



Promo 2021 – Étude sur les attentes des jeunes diplômés



Un rapport d'enquête annuel pour aider les équipes de recrutement à appréhender la génération Z et à se démarquer auprès des nouveaux talents.



Introduction

Dans un environnement professionnel en pleine mutation, les talents sont plus importants que jamais. Attirer, engager, recruter et développer les meilleures équipes : tels sont les facteurs-clés de succès qui permettent aux entreprises de tirer leur épingle du jeu.

Le sixième rapport annuel d'iCIMS sur les attentes des jeunes diplômés est destiné à aider les employeurs à préparer l'avenir pour garantir leur intégration dans ce nouveau monde du travail. Le rapport présente le point de vue, à l'échelle mondiale, de professionnels RH et de diplômés sortis cette année d'universités américaines, britanniques et françaises. Il met ainsi en avant les réalités d'un environnement professionnel profondément transformé par la pandémie actuelle.



Sommaire

Le point sur le recrutement.....	3
Les candidats et les perspectives de recrutement : aperçu.....	6
Attirer.....	8
Engager.....	11
Recruter.....	15
Développer.....	18
Les leçons tirées.....	20



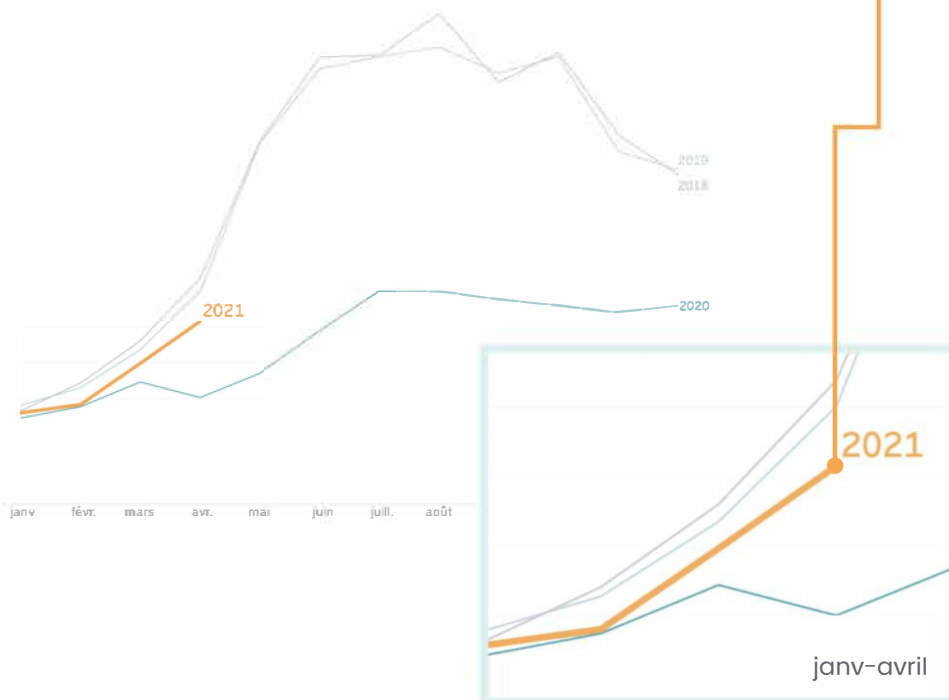
Le point sur le recrutement

Des postes sont disponibles, mais les candidats manquent. Alors que l'économie poursuit sa transformation et que l'on commence à voir le bout du tunnel de la pandémie, les entreprises recherchent et ont besoin de talents pour aller de l'avant et prospérer. Mais dernièrement, il s'est avéré difficile de trouver des candidats disponibles.

Une situation prometteuse pour la promo 2021 ?

Malgré la volatilité du marché de l'emploi cette année, près de 60 % des professionnels RH affirment ouvrir de nouveaux postes destinés aux jeunes diplômés. **Les données d'icims indiquent que les schémas de recrutement à ce type de postes recommencent à ressembler à ceux d'avant la pandémie**, c'est-à-dire que les quelques prochains mois pourraient connaître un pic de recrutement après une forte période de creux.

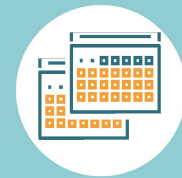
Activité de recrutement des jeunes diplômés, 2018 - 2021



Ce marché de l'emploi n'est probablement pas celui que les jeunes diplômés pensaient intégrer, mais il est plus encourageant que celui qui a accueilli la promo de l'année dernière, et plus encore que celui de la crise économique de 2009. [La National Association of Colleges and Employers](#) (NACE) relève que les étudiants en passe d'entrer sur le marché de l'emploi bénéficient de perspectives « plus positives que prévu » par rapport à celles de la dernière crise économique : par rapport à 2009, près de 10 % d'employeurs supplémentaires envisagent de maintenir ou d'augmenter le nombre de recrutements de jeunes diplômés en 2021.

Tout est une question de timing

Les attentes et les réalités du calendrier de recrutement



Près de la moitié (46 %) des jeunes diplômés pensent que le traitement d'une candidature ne dure **pas plus de trois semaines.**

En réalité, il faut **plus de six semaines**

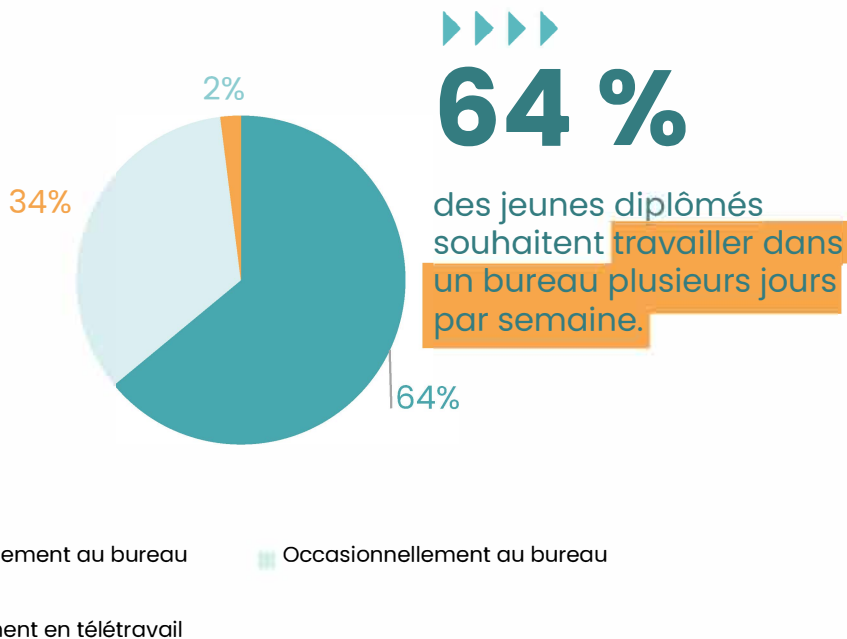
(45 jours) pour pourvoir à des postes de niveau débutant, et ce délai est allongé d'une semaine (soit 52 jours au total) pour les emplois techniques nécessitant des compétences spécifiques.



À contre-courant : natifs numériques, mais pas au travail

Des postes sont vacants, mais ils ne correspondent pas tout à fait à ceux que les étudiants de la promo 2021 envisageaient pour débiter leur carrière. La génération Z est de loin la plus familière du digital. Ces jeunes ont été bercés par les technologies dès leur plus jeune âge, mais leur penchant pour le digital ne s'applique pas vraiment à leurs vies professionnelles.

De nombreuses entreprises mettent les bouchées doubles pour assurer au mieux la transition vers le télétravail, parfois permanent, dans le monde post-pandémie. Pourtant, la dernière génération de recrues potentielles prend une direction opposée. **En fait, près des deux tiers des jeunes diplômés souhaitent travailler dans un bureau plusieurs jours par semaine ou à temps plein. Seuls 2 % souhaitent travailler entièrement à distance.**



« L'aspect humain du travail collaboratif est important pour tous les employés, et plus encore pour ceux qui débiter leur carrière.

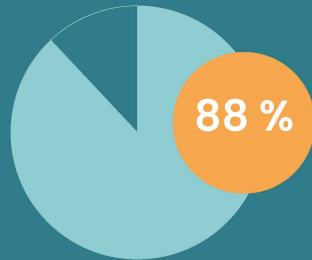
En tant que responsables RH, nous devons contribuer à promouvoir ce besoin **fondamental** de relations, de travail en réseau et de développement professionnel. »

– Jewell Parkinson,
directrice des ressources humaines, iCIMS

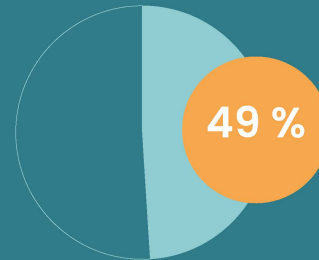
Leurs exigences, en matière d'emploi, s'inscrivent à contre-courant des tendances largement acceptées, ce qui met en lumière un important décalage avec les équipes RH. [Le Conference Board](#) a établi qu'un responsable RH sur trois s'attend à ce que près de la moitié des équipes travaille principalement à distance après la pandémie. Pourtant, seuls 26 % des jeunes diplômés considèrent ce mode de travail comme un argument positif. À contrario, près de la moitié affirme que l'emplacement géographique du lieu de travail est un critère important qui guide leur choix d'employeur potentiel.



Relations au bureau : La promotion 2021 souhaite travailler sur site



La majorité souhaite voir fréquemment leurs collègues en personne pour nouer des relations et se constituer un réseau



Près de la moitié tient compte de l'emplacement physique du lieu de travail dans leur choix de postuler ou non à un emploi

La réticence des diplômés à travailler à distance pourrait être due à un manque de préparation à ce mode de travail. Un tiers (33 %) d'entre eux affirme ne pas disposer d'un espace de travail réservé à cet effet, et la majorité (58 %) déclare ne pas disposer de tout le matériel nécessaire. Cette réponse peut aussi s'interpréter comme un souhait plus général de vivre une expérience d'emploi « classique ».

Mais il ne s'agit pas uniquement de leur espace de travail physique. Étonnamment, la transformation numérique du processus de recrutement pourrait devoir conserver quelques « vieilles méthodes ». La majorité des 18 - 24 ans déclarent utiliser des réseaux sociaux populaires qui ont recours à la vidéo dans leur vie privée, notamment Instagram (76 %), Snapchat (75 %) ou TikTok (55 %), mais ne sont pas encore tout à fait à l'aise avec ce type de support au travail. La grande majorité des jeunes diplômés (80 %) est convaincue que c'est au cours d'entretiens en personne qu'ils se présentent le mieux face à un employeur potentiel. Cette situation offre aux professionnels RH une occasion de montrer pourquoi les outils vidéo jouent un rôle crucial dans le processus de recrutement, et comment les candidats peuvent en tirer le meilleur parti.

Quelles sont les autres conceptions du monde du travail de cette nouvelle classe de candidats ?



Les perspectives de recrutement de la promo 2021 – aperçu

Salaire

Aux États-Unis, **les jeunes diplômés imaginent que leur salaire sera en moyenne de 51 931 \$** pour leur premier emploi à la sortie de l'université. **Les professionnels RH pensent rémunérer les jeunes diplômés 22 % de plus qu'en mars 2020, avec un salaire moyen de 66 620 \$.** Ce qui signifie que les diplômés de cette année **passent à côté de près de 15 000 \$.**

Au Royaume-Uni, les jeunes diplômés s'attendent à gagner en moyenne 26 932 £ (37 852 \$*). En France, le salaire moyen attendu est de 31 551 € (38 101 \$*).

Calendrier de recrutement

Plus de deux jeunes diplômés sur cinq pensent que le processus de recrutement ne prend que trois semaines, du dépôt de leur candidature à la réception d'une offre. La majorité (76 %) est convaincue qu'elle recevra une réponse d'un recruteur dans un délai de sept jours après leur candidature.

Les postes destinés aux jeunes diplômés sont pourvus plus rapidement qu'il y a quelques années. **Actuellement, le temps moyen de recrutement à ces postes est de six semaines et demie.**

Communication et vidéo

La majorité (97 %) des équipes RH prévoit de continuer à utiliser la vidéo au cours des 12 prochains mois dans le cadre du processus de recrutement. Les trois principaux cas d'utilisation sont les suivants : entretiens en visio (en direct) et en différé (55 %), vidéos de formation/d'onboarding (46 %), et vidéos sur les sites carrière (44 %).

Les recruteurs ont la possibilité de montrer à la génération Z comment tirer parti de la vidéo dans leurs candidatures, au cours des entretiens, et pendant le processus de recrutement. Actuellement, **80 % des jeunes diplômés sont convaincus que c'est au cours d'entretiens en personne qu'ils se présentent le mieux face à un employeur potentiel.** Chez les étudiants français, ce sentiment est d'autant plus présent : 90 % d'entre eux étant convaincus que les entretiens en personne leur permettent de mieux mettre en avant leurs qualités.

Critères de recrutement

Les CV restent importants, mais pas partout. **Près de la moitié (46 %) des professionnels RH ne classe pas les CV parmi les trois principaux atouts pour le recrutement de jeunes diplômés,** et parmi ces derniers, 38 % conviennent que le CV ne fait pas partie des trois principaux atouts pour décrocher un emploi.

La moitié (50 %) des recruteurs classe les compétences (techniques et interpersonnelles) parmi leurs critères prioritaires.

*Au 12 mai 2021



▶▶▶▶ Les perspectives de recrutement de la promo 2021 - aperçu

Processus de recrutement

Seuls 28 % des professionnels RH affirment que leur société crée de façon anticipée un pipeline de talents ; beaucoup (44 %) ne recrutent de nouveaux employés qu'en cas de besoin, à l'occasion de l'ouverture d'un poste.

Travail à distance

Les jeunes diplômés attendent avec impatience un « retour à la normale ». **64 % souhaitent travailler au bureau au moins plusieurs fois par semaine avec leurs collègues.**

Les options de travail à distance occupent une place très secondaire parmi les critères qui intéressent les étudiants chez un employeur. Ils sont 29 % à en tenir compte aux États-Unis, 28 % au Royaume-Uni et seulement 17 % en France.

Diversité, équité et inclusion

Environ deux tiers des équipes RH (65 %) craignent que leur entreprise ne favorise pas suffisamment la diversité et l'inclusion. Bonne nouvelle, tout comme les jeunes diplômés, les professionnels RH conviennent que les entretiens d'embauche sont le moyen le meilleur moyen de promouvoir la diversité.

Mobilité interne

Une entreprise sur cinq (21 %) n'est pas dotée de programme de mobilité interne pour les jeunes diplômés, près de 10 % déclarent que cela est le cas tous niveaux confondus.



Attirer



les talents de la génération Z dont
votre entreprise a besoin pour
réussir dès aujourd'hui





Attirer

Les employeurs sont prêts à reprendre le cours normal de leur activité. La promo 2021 de candidats sera-t-elle celle qui y contribuera ?

Pénurie ou surplus de candidats ?

Dans l'ensemble, les équipes sont confrontées à des pénuries de candidats, mais les candidatures des 18 - 24 ans ont augmenté de 15 % par rapport au premier trimestre 2020. Ce phénomène s'observe dans presque tous les secteurs d'activité. Les candidatures des plus de 25 ans sont, quant à elles, en déclin dans les secteurs des services (-10 %), de la finance, de l'assurance et de l'immobilier (-13 %), et de la production (-28 %), mais la génération Z continue de postuler.

Dans cette cohorte de candidats, on observe chez les femmes des changements de comportement semblables à ceux observés dans les équipes en général : les femmes de 18 à 24 ans postulent pour des emplois moins rémunérés. Pourtant, elles sont moins exposées aux conséquences découlant de la pandémie (comme s'occuper des enfants, par exemple) et qui peuvent contraindre les femmes plus âgées à modifier leur carrière.

Différence entre femmes et hommes : les femmes de 18 à 24 ans sont moins nombreuses à postuler



La **majorité** des candidatures de la génération Z a basculé des femmes aux hommes.



L'augmentation des candidatures des hommes de la génération Z est **5 fois plus importante** que chez les femmes de cette génération.

Garder un temps d'avance sur la concurrence

La vaste majorité des entreprises n'ont pris aucune mesure pour faire face aux difficultés anticipées dans le monde du travail. Seul un quart environ des équipes RH (28 %) affirme recruter dynamiquement pour entretenir et alimenter un pipeline de talents. Inversement, ils sont nombreux (44 %) à recruter en fonction des besoins, uniquement lorsqu'un poste est vacant.

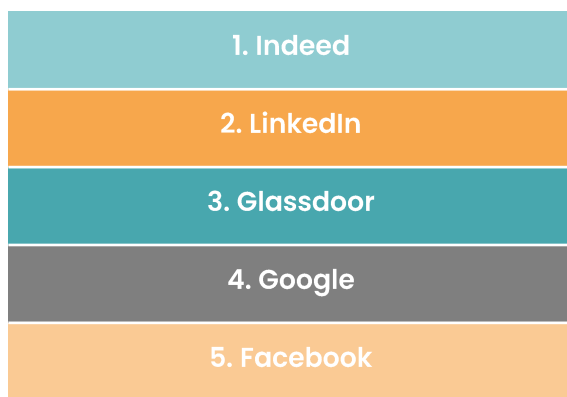
Il est fondamental de préserver un équilibre tout au long du processus de recrutement. Les employeurs qui adoptent une approche plus dynamique pour trouver et engager des talents parviendront mieux et plus rapidement constituer les meilleures équipes.

Aller à leur rencontre

L'année dernière, les 18-24 ans ont opté pour la recherche d'emploi en ligne. Malheureusement, il existe un léger décalage avec les lieux vers lesquels les recruteurs se tournent pour trouver des candidats. La majorité des recruteurs utilisent des plateformes en ligne telles qu'Indeed, mais font passer les réseaux sociaux et les références des employés avant LinkedIn.

Pour les recherches : Principales sources des candidatures pour des postes destinés aux jeunes diplômés

5 principales sources des candidatures en 2020



5 principales sources des candidatures en 2021



Pour les employeurs, cela est l'occasion d'intensifier les initiatives de promotion de leur marque et leur présence sur tous les réseaux sociaux et sur les sites carrière. Ils peuvent notamment :

- **Utiliser les témoignages du type « un jour dans la vie de »** pour aider les candidats à se faire une idée de leur culture et de ce à quoi ressemble une mission pour leur entreprise.
- **Mettre en lumière les avantages et les possibilités** de développement de carrière.
- **Illustrer leur engagement pour la diversité, l'équité et l'inclusion** en apportant des informations sur les initiatives existantes au sein de l'entreprise.

▶▶▶
Par rapport aux candidats de plus de 25 ans, ceux de **18 à 24 ans**

fréquentent davantage les sites carrière des employeurs

et passent près de 40 % de temps supplémentaire en ligne à effectuer des recherches et à analyser un employeur potentiel.



Engager



une relation avec les candidats
en début de carrière en utilisant
leurs modes de communication
préférés





Engager

Engager des relations avec la promo 2021 nécessite de créer des expériences authentiques et dynamiques. Les jeunes diplômés déclarant préférer le travail au bureau, comment les employeurs peuvent-ils concilier leurs modes de fonctionnement et ces nouvelles attentes des candidats ?

Vie digitale

La majorité des jeunes diplômés pense que la meilleure façon de se représenter réside dans une expérience de recrutement en face à face. Pourtant, les recruteurs sont adeptes et habitués à l'efficacité des outils digitaux et continueront de les utiliser.

Dans ce contexte de pandémie, les entretiens vidéo sont devenus indispensables pour les recruteurs, et il n'y aura pas de retour en arrière sur ce point.

La quasi-totalité d'entre eux (97 %) utilisera la vidéo pour recruter au cours des 12 prochains mois et s'appuiera sur cet outil durant tout le parcours du candidat.



44 %

sur les sites carrière



55 %

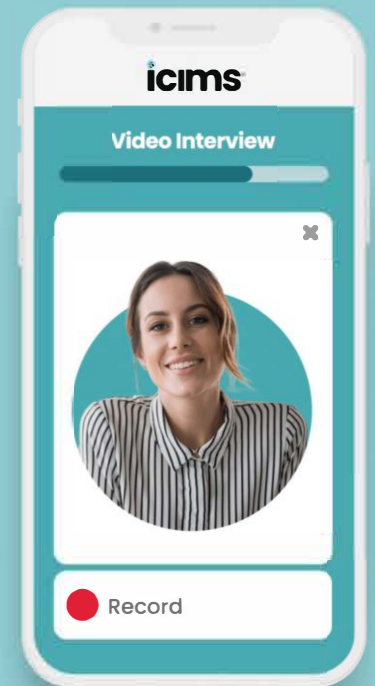
pour les entretiens vidéo en ligne



46 %

pour l'onboarding

D'autres utilisent régulièrement les outils digitaux pour planifier (58 %), automatiser les envois d'emails (41 %) et participer à des salons de l'emploi virtuels (39 %).



Les recruteurs ont fait état d'une **baisse de 80 % du temps requis pour une sélection efficace** et de **57 % du temps nécessaire pour pouvoir** à des postes ouverts lorsqu'ils utilisent la vidéo.



Les avantages du recrutement virtuel et par vidéo : **Simplicité, évolutivité, rapidité**

Montrer aux jeunes fraîchement diplômés comment se présenter au mieux dans un environnement virtuel et se sentir à l'aise avec les outils vidéo au cours du processus de recrutement. C'est parti, partagez !

Le SMS continue de figurer parmi les principaux outils qui aident les employeurs à recruter activement les candidats partout, à tout moment. Entre le premier trimestre 2020 et le premier trimestre 2021, le nombre de SMS envoyés par les employeurs aux candidats a augmenté de 34 %.

Comme les candidats en général, la plupart des jeunes diplômés (89 %) sont à l'aise à l'idée d'envoyer des SMS à des employeurs potentiels dans le cadre du processus d'entretien, quoique certains aspects leur conviennent mieux que d'autres.

« Le SMS joue un rôle clé dans la constitution de notre pipeline de talents. [Avec iCIMS], nous avons **décuplé** notre vivier de candidats. » - Superviseur d'opérations



Sollicitez-moi : principales préférences en matière de SMS des promos 2021



60 %

des jeunes diplômés sont à l'aise à l'idée de programmer un entretien par SMS



58 %

des jeunes diplômés sont à l'aise à l'idée de recevoir des SMS de suivi du statut de leur candidature



43 %

des jeunes diplômés sont à l'aise à l'idée d'accepter une proposition d'emploi par SMS

- **Soyez vous-même.** Laissez votre personnalité rayonner. Par exemple, si vous parlez avec vos mains lorsque vous êtes en face à face, n'ayez pas l'impression de devoir vous restreindre en vidéo.
- **Vérifiez votre connexion.** Assurez-vous de disposer du matériel requis et d'une connexion Wi-Fi fiable avant de démarrer un chat en direct ou un entretien vidéo. Faites des tests : cela peut vous aider à régler les problèmes techniques de dernière minute.
- **Rangez.** Veillez à ce que votre environnement soit propre et bien éclairé. Non seulement cela aide vos interlocuteurs à rester concentrés sur vous, mais vous serez également moins distrait.



Comment aborder la diversité

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des éléments essentiels de l'expérience talents. Les professionnels RH et les jeunes diplômés conviennent de la nécessité pour les entreprises d'accroître la diversité et l'inclusion. Environ deux tiers des professionnels RH (65 %) sont au moins un peu soucieux à l'idée que leur entreprise ne déploie pas suffisamment d'efforts pour promouvoir sa diversité et l'inclusion. Parmi ceux-ci, 46 % sont très préoccupés, voire extrêmement préoccupés par cette problématique.

Les jeunes entreprises (de moins de 10 ans) sont véritablement plus soucieuses que les autres concernant le fait de ne pas constituer des viviers de talents assez diversifiés. C'est le cas pour 74 % d'entre elles, contre à peine 43 % pour les entreprises en activité depuis plus de 20 ans. Malgré cet état d'esprit, moins d'un tiers d'entre elles (31 %) ont effectué les investissements technologiques permettant d'assurer la diversité.

Soyez réalistes : la promo 2021 veut de l'authenticité dans les efforts déployés en faveur de la diversité.



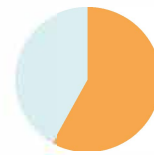
24 %

des jeunes diplômés vérifient si l'entreprise évoque la diversité sur son site web



25 %

évaluent la diversité en se basant sur les photos illustrant l'équipe sur le site web



58 %

souhaitent que la diversité soit mise en avant pendant le processus de recrutement ou en entretien

Heureusement, la façon la plus courante pour les professionnels RH de promouvoir la diversité se manifeste lors d'une étape où les diplômés sont les plus susceptibles de l'évaluer : **pendant l'entretien d'embauche**. Environ trois équipes RH sur cinq (59 %) affirment utiliser l'entretien pour promouvoir la diversité, et 58 % des diplômés déclarent y être attentifs au cours des entretiens. Cela se traduit principalement par le recrutement de candidats issus de la diversité.

Étapes fondamentales pour réévaluer et redéfinir les initiatives en faveur de la diversité



Faites le point
sur ce que signifie la diversité pour votre entreprise aujourd'hui



Analysez
la façon dont vos équipes, les processus et la technologie peuvent mieux s'aligner sur cette valeur



Engagez-vous
dans un plan d'action délimité dans le temps pour une diversité durable



Recruter



le jeune diplômé qui convient pour
constituer vos équipes futures





Recruter

Selon **IDC**, le temps du recrutement stratégique de talents est venu. Cela signifie que « la compatibilité des compétences, leur transfert et leur acquisition constitueront des modes de recrutement plus efficaces que les CV et les candidatures traditionnels ».

La fin du CV a-t-elle sonné ?

Les diplômés de cette année et les professionnels RH s'accordent sur ce point : le CV, qui était auparavant une pièce maîtresse de l'entretien, n'est plus au goût du jour. Près de deux jeunes diplômés sur cinq (38 %) considèrent que le CV ne fait pas partie des trois principaux atouts pour trouver un emploi, et la majorité (87 %) ne souhaite pas investir dans des services professionnels pour améliorer sa présentation. Ils sont cependant désireux d'acquérir les compétences nécessaires pour décrocher l'emploi souhaité, 40 % d'entre eux étant prêts à renforcer leur expérience au travers de certifications, de formations complémentaires ou de programmes payants.



De même, environ la moitié des recruteurs (46 %) ne classent pas les CV parmi les trois éléments les plus importants lors de l'évaluation d'un jeune diplômé. Ils leur préfèrent l'expérience (54 %) et les compétences techniques et interpersonnelles (50 %), considérées comme plus précieuses.

À quoi ressemble un monde sans CV ?

À l'heure actuelle, les équipes RH ne s'intéressent que peu à d'autres solutions essentiellement digitales, telles que le portfolio en ligne (19 %) ou la candidature vidéo (19 %).

Les profils dynamiques peuvent aider les employeurs à appréhender l'expérience et les compétences d'un candidat à mesure qu'elles se développent. Ils constituent des éléments de différenciation cruciaux, car ils révèlent le potentiel du candidat et ouvrent la porte à de nouvelles possibilités.

La capacité de voir et d'évaluer plus efficacement l'expertise d'un candidat en un seul et même endroit permet aux employeurs de prendre des décisions plus éclairées et de procéder à des recrutements de meilleure qualité sans avoir besoin de CV.



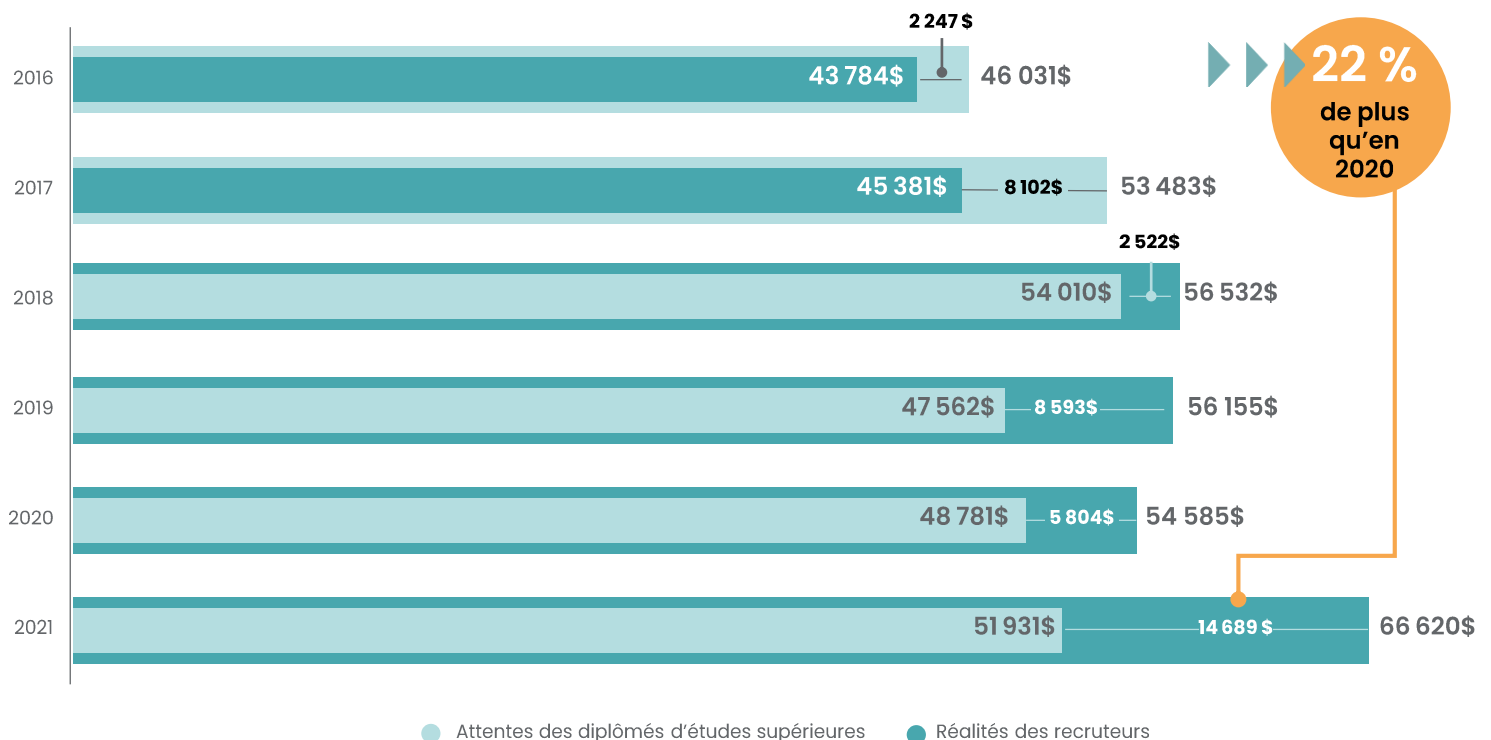
Une sous-estimation des salaires

Ces dernières années, les jeunes diplômés ont sous-estimé leur valeur aux yeux des employeurs. La promo 2021 ne déroge pas à cette règle.

Cette année, aux États-Unis, les recruteurs prévoient d'augmenter de 22 % le salaire des jeunes diplômés par rapport à mars 2020, alors que les candidats s'attendent à une augmentation de seulement 6 %. Ce qui signifie que les diplômés de cette année passent à côté de près de 15 000 \$.

Au Royaume-Uni, les jeunes diplômés s'attendent à gagner en moyenne 26 932 £ (37 852 \$*). En France, le salaire moyen attendu pour les jeunes diplômés est de 31 551 € (38 101 \$*).

Analyse des tendances : salaires des jeunes diplômés aux États-Unis, 2016 - 2021



Plans B - La recherche d'emploi en période d'incertitude économique

Dans le contexte de la pandémie et de l'incertitude économique, les étudiants, tous marchés confondus, postulent pour davantage d'emplois de types plus variés. Cependant, en France, près de la moitié des étudiants envisage de laisser tomber sa recherche d'emploi et de reprendre des études (44 %), par rapport aux États-Unis (à peine 26 %) et au Royaume-Uni (22 %).



Les jeunes diplômés envisagent également de prendre une **année sabbatique** avant de postuler (26 %), de retourner vivre chez leurs parents (25 %) ou de se lancer dans des missions en freelance (22 %).



Développer

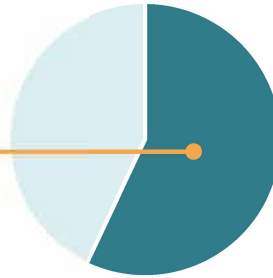


les compétences des candidats issus de la promo 2021 en leur proposant de bonnes formations et des programmes de mobilité en interne pour mieux les fidéliser, renforcer la culture d'entreprise et leur faire acquérir de nouvelles compétences en vue de postes difficiles à pourvoir.



Développer

Selon les estimations des professionnels RH, en moyenne seuls 57 % des jeunes diplômés qu'ils recrutent resteront une année complète au sein de l'entreprise.



Les départs fréquents des employés ont un coût. Selon les estimations de [Gallup](#), les départs d'employés coûtent chaque année 1 milliard de dollars aux entreprises américaines et le coût de remplacement peut s'élever au double du salaire annuel d'un seul employé. Les entreprises qui ne fidélisent pas leurs employés les plus récemment recrutés perdent beaucoup d'argent. Comment peuvent-ils fidéliser leurs meilleurs talents ?

Investir dans l'avenir

Une entreprise sur cinq n'est pas dotée d'un programme interne de mobilité destiné aux jeunes diplômés recrutés. C'est une erreur. Favoriser la croissance des employés et leur offrir des possibilités de développement professionnel leur donne les moyens d'agir et renforce l'activité, tout en aidant les employeurs à trouver les compétences manquantes et à constituer des équipes très performantes.

Développer les talents, cela commence par proposer des parcours de carrière clairs. Créer une culture qui encourage la mobilité interne, pour inciter les candidats à oser parler aux recruteurs de leurs centres d'intérêt, de leurs autres domaines d'expertise et de leurs aspirations. Ainsi, les équipes de recrutement savent de quelles compétences dispose l'entreprise. Une idée : utiliser les sites carrière internes pour y publier les offres des postes à pourvoir, les projets et les possibilités de mise à niveau des compétences pour que les équipes aillent puiser parmi les candidats en interne qu'ils n'auraient pas envisager sans cela.



American
Heart
Association.

L'American Heart Association favorise la croissance des carrières grâce à l'échange de talents

L'American Heart Association favorise le développement professionnel en rassemblant une variété de compétences issues de toute l'entreprise afin de prendre en charge des projets uniques. Les employés contribuent à différents domaines de l'entreprise, nouent des relations, acquièrent des compétences et affinent des qualités qu'ils n'utiliseraient pas forcément dans le cours de leurs activités quotidiennes.

L'impact

Plus de 1 000

heures de productivité gagnées par an

200 %

d'économie par an avec une diminution de l'intégration de nouveaux employés



Leçons

tirées

de nos équipes futures,
la promo 2021

Alors que les jeunes diplômés de la promo 2021 referment leurs livres, trinquent à leur réussite (même à distance) et se préparent à décrocher un emploi, les recruteurs et les responsables RH peuvent tirer de nombreuses leçons de leurs modes de communication de prédilection, de leur culture du lieu de travail et de leurs attentes professionnelles.

Voici les principaux conseils à garder à l'esprit pour attirer la dernière vague des talents et trouver la bonne voie sur un marché de l'emploi devenu très complexe :

1. **Soyez inclusif dans votre processus d'entretien** et faites preuve d'authenticité lorsque vous évoquez la diversité de vos talents
2. **Donnez le choix à vos talents quant au lieu de travail** (si possible) - à distance, virtuel, hybride
3. **Utilisez la vidéo** pour offrir une expérience différenciée
4. **Servez-vous des SMS** pour rester en contact au cours des phases clés du recrutement

Une longueur d'avance

Gardez une longueur d'avance face aux défis actuels du recrutement grâce à des données et des analyses qui vous préparent pour l'avenir. Consultez les [Insights](#) d'iCIMS pour suivre l'activité mensuelle sur le recrutement et obtenir des analyses exploitables qui vous permettront d'attirer, engager, recruter et développer les meilleures équipes.



Méthodologie

Cette étude a été réalisée entre le 9 et le 23 avril 2021, auprès de 500 professionnels des ressources humaines ou du recrutement et de 500 jeunes diplômés aux États-Unis, 250 au Royaume-Uni, et 250 en France. Les participants ont reçu un email d'invitation et une enquête en ligne. Pour la réalisation du rapport d'étude, les données recueillies aux États-Unis ont été pondérées de façon à garantir que les échantillons puissent être comparés aux données recueillies en 2020.



À propos d'iCIMS

iCIMS est l'éditeur SaaS d'acquisition des talents dont la plateforme Talent Cloud donne aux organisations les moyens d'attirer, engager, recruter et développer les meilleurs talents pour construire une équipe gagnante et diversifiée. iCIMS accélère la transformation digitale de sa communauté composée de plus de 4 000 clients, dont 40 % du Fortune 100. Visitez le site www.icims.com