

Recrutement : 6 conseils pour convaincre les jeunes diplômés

Le recrutement est une procédure complexe et chronophage mais pourtant essentiel. Peu expérimentés mais pas dénués d'aplomb, les candidats juniors peuvent être exigeants et plus difficiles à séduire qu'il n'y paraît.

Temps de lecture : minute

2 août 2021

Republication d'un article publié le 25 mars 2021

Une bonne idée ne vaut rien s'il n'y a pas une bonne équipe derrière. Ces derniers temps, cette phrase ressort dans le discours de nombreux entrepreneurs, en interview ou sur leur réseau social préféré, LinkedIn. *"Une société sans force vive ne peut pas scaler"* , souligne Nicolas Lemeteyer, fondateur de la startup Soan. Moins expérimentés et donc moins rémunérés, les jeunes séduisent souvent des startups naissantes qui ont besoin d'énergie et de forces vives. Mais attention, recruter un profil junior est une vraie responsabilité. *"Il est très difficile de concilier leurs aspirations avec celles de l'entreprise"* , témoigne l'entrepreneur.

Des jeunes en quête d'informations...

Le temps où le candidat était le seul à devoir faire ses preuves auprès des recruteurs semble révolu. Tout juste sortis de l'école, les jeunes actifs ne sont pas prêts à accepter n'importe quel poste. *"Le recrutement est devenu un jeu de drague réciproque, il faut aussi que l'entreprise fasse ses preuves"* , analyse Nicolas Lemeteyer. *Les jeunes ne sont plus dans*

l'attente et cherchent des entreprises qui partagent leurs valeurs " . Estelle Calestroupat, consultante associée chez HR mobilities va même plus loin, affirmant qu'ils sont très attentifs à l'entreprise dans laquelle ils postulent. "Ils n'hésitent pas à se renseigner sur Internet, à demander des informations à leurs amis ou à des amis d'amis pour vérifier l'ambiance de l'entreprise."

Et de sens...

Difficile de généraliser cette tranche d'âge tellement les parcours sont différents. Mais de l'avis des acteurs interrogés, ils ne cherchent pas seulement un emploi. *"La quête de sens est souvent importante pour les jeunes générations. Ils ont besoin de s'identifier. Leur adéquation avec la culture de l'entreprise dans laquelle ils postulent est primordiale pour eux"* , ajoute la consultante. Vincent Binetruy, directeur France du Top Employers Institute, nuance néanmoins ce point de vue. *"Tous les salariés ont les mêmes aspirations : se sentir bien dans leur job, avoir de la reconnaissance, se sentir valorisés. Ce sont des aspirations intergénérationnelles"* , selon lui.

Insister sur les valeurs et la culture de l'entreprise est essentiel durant les entretiens d'embauche, que cela plaise ou non aux candidats. *"Il faut faire preuve de transparence sur ce point et ne pas présenter un discours de façade. Il faut assumer ses valeurs, quitte à ce qu'elles ne plaisent pas"* , renchérit Estelle Calestroupat. Dans tous les cas, le candidat découvrira que la réalité n'est pas celle dépeinte. Et contrairement aux générations précédentes, ils se sentent beaucoup moins accrochés à leur poste.

Le CDI n'est plus un Graal

Aujourd'hui encore, signer un CDI est un gage de sûreté. C'est le contrat qui permet d'emprunter pour acheter une voiture ou un logement, de louer un appartement... Ce statut de contrat idéal semble avoir perdu de sa superbe. *"Les jeunes générations sont beaucoup moins accrochées au CDI qu'auparavant. Ils ne se projettent pas forcément dans l'entreprise à 5 ou 10 ans mais s'intéressent surtout au moment présent. C'est aussi un phénomène qui renvoie à leur besoin de quête de sens : ils la ré-interrogent régulièrement et s'ils ont le sentiment qu'ils ne sont plus alignés avec leur entreprise, ils la quittent"* , analyse Estelle Calestroupat.

Si auparavant, les salariés attendaient d'avoir travaillé plusieurs années avant de se lancer en indépendant comme consultant, le statut de freelance séduit de plus en plus de jeunes, sans que la réussite soit toujours au rendez-vous. *"Ils assument parfaitement de partir en période d'essai si le poste ne correspond pas à leurs attentes, même s'ils n'ont pas un emploi fixe qui les attend derrière. Ils osent beaucoup plus que les générations précédentes"* , reconnaît Vincent Binetruy.

Soyez transparents sur les fonctions attendues

Nicolas Lemeteyer le reconnaît lui-même. Réussir à recruter est un véritable challenge auquel il consacre une partie de son temps. Confrontés à plusieurs échecs, comme de nombreux entrepreneurs, il estime qu'un point essentiel consiste à expliquer de manière très explicite ce qu'on attend du candidat. *"Avec les jeunes, il faut être cash et leur*

expliquer en entretien d'embauche qu'ils feront telles et telles tâches toute la journée, sept jours par semaine. C'est important d'être clair pour qu'ils ne soient pas déçus à leur arrivée dans la société".

Là encore, Vincent Binetruy distingue les situations. Si dans une grande société, les missions sont claires et définies, *"dans une startup, il faut davantage se concentrer sur le potentiel du candidat et la correspondance de ses compétences avec la vision de l'entreprise plutôt que sur des fonctions particulières. En général, leur poste ne se limite pas à une mission, on leur demande de toucher à tout".*

Préparez vraiment leur intégration

Ça y est, vous avez trouvé la pépite que vous attendiez. Après quelques semaines d'attente, cette nouvelle personne va intégrer votre établissement. Son onboarding, c'est-à-dire son arrivée dans l'entreprise, doit être bien préparée en amont. Pas question de le laisser arriver et attendre 20 minutes dans la salle d'attente parce que tout le monde est occupé. *"Il est essentiel de préparer un plan d'arrivée en amont, de prévenir les équipes et de tout prévoir. C'est très désagréable de ne pas se sentir attendu, de devoir réclamer un ordinateur portable et d'être relégué sur un coin de table"*, estime Estelle Calestroupat. Inutile non plus de mettre les petits plats dans les grands, soyez simple et efficace.

Si vous avez les effectifs nécessaires, vous pouvez également attribuer un parrain à votre nouvel employé, surtout si vous êtes peu disponible pour répondre à ses questions. *"C'est un système qui a été abandonné pendant quelque temps et qui revient au goût du jour"*, remarque Vincent Binetruy.

Une fois les questions pratiques réglées, il est important de cadrer les

besoins et les attentes de votre nouvelle recrue. *"Il faut créer un plan au préalable avec la charge de travail demandée et des jalons pour que le salarié sache ce qui est attendu de lui. Ensuite, il faut effectuer un bilan à la fin de la semaine puis du mois et des trois mois"* , détaille Nicolas Lemeteyer, afin de comprendre ses difficultés, ses réussites, ses attentes et son ressenti par rapport à l'entreprise. *"Il est essentiel de réaliser des feedbacks pour s'améliorer en continu"*. Un avis partagé par les deux autres spécialistes.

"La nouvelle recrue doit aussi passer du temps avec la direction, c'est un incontournable dans une petite structure. Et si la startup a l'ambition d'aller vite, elle doit penser à des outils spécifiques comme des plateformes d'intégration" , complète Vincent Binetruy.

Être souple pour les fidéliser

La quête de sens ne doit pas être votre seul argument pour fidéliser ces jeunes recrues. *"Je ne doute pas qu'au moment où ils expriment leur envie de travailler pour une entreprise à impact, celle-ci soit vraie. Mais parfois, le rêve se heurte à la réalité. Un salaire plus attractif, une évolution dans ses aspirations peuvent changer la donne"* , alerte Vincent Binetruy. Ne vous reposez donc pas sur vos lauriers en pensant que votre projet d'entreprise, aussi important soit-il, suffira à séduire les jeunes sur le long terme. *"Si les entrepreneurs ne peuvent pas augmenter les salaires, ils peuvent leur proposer des BSPCE. J'y crois beaucoup"* , poursuit-il. Ces bons de souscription de parts de créateur d'entreprise permettent de mettre en place un système d'intéressement au capital de la startup et à ses résultats.

L'aspect financier n'est pas le seul à prendre en compte. "*Les jeunes générations cherchent une entreprise avec une organisation flexible. Le présentiel obligatoire de 8h à 18 h peut être compliqué à comprendre pour certains d'entre eux, surtout avec les outils de communication actuels*" , résume Estelle Calestroupat. Nous l'observons depuis un an : le télétravail peut apporter une bouffée d'oxygène dans une semaine, à condition qu'il ne soit pas exercé à temps plein.



S'inscrire

Article écrit par Anne Taffin