un atout dans l'attraction des jeunes diplômés.

La flexibilité 2.0

Semaine de 4 jours, travail hybride ou 100 % à distance, horaires décalés... **La flexibilité (des horaires) est sur le podium** et détrône « les avantages et bénéfices » qui était le 3^{ème} critère en 2022. Impact direct de la COVID, la flexibilité globale devient l'un des critères les plus importants pour les jeunes diplômés, qui ne sont plus dans une démarche de présentéisme et d'horaires figés, et qui veulent pouvoir bénéficier d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La suite du Top 5

4. Les avantages et bénéfices

5. La réputation de l'entreprise



1. Le type de travail

2. Les possibilités d'évolution professionnelle

3. La flexibilité des horaires

36%

des jeunes diplômés s'attendent à ce que **la diversité soit mise en valeur dès le processus de recrutement**. Ils sont 32 % à regarder sur les sites carrières ou les réseaux sociaux si l'entreprise est diverse.

Le salaire et la transparence : le duo gagnant

Le salaire est depuis longtemps l'aspect le plus important pour les jeunes diplômés mais également pour les actifs en général.

Depuis quelques années, la question de la transparence des salaires s'est invitée dans les stratégies d'acquisition de talents, renforcée, il faut bien l'admettre, par une décision de l'UE de rendre la publication obligatoire de cette donnée sur les descriptions de poste d'ici quelques années. L'objectif affiché : **réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes.**

Dans notre baromètre 2023, nous avons posé la question de la probabilité de répondre à une offre qui ne mentionne pas le salaire. **Pour plus de 44 % des jeunes diplômés, il serait probable qu'ils ne postulent pas à une offre si le salaire n'était pas mentionné.**

Jeunes diplômés et RH en accord sur les salaires

C'est peut être l'une des conséquences (inattendues ?) de la transparence des salaires : le salaire moyen attendu par les jeunes diplômés et celui proposé par les RH est quasiment équivalent. 29 600 € pour les premiers contre 29 900 € pour les seconds. Une autre vertu est également de remettre les jeunes diplômés sur une échelle plus en adéquation avec leur expérience et le marché.

Une réduction des écarts en cours

Bien que les femmes semblent attendre un salaire plus bas que celui des hommes, **les écarts se réduisent d'année en année.** L'édition 2023 montre une baisse des écarts de salaire attendu par les femmes et les hommes passant de 4 600 € à 2 700 €. À l'avenir, le fait que la rémunération soit obligatoirement précisée dans le descriptif de poste renforcera donc l'équité, sans égard au genre ou aux expériences passées du candidat.



Le salaire moyen attendu au UK est de **32 312 €** (28 274 £)

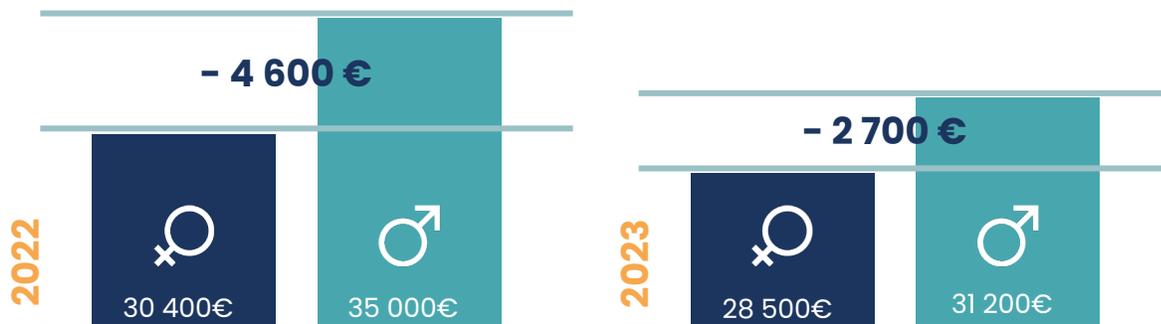


Le salaire moyen attendu aux US est de **60 730 €** (66 467 \$)



près des 3/4 des jeunes diplômés de 2023

placent le salaire comme le critère n° 1 pour postuler à un emploi.



Différence salaire attendu par genre

Soft skills, recruter au-delà du CV

Les jeunes diplômés semblent avoir le vent en poupe en 2023. Dans cette deuxième édition de notre étude annuelle, les RH sont 38 % à déclarer qu'ils souhaitent augmenter le nombre de recrutements.

Avec leur profil, peu ou pas expérimenté, **les jeunes diplômés peuvent tirer leur épingle du jeu grâce aux soft skills**. Lors de notre baromètre 2022, 30% des jeunes diplômés reconnaissent que les soft skills étaient un élément important de différenciation et d'employabilité. Nous avons donc voulu connaître la vision des jeunes diplômés et celle des RH. Mais lesquelles de ces compétences placent-ils sur le podium ?



C'est ainsi la capacité d'adaptation qui est vue comme la première soft skill pour les RH et les jeunes diplômés. Là encore, la pandémie a joué un rôle important dans cette prise en compte du changement des modes de travail.

Il y a donc une **parfaite adéquation entre la vision des jeunes diplômés et celles de RH en matière de soft skills**. Une bonne nouvelle pour être performant dans le recrutement de cette génération.

89%

de recrutements ratés pour cause de motivation, de personnalité ou de mauvaise compatibilité avec la culture de l'entreprise.

1

Une communication impactante

C'est la soft skill n°1 des jeunes diplômés américains et britanniques. Différence culturelle ? Ni les jeunes diplômés français, ni les RH ne placent cette soft skill dans le top 5.



L'entretien vidéo différé, une solution pour identifier les soft skills et éviter les biais de recrutement

"Les soft skills sont aujourd'hui de plus en plus valorisées par les entreprises dans les processus de recrutement. Mais pour bien les détecter, il est nécessaire de poser les bonnes questions et d'avoir les bonnes solutions pour les évaluer. C'est cela qui fera la différence dans vos recrutements. L'une des bonnes pratiques est aussi de les ajouter dès la création de vos offres."

Amandine Reitz
DRH EMEA, iCIMS



Maximiser ses chances d'être recruté...

Les jeunes diplômés semblent être tiraillés entre la volonté d'entrer sur le marché du travail et celle de continuer les études pour obtenir un diplôme supplémentaire et ainsi maximiser leurs chances d'être embauchés.

Pour augmenter leurs chances d'être recrutés, 45 % vont postuler à différents types de postes, et 34 % vont postuler à une plus grande variété de secteurs d'activité. La technique de la candidature en masse semble être une vraie tendance de cette génération.

L'aspect le plus marquant est la volonté de cette promotion 2023 de vouloir continuer leurs études pour obtenir un diplôme supplémentaire. Cette caractéristique a gagné plus de 16 points entre 2022 et 2023. Ils sont également 38 % à vouloir effectuer un stage ou une alternance après l'obtention de leur diplôme pour rendre leur profil plus attractif. Cela peut être un réel avantage car les RH déclarent à 42 % qu'ils attendent un niveau d'expérience entre 1 et 2 ans (incluant l'expérience des stages ou alternance) pour intégrer leurs entreprises.

... et grandir au sein de l'entreprise

Les jeunes diplômés 2023 sont plus d'un quart (27,4 %) à rechercher une carrière longue et une entreprise dans laquelle ils pourront évoluer. L'idée selon laquelle la nouvelle génération serait plus volatile ou impatiente est ici remise en question.

Leur volonté affichée est en tout cas de pouvoir avoir l'opportunité de ne pas rester sur un même poste à long terme. Ils sont 21 % à se voir rester dans une même entreprise s'ils ont l'opportunité de changer de poste ou de département.

20%

sont prêts à démissionner pour une meilleure opportunité, peu importe le temps passé dans une entreprise. Loyauté sous condition ?

De la candidature à la réception de l'offre

Les jeunes diplômés français :

s'attendent à un processus de recrutement de :

3 semaines

Le nombre d'entretiens idéal pour un poste est :

3

Au-delà de cela, les candidats commenceront à être frustrés par le processus.

ChatGPT : déjà adopté ?

La vague ChatGPT est arrivée en France en novembre 2022 et il n'aura pas fallu longtemps aux jeunes diplômés, mais également à une large part de la population, pour l'utiliser dans des domaines variés. Le recrutement n'a pas été une exception.

Selon notre étude, 14,9 % des jeunes diplômés français ont d'ores et déjà utilisé ChatGPT ou une iA pour rédiger un CV ou une lettre de motivation. C'est plus de 6 points de plus que leur homologue d'outre-Manche qui sont, eux, 8,6 % à l'avoir déjà utilisé.

Les jeunes diplômés français sont pour autant paradoxaux. Ils sont plus de 51 % à dire qu'ils n'ont pas l'intention d'utiliser ChatGPT ou une iA pour rédiger un CV ou une lettre de motivation. Réelle tendance, ou crainte des technologies, le futur nous donnera des éclairages plus précis.

Un futur outil indispensable pour les RH ?

En parallèle, les professionnels RH et les recruteurs semblent résignés. Ils sont 51,8 % à ne pas apprécier cette nouvelle pratique de la part des candidats, mais ont dans le même temps conscience que cela fait partie des nouvelles tendances. Une pratique dont ils devraient bénéficier tant les améliorations et les use-cases semblent infinis : communication candidat et recruteurs, présélection et filtre des CV grâce à l'iA, aide à la rédaction d'offre...



15%
des jeunes
diplômés français

ont d'ores et déjà utilisé ChatGPT ou une iA pour rédiger un CV ou une lettre de motivation

25%
des américains
de la Gen Z

ont déjà utilisé ChatGPT ou une iA pour rédiger un CV ou une lettre de motivation

ChatGPT et le recrutement



"Les solutions conversationnelles utilisant l'intelligence artificielle (comme ChatGPT) ont le potentiel d'aider à la fois les candidats et les recruteurs.

Pour ces derniers, qu'il s'agisse de pré-analyse de CV, d'aide à la rédaction des offres, de support pour l'onboarding..., les nouvelles technologies permettent aux recruteurs d'améliorer leur travail. "

Al Smith,
Chief Technology Officer, iCIMS

Nos conseils pour recruter les jeunes diplômés

Transparence des salaires

"Dans les prochains mois, les entreprises devront se conformer à la directive de l'UE sur la transparence des salaires. L'intégration de cette information dans une offre d'emploi contribue à mettre sur un pied d'égalité les candidats, permet aux entreprises d'être alignées avec le marché et fait gagner du temps tant aux recruteurs et aux candidats."

Automatisation des tâches

"Vos recruteurs ne sont pas (malheureusement) des supers héros, la technologie doit les aider dans leur quotidien. En utilisant la bonne technologie, ils peuvent automatiser les tâches à faible valeur ajoutée pour libérer du temps pour vos candidats, créer des processus de recrutement plus rapides et augmenter votre retour sur investissement."

Intelligence artificielle et ChatGPT

"L'utilisation de ChatGPT ou de toute forme d'IA n'est pas forcément une nouvelle chose et encore moins quelque chose qu'il faut craindre en matière de recrutement. Son utilisation peut permettre aux candidats de passer outre le syndrome de la page blanche. Utilisés de façon responsable, ce sont des outils comme les autres qui ont d'ores et déjà été adoptés."

Mobilité interne et perspective d'évolution

"Cette étude montre que les jeunes diplômés, une fois dans les entreprises, peuvent être fidèles et s'inscrire dans la durée dans une organisation si des évolutions de carrières sont proposées. La mobilité interne peut être un levier de fidélisation pour des jeunes talents qu'il ne faut pas négliger. Il faut en faire la promotion."

Diversité et Inclusion

"Ne faites surtout pas d'affichage type « greenwashing » sur le thème de la diversité et de l'inclusion. Soyez certain que la jeune génération le percevra rapidement. Il est important de montrer la réalité de votre culture d'entreprise, tout en soulignant vos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour l'avenir. Les vidéos d'employés sont par exemple d'excellents moyens pour faire preuve d'authenticité sur ce sujet et de se démarquer."



Amandine Reitz
DRH EMEA,
ICIMS

"Cette promo 2023 – mais également les jeunes talents en général – est à la recherche de processus de recrutement rapides, d'un travail qui ait du sens, de perspectives d'évolutions et de transparence salariale. Les entreprises doivent s'adapter à cette tendance pour continuer à se démarquer."



Méthodologie

Cette enquête a été commanditée auprès de Censuwide qui a récolté les données de 1 000 jeunes diplômés français entre le 27 avril et le 5 mai 2023. L'étude a été réalisée à partir de l'envoi d'un questionnaire par email. 500 professionnels des RH et du recrutement ont également été interrogés. Censuwide a récolté également des données sociodémographiques comme le genre, l'âge et la région d'habitation. Les données ont été pondérées pour être facilement analysées et plus représentatives.



À propos d'iCIMS

iCIMS est l'éditeur SaaS d'acquisition de talents dont la plateforme Talent Cloud donne aux organisations les moyens d'attirer, engager, recruter et développer les meilleurs talents. iCIMS accélère la transformation digitale de sa communauté composée de près de 6 000 clients, dont près de 40 % du Fortune 100 qui emploie plus de 34 millions de personnes dans le monde.

Pour en savoir plus, visitez www.icims.com