



Info_129_ED_2011-12
15 mars 2012

« Café de l'avenir » & Jeunes diplômés

Le marché de l'emploi manque de transparence (étude, Essec Mannheim executive MBA)

Dépêche AEF 163783 du 12-03-2012

« Le marché de l'emploi pourrait gagner en efficacité [d'une part] si les entreprises étaient plus transparentes lors du processus de sélection et ce, notamment sur le sujet des perspectives professionnelles et sur la situation économique de la société, [d'autre part si] les jeunes, notamment les diplômés de l'université, parvenaient à être plus transparents sur leurs ambitions qu'ils n'arrivent pas à formuler assez clairement », indiquent une « [étude sur le manque de transparence lors de l'entretien de recrutement](#) » cf [Info ED 130](#), publiée par le Café de l'avenir et l'Essec Mannheim executive MBA lundi 12 mars 2012 (1). Cette étude, dont « Le Figaro » a eu l'exclusivité, sera présentée ce soir lors d'une conférence le 12 mars au siège de Microsoft France (Issy-les-Moulineaux) sur le thème « Jeunes diplômés : 'le grand défi du premier emploi' ».

La promotion 2012 de l'executive MBA Essec & Mannheim a rejoint « Le Café de l'avenir » pour accompagner des jeunes diplômés en recherche d'un premier emploi. Les 46 nouveaux accompagnateurs de l'executive MBA s'impliqueront « personnellement » dans le suivi de près d'une centaine de jeunes diplômés. Pour l'executive MBA, ce partenariat résulte du choix d'un « class project », c'est-à-dire un projet impliquant tous les membres de la promotion

Manque de transparence : utile et normal

« La notion de transparence englobe deux idées fortes selon les sondés » : l'une autour de « la notion d'honnêteté (ne pas mentir, ne pas surévaluer ses compétences) », l'autre autour de « la notion de clarté dans le discours », indique l'étude. Les interviewés considèrent majoritairement que ne pas toujours être transparent lors de l'entretien est « utile » (64 %) et « normal » (58 %). « Autrement dit, l'absence de transparence s'apparente à une stratégie à part entière lors d'un entretien de recrutement. » De même, ils estiment que les recruteurs ne sont pas toujours transparents : « pour mieux négocier avec le candidat » (34 %), parce qu'ils ont « peu de temps » (20 %), parce qu'ils auraient « du mal à recruter autrement » (18 %), parce qu'ils ne connaissent « pas vraiment le profil qu'ils recherchent » (16 %).

Mais, « paradoxalement », alors qu'ils considèrent majoritairement que le manque de transparence est utile et normal, 92 % des interviewés indiquent que, dans les faits, « ils sont transparents en entretien de recrutement ». Par ailleurs, « 46 % seulement des interrogés considèrent que le recruteur est plutôt transparent, soit une différence de 46 points ! Cela traduit une certaine défiance à l'égard des employeurs. »

Diplômés d'Universités : Entrée plus fastidieuse sur le marché du travail

Dans quels domaines la transparence joue-t-elle le plus ? « Lors d'un entretien de recrutement, les jeunes candidats comme les recruteurs (vus par ces mêmes candidats) sont transparents sur la formation, les langues étrangères et l'expérience professionnelle. En revanche, ils sont plus opaques sur la situation économique de l'entreprise, les horaires de travail, l'environnement de travail et la rémunération. Alors que 71 % des jeunes s'estiment transparents quant à leur souhait d'évolution de carrière, ils considèrent que 23 % seulement des employeurs le sont. » Cet écart sur l'évolution de carrière « est plus grand auprès des diplômés des grandes écoles. Leurs attentes en termes d'évolution de carrière semblent plus importantes ».

Autre constat : « L'entrée sur le marché du travail est sensiblement plus longue et plus fastidieuse pour les diplômés de l'université » (3,5 mois pour trouver un emploi pour les diplômés issus de grandes écoles, contre 6,3 pour ceux venant d'universités). « Sachant moins bien ce qu'ils recherchent exactement, les diplômés de l'université sont moins transparents sur leur évolution de carrière. Cela nuit à l'efficacité de leur recherche d'emploi », interprètent les auteurs de l'étude.

« Le Café de l'avenir » se présente comme une association « qui lutte pour une insertion professionnelle efficace et adaptée des jeunes diplômés ». Quelques 150 professionnels de l'entreprise s'engagent pour accompagner des jeunes diplômés vers leur 1^{er} emploi. L'association organise dans un café parisien, un lundi par mois, des entretiens d'une heure à l'issue desquels les accompagnateurs s'engagent à effectuer un suivi personnalisé des jeunes diplômés. En 5 ans, « près de 2 500 jeunes ont été suivis ».

Les relations entre « premier emploi et réseaux sociaux » en débat au « Café de l'avenir »

Dépêche AEF 155697 du 27-09-2011

37 % des entreprises utilisent les réseaux sociaux pour recruter et 88 % des candidats regardent qui est le recruteur, mais seulement 3 % des emplois sont trouvés grâce à un réseau social : ce sont quelques-uns des chiffres avancés lors de la soirée organisée par l'association « Le café de l'avenir » à l'occasion de son cinquième anniversaire lundi 26 septembre 2011, dans les locaux de Microsoft à Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine). Environ 200 personnes - entreprises et jeunes diplômés - étaient présentes. Voici des échos du débat de cette soirée sur le thème « premier emploi et réseaux sociaux : à consommer... avec modération ? »

FACEBOOK. « De façon professionnelle, nous nous interdisons d'aller sur Facebook, nous avons une charte en ce sens », déclare Alexandre Groux, directeur exécutif senior du cabinet de recrutement Michael Page international. Microsoft n'utilise pas Facebook « en première intention » pour recruter, car cet outil ne permet pas d'accéder à une « information fiable et structurée », explique de son côté Yves Grandmontagne, DRH de Microsoft France. « Il y a six mois j'aurais dit que Facebook n'était absolument pas [adapté] pour trouver un emploi », explique Benjamin Chaminade, qui se présente comme « expert en gestion des talents ». Mais est arrivée récemment une nouvelle application intitulée « branchout », permettant d'ajouter à Facebook des outils de gestion de CV et de compétences, tandis que la tendance des utilisateurs de Facebook est d'avoir à la fois un profil personnel et un autre profil. « Va-t-on avoir un détournement de Facebook sur des usages plus professionnels ? », demande Benjamin Chaminade.

VIADÉO ET LINKEDIN. Pour Alexandre Groux (Michael Page), « les réseaux sociaux n'ont pas été créés pour donner un moyen supplémentaire de trouver un poste ou un collaborateur. Aujourd'hui, les réseaux sociaux de nature professionnelle, comme Viadéo et LinkedIn, ne sont qu'un moyen complémentaire sur des recherches pointues (par exemple des techniciens en systèmes d'information), mais cela reste très marginal. » Toutefois, il reconnaît que l'usage des réseaux sociaux se développe, puisqu'aujourd'hui ils représentent environ 10 % du temps de recherche contre 0 % il y a deux ans chez Michael Page. Il ajoute : « Les choses évoluent vite, il faut s'adapter. Il y a un an et demi nous n'avions pas d'abonnements professionnels à Viadéo et LinkedIn. » De son côté, Microsoft France n'utilise « éventuellement Viadéo et LinkedIn que comme moyen de sourcing pour identifier des personnes sur le marché ».

COMMUNAUTÉS DE CANDIDATS. De nouveaux outils apparaissent, comme « les communautés de candidats, qui se rassemblent pour s'entraider à trouver un job », explique Benjamin Chaminade. Il cite par exemple « humagine » (au Québec), « huzz » lancé depuis un an, « heila » qui va se lancer. « Est ce sérieux ? C'est le temps qui le dira », ajoute-t-il.

JEUNES DIPLÔMÉS À HAUT POTENTIEL. Yves Grandmontagne fait part de l'expérience de Microsoft, qui s'est doté d'un programme d'intégration pour des jeunes diplômés à haut potentiel, « Mach » (Microsoft academy for college hires), fonctionnant sous forme de communautés. Une cinquantaine de jeunes diplômés sont accueillies chaque année dans ce programme.

CV ET ENTRETIENS. « Les recrutements restent un processus dans lequel il y a toujours un CV et entretien », déclare Yves Grandmontagne, son DRH. Pour Alexandre Groux, « la dématérialisation ne dispensera pas les candidats de rencontrer les recruteurs en 'one-to-one'. Le recrutement passera forcément par cela. »

DRH et universités débattent du recrutement des jeunes diplômés au « Café de l'avenir »

Dépêche AEF 140668 du 16-11-2010

« Un jeune sur trois est au chômage, nous avons tous un rôle à jouer » était le thème de la soirée-débat organisée par l'association « Le Café de l'avenir » à la comédie des Champs-Élysées le 15 novembre 2010. Créé en 2006 pour mettre en relation des « accompagnateurs » du monde de l'entreprise et des jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi, le Café de l'avenir avait réuni des DRH et représentants d'entreprises de toutes tailles, des présidents d'université et des jeunes diplômés pour évoquer pendant une soirée le recrutement des jeunes diplômés et les liens universités entreprises. Voici des échos de ces débats.

MÉTHODES DE RECRUTEMENT. Un récent sondage réalisé par OpinionWay pour le « Café de l'avenir » montre que « les jeunes diplômés se révèlent critiques à l'égard des pratiques de recrutement des entreprises ». Brigitte Dumont, vice-présidente déléguée de l'ANDRH, estime pourtant que « les méthodes de recrutement évoluent de plus en plus ». Il y a « de plus en plus d'initiatives nous poussant à aller à la rencontre des candidats. Des entreprises se coordonnent aussi sur certaines opérations, comme par exemple 'le train pour l'égalité des chances'. Et elles vont davantage à la rencontre de publics ne s'autorisant pas à postuler sur certains postes. Autre changement dans le recrutement : l'utilisation des réseaux sociaux, y compris facebook. L'insertion des jeunes est l'une priorité du plan d'action 2011 de l'ANDRH, ajoute-t-elle.

LA DIVERSITÉ, SOURCE D'EFFICACITÉ. « La diversité des publics est un levier d'innovation et d'efficacité dans les entreprises », estime Brigitte Dumont. Jean-Luc Vergne, DGRH de la BPCE, remarque que « les entreprises les plus performantes vont rechercher des profils différents ». Les recruteurs ont tendance à reproduire des schémas, mais si on leur explique, ils comprennent l'intérêt pour une entreprise d'avoir « des collaborateurs représentatifs de la société ». Pour Jérôme Nanty, DRH groupe Caisse des dépôts, « peu d'entreprises ont le courage de valoriser les différences, car recruter, c'est prendre un risque, c'est un investissement dans le capital humain ». Pour François de Wazières, directeur international du recrutement de L'Oréal, les entreprises vont devoir s'ouvrir à des recrutements nouveaux, « ne serait-ce que du point de vue démographique ». Mettre des profils différents autour d'une table, cela peut-être « le souk à court terme », mais c'est très positif à long terme, estime-t-il.

ÉDUCATION ET EMPLOI : IMPERMÉABLES ? Stéphane Roussel, DRH de Vivendi et accompagnateur du « Café de l'avenir », souligne un paradoxe. Selon lui, la France est « championne du monde pour donner un niveau de culture générale à ses jeunes diplômés », mais elle les prépare très mal au premier emploi, comme s'il y avait deux univers imperméables, celui de l'éducation et celui de l'emploi. Il y a « heureusement beaucoup d'initiatives personnelles pour l'insertion professionnelle des jeunes dans les universités et les écoles, mais cela reste lié aux individus ». « Lorsque les jeunes diplômés apprennent à parler d'eux-mêmes, leur taux de réussite grimpe ». Il ajoute : « Ce que veut de plus en plus le recruteur, c'est de la différence. On recrute quelqu'un, pas un diplôme. Mieux vaut faire un bac+4 et un tour du monde qu'un bac+5 ! ».

UNIVERSITÉS ET ENTREPRISES. « Les universités mettent en lumière les compétences attachées aux diplômes » et la réforme du LMD les amène à favoriser de plus en plus la professionnalisation, explique Camille Galap, président de l'université du Havre. Certains secteurs sont plus « en tension » que d'autres du point de vue de l'emploi, comme celui du génie civil, où l'on trouve « des gens d'origine turque, maghrébine, noire, etc. ». Il faut « canaliser les efforts sur ces filières », estime-t-il. Pour Simone Bonnafous, vice-présidente de la CPU et présidente de l'université Paris-Est-Créteil, « les références universitaires qu'ont encore certaines entreprises sont celles du modèle de la Montagne Sainte-Geneviève. Mais d'autres universités sont plus innovantes : les plus récentes se sont tout de suite placées dans le lien entre connaissance et insertion professionnelle. » Autre témoignage : « vous avez une vision datée de ce qui se passe dans l'université », lance aux entreprises Francis Godard, président de l'université Paris-Est Marne-la-Vallée, qui plaide pour une collaboration accrue.

CULTURE GÉNÉRALE OU PROFESSIONNALISATION ? « La Bred travaille en partenariat avec de plus en plus d'universités », déclare son DRH, Stéphane Vanoni. « Nous apprécions le travail avec les universitaires, il n'y a pas que des écoles de commerce qui forment des jeunes employables et évolutifs ». Mais il souhaite aussi « tenir le langage de vérité : les universités forment trop d'étudiants dans certaines matières » qui n'intéressent pas les entreprises. Par ailleurs, il regrette que le stage non obligatoire soit « en passe d'être interdit ». Francis Godard (Paris-Est Marne-la-Vallée) se dit « d'accord avec les DRH : il ne faut pas laisser les étudiants s'engouffrer dans des secteurs où il n'y a pas de débouchés ». « Mais aujourd'hui dans certaines universités, les étudiants désertent les matières fondamentales pour aller vers les matières [professionnalisantes]. Si cela continue, nous allons vers une catastrophe. Il faut pouvoir explorer certaines possibilités et ne pas se trouver dans un 'tube' dont on ne peut pas sortir. » Pour Jean-Loup Salzmann, président de l'université Paris Nord (Paris-XIII), l'université donne aussi via la recherche « la culture de la remise en question des idées reçues ».

ÉTUDES D'INSERTION. Pour Alberto Lopez, directeur du Centre d'études de l'emploi, ancien directeur de recherche au Céreq, il y a certes des difficultés d'insertion de jeunes diplômés en France, « plus que dans d'autres pays européens, mais il n'est pas vrai qu'un tiers des jeunes diplômés restent au chômage » : un jeune aujourd'hui au chômage ne le sera pas forcément demain. « Ce chiffre de 1 sur 3, issu de l'Apec, [est une photographie prise] quelques mois après la sortie des études ». Mais d'autres enquêtes ont des résultats différents, comme l'enquête Génération du Céreq selon laquelle le taux de chômage est de 8 % après 3 ans de vie active, ou celle de l'Insee montrant que les diplômés sortis depuis moins de 5 ans de l'enseignement supérieur ont un taux de chômage de 10 %. Et selon la première enquête commune d'insertion dans les universités, le taux d'emploi moyen des diplômés 2007 de masters, 30 mois après leur sortie, est de 91,4 %.