

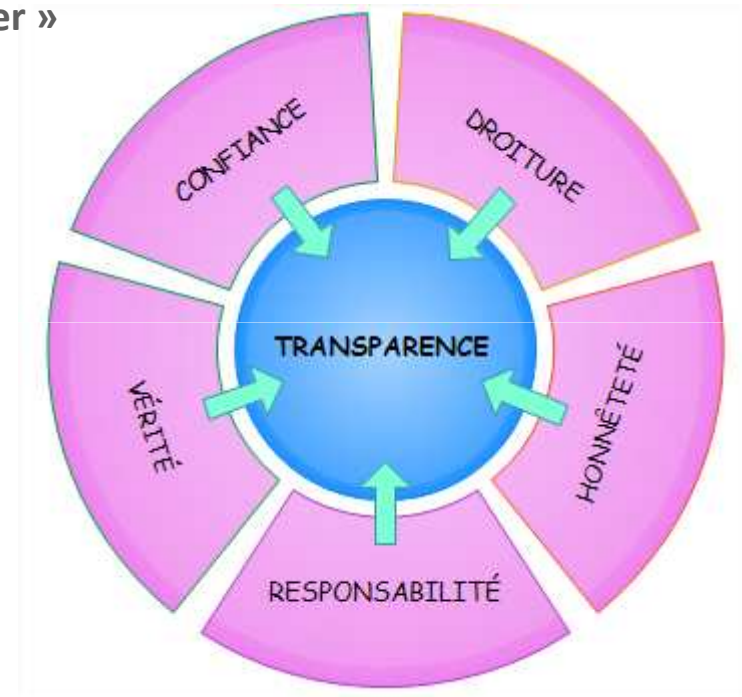
# Etude sur la transparence lors de l'entretien de recrutement

Mars 2012

- A travers cette étude, l'ESSEC & Mannheim Executive MBA et le Café de l'avenir ont souhaité mettre l'accent le thème de *la transparence au cours du processus de recrutement*. Ce thème soulève en effet des questions en lien direct avec la fluidité du marché de l'emploi, pour les jeunes en particulier.
  - L'exercice de l'entretien d'embauche n'est-il pas finalement perçu trop souvent par les deux parties comme un jeu de cache-cache ?
  - Le manque de transparence est-il utile ou nuisible à l'adéquation entre offre et recherche d'emploi ?
  - Quels aspects / thèmes font l'objet de beaucoup ou au contraire de peu de transparence lors des entretiens ?
  - Existe-t-il des différences de perception fondamentales entre les jeunes issus de l'université et les diplômés de grandes écoles ?

« La transparence est la qualité de ce qui laisse paraître la réalité toute entière, de ce qui exprime la vérité sans l'altérer »  
(Dictionnaire Le Petit Robert)

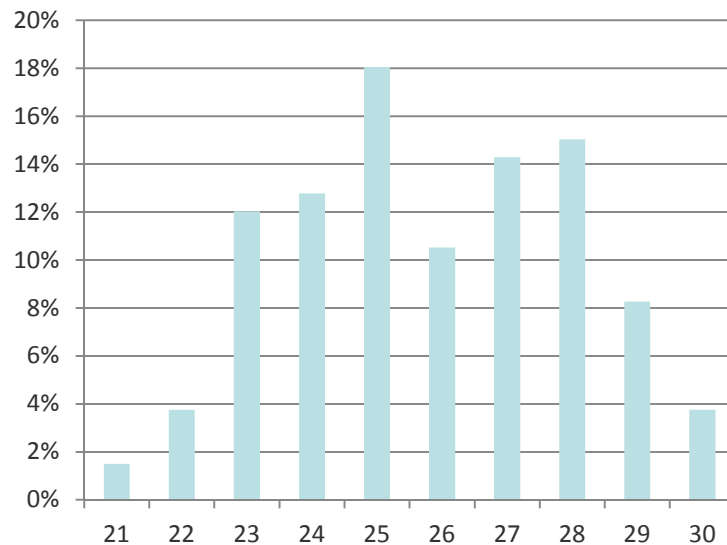
▪ C'est une notion polymorphe selon les individus, qui se situe au confluent de plusieurs valeurs « morales »



▪ Une attitude propre à chacun : « tout montrer-tout voir » ?

▪ Une contribution à l'adéquation offre – demande d'emploi ?

- L'étude a été réalisée en France entre décembre 2011 et mars 2012 auprès de 259 jeunes (moins de 30 ans) diplômés de formation Bac + 5 et plus, dont 179 inscrits au Café de l'avenir et une majorité de femmes (66% pour l'ensemble de l'étude). Pour comparaison, la population des Bac+5 et plus représente 30% au niveau national.
- Répartition des âges de nos sondés: (moyenne = 26 ans)

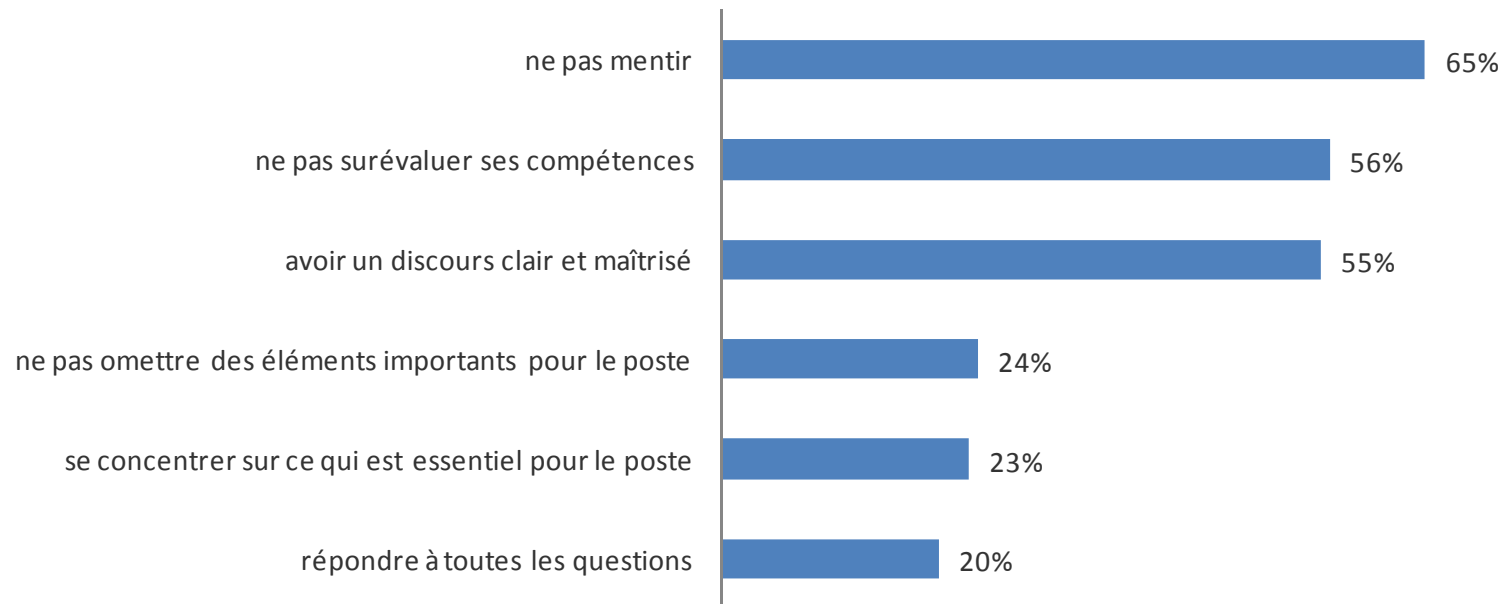


- Analyse de la répartition des formations par rapport à l'ensemble de la population

		Niveau National	Population de notre étude
Répartition Universités / Grandes Ecoles	Universités	63%	56%
	Grandes Ecoles	37%	44%

- % de personnes en recherche active parmi nos sondés : 43% (62% pour le café de l'avenir)
- Cette étude a été réalisée en collaboration avec Benjamin Gratton, cofondateur de l'institut de sondage Opinionway et fondateur associé de BeBetter&Co. Il est également accompagnateur au Café de l'avenir.

Pour les interrogés, être transparent lors d'un entretien de recrutement, c'est (plusieurs réponses possibles):



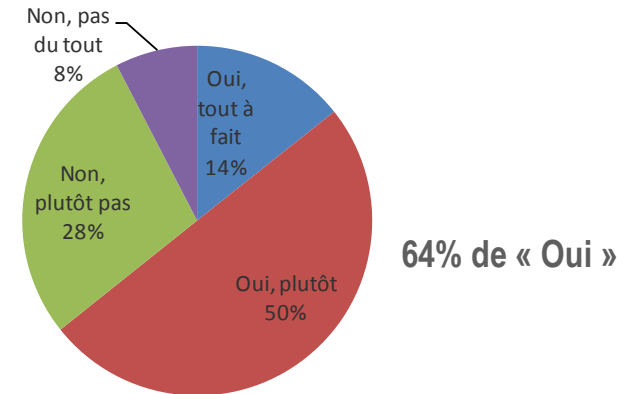
La notion de transparence englobe deux idées fortes selon les sondés:

- Expression de la notion d'**honnêteté** (« ne pas mentir », « ne pas surévaluer ses compétences » )
- Expression de la notion de **clarté** dans le discours – sans clarté le message ne passe pas (« avoir un discours clair et maîtrisé » )

# Le manque de transparence est-il une stratégie ?

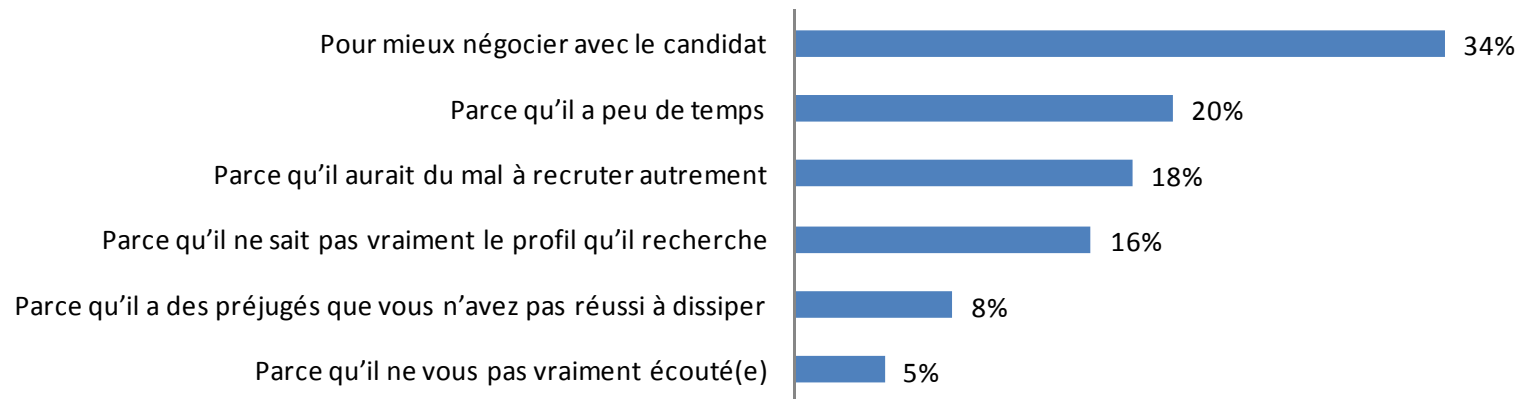


- Les interviewés considèrent majoritairement que ne pas toujours être transparent lors de l'entretien est utile.
- Autrement dit, l'absence de transparence s'apparente à une stratégie à part entière lors d'un entretien de recrutement.



*Etes-vous d'accord avec cette phrase?  
C'est utile de ne pas être toujours transparent(e) en entretien.*

- De même, ils estiment que les recruteurs ne sont pas toujours transparents pour les raisons suivantes:



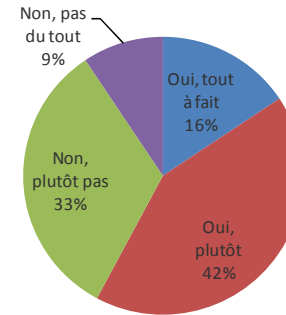
*Selon vous, pourquoi le recruteur n'est-il pas toujours transparent ? (plusieurs réponses possibles)*

# Le manque de transparence est-il culturel ?



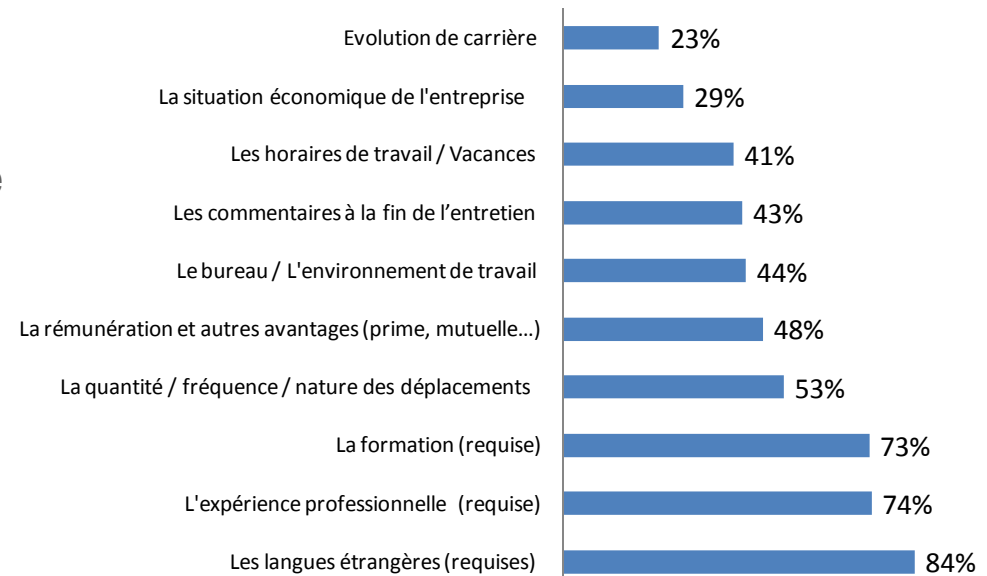
- Les interviewés considèrent majoritairement que ne pas toujours être transparent lors de l’entretien est normal.

*Etes-vous d'accord avec cette phrase?  
C'est normal de ne pas être toujours transparent(e) en entretien.*



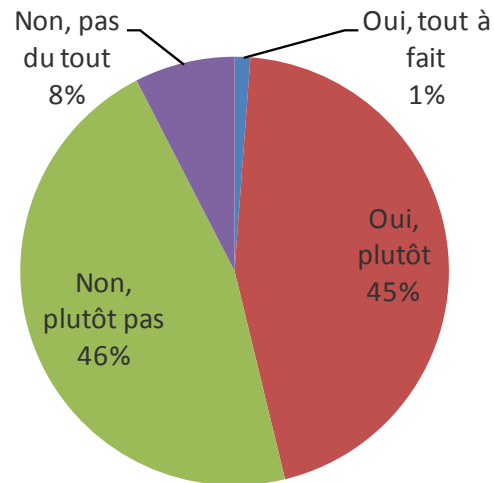
58% de « Oui »

- Les jeunes considèrent les recruteurs peu transparents sur :
  - L'évolution de carrière
  - La vraie situation économique de la société qui embauche
  - Les horaires / charge de travail et les vacances du poste proposé
  - Les commentaires à la fin de l’entretien
  - L'environnement de travail qui attend le futur embauché

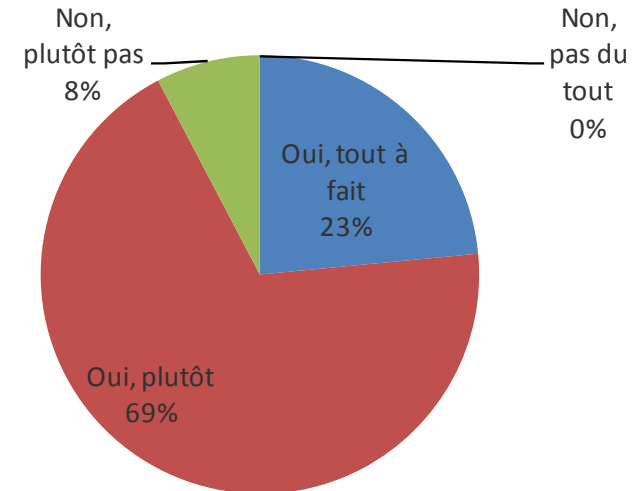


*Selon vous, pour chacun de ces domaines, le recruteur est-il toujours transparent ? (% de oui)*

La transparence devrait être un des fondamentaux de la relation qui se noue, dès l’entretien d’embauche, entre le candidat et l’employeur. Culturellement pourtant, les jeunes développent de façon naturelle une certaine opacité vis-à-vis des recruteurs. Ils considèrent que les entreprises se comportent de même à leur égard.



*Selon vous, le recruteur est-il toujours transparent lors d'un entretien de recrutement ?*



*Êtes-vous toujours transparent(e) lors d'un entretien de recrutement ?*

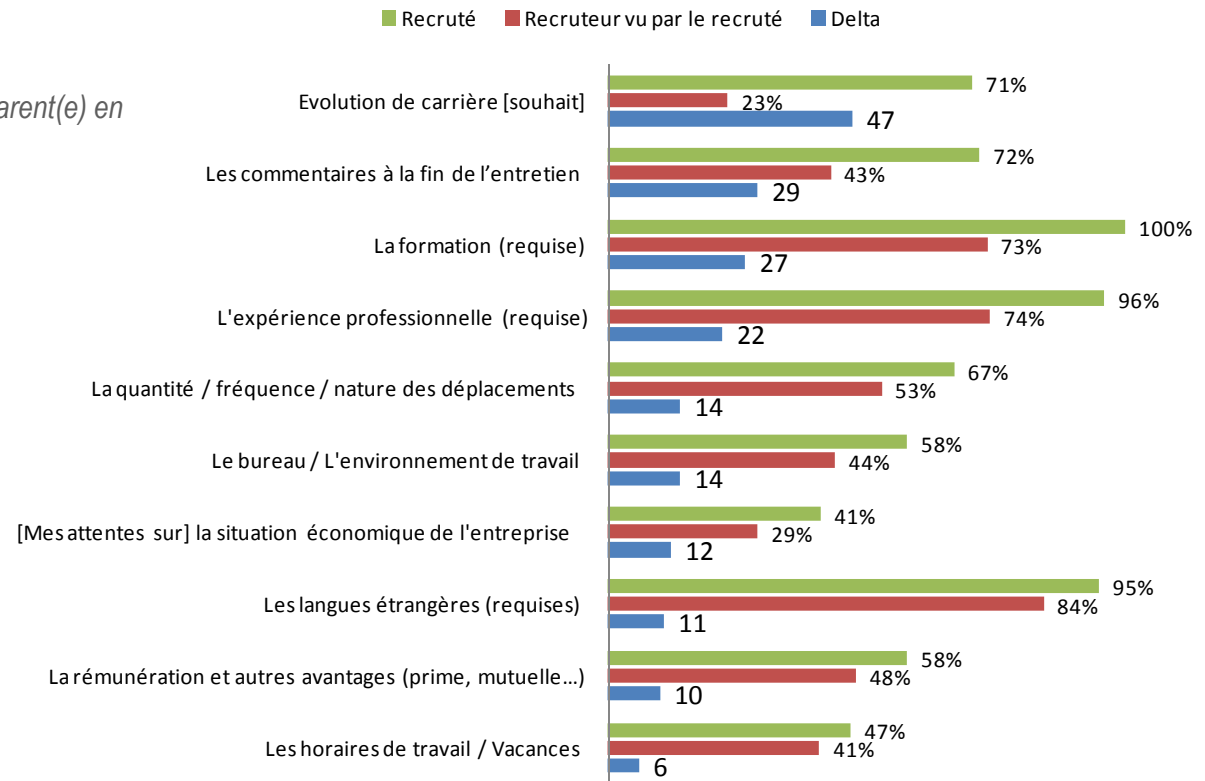
Alors que les interrogés considèrent majoritairement que le manque de transparence est utile et normal, ils sont pourtant 92% à indiquer qu'ils sont transparents en entretien de recrutement. Il semble donc qu'ils ne sont pas à l'aise avec leur opacité stratégique et culturelle.

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.

# Les différences de perception recruté / recruteur



*Dans quels domaines êtes-vous toujours transparent(e) en entretien de recrutement ? (% de oui)*



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.

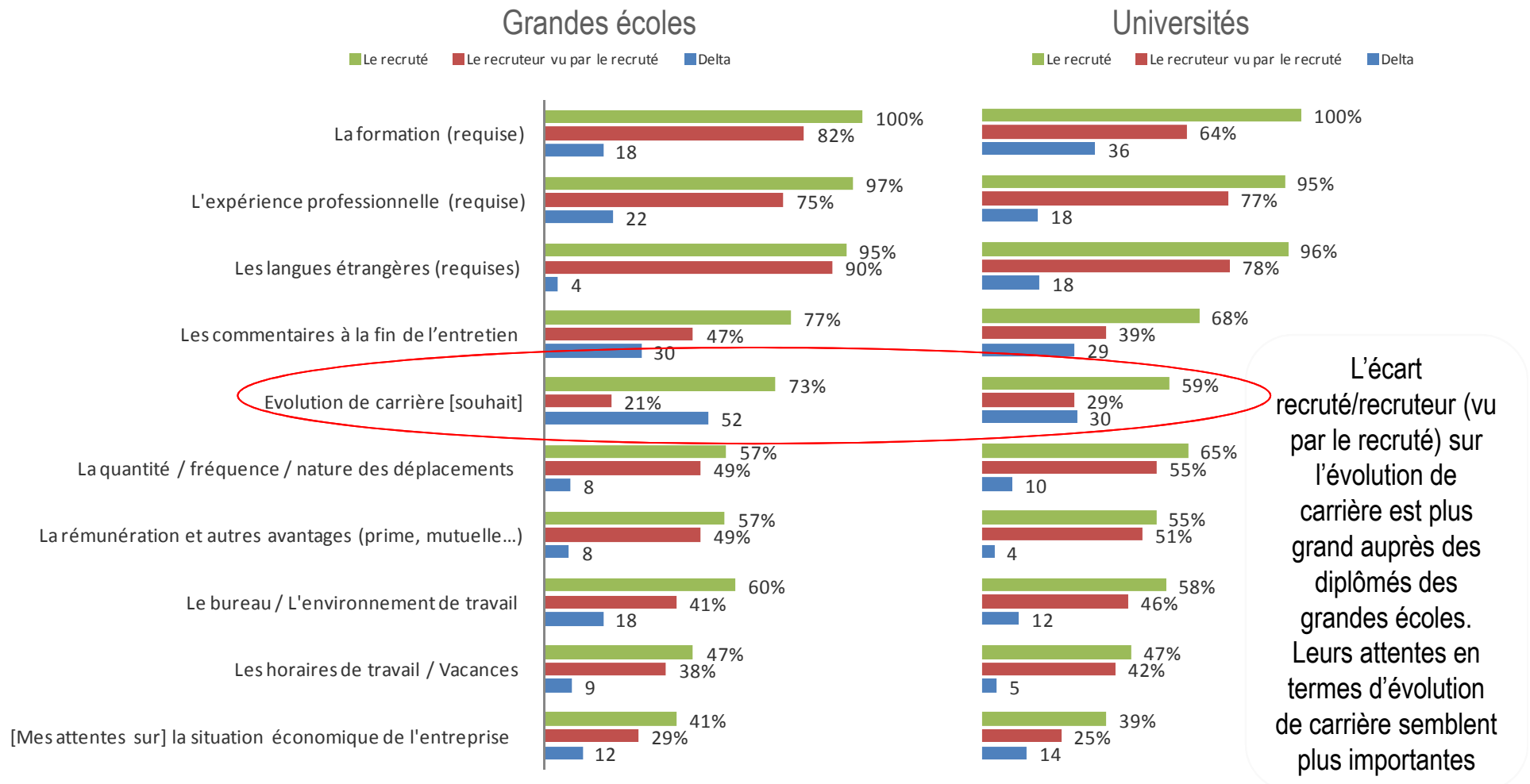
En revanche, ils sont plus opaques sur la situation économique de l'entreprise, les horaires de travail, l'environnement de travail et la rémunération.

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. Question: est-ce lié à l'impatience de cette génération Y ?

# Les différences de perception Ecoles / Universités



Comparaison des réponses à la question « Dans quels domaines êtes-vous toujours transparent(e) en entretien de recrutement ? » selon l'origine des interviewés (diplômés de grandes écoles vs diplômés de l'université).



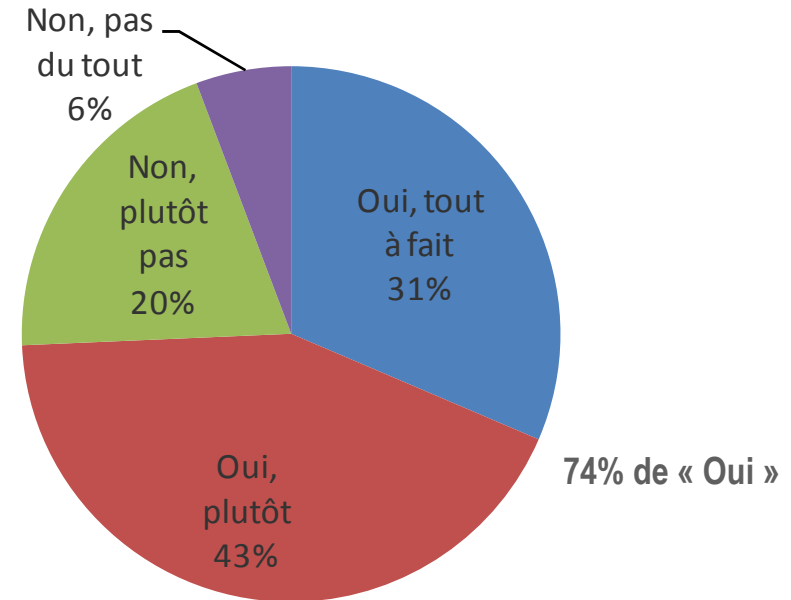
## Et le défi du premier emploi ?



	Grandes écoles	Université
Nombre de mois pour trouver un emploi	3,5	6,3
Nombre d'entretiens obtenus par mois de recherche d'emploi	1,4	0,5
% d'interviewés qui ne savent pas vraiment l'emploi qu'ils recherchent	15%	25%
Etes-vous toujours transparent(e) sur vos souhaits d'évolution de carrière lors de l'entretien ?	Oui à 73%	Oui à 59%

- L'entrée sur le marché du travail est sensiblement plus longue et plus fastidieuse pour les diplômés de l'université.
- 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.

*A ne pas être transparent(e), risque-t-on de ne pas correspondre au poste et donc de ne pas être gardé à long terme dans l'entreprise ?*



Pour le candidat, le manque de transparence est utile pour décrocher un emploi, notamment dans la situation actuelle du marché du travail. Cependant, à plus long terme et notamment dans l'optique de son évolution de carrière, il a conscience des limites que constitue cette attitude.

Le marché de l'emploi pourrait gagner en efficacité 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.
- 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.

Pour permettre l'adéquation entre recruteurs et recrutés, les deux parties doivent faire des efforts et évoquer plus concrètement leurs attentes respectives.

L'ambition du projet [www.defidupremieremploi.com](http://www.defidupremieremploi.com) conduit par le Café de l'Avenir et la promotion Executive MBA 2012 de l'ESSEC est de permettre aux jeunes de profiter d'échanges sans enjeu immédiat au cours desquels le « parler vrai » est de rigueur.

Cet apprentissage de la transparence et de la confiance en soi facilite incontestablement la recherche d'emploi (15 personnes sur les 40 accompagnées fin novembre par la promotion 2012 de l'Executive MBA Essec & Mannheim ont trouvé un premier emploi début février).

1. La structure socio-démographique de la population des participants au Café de l'avenir est globalement proche de la population étudiante française.

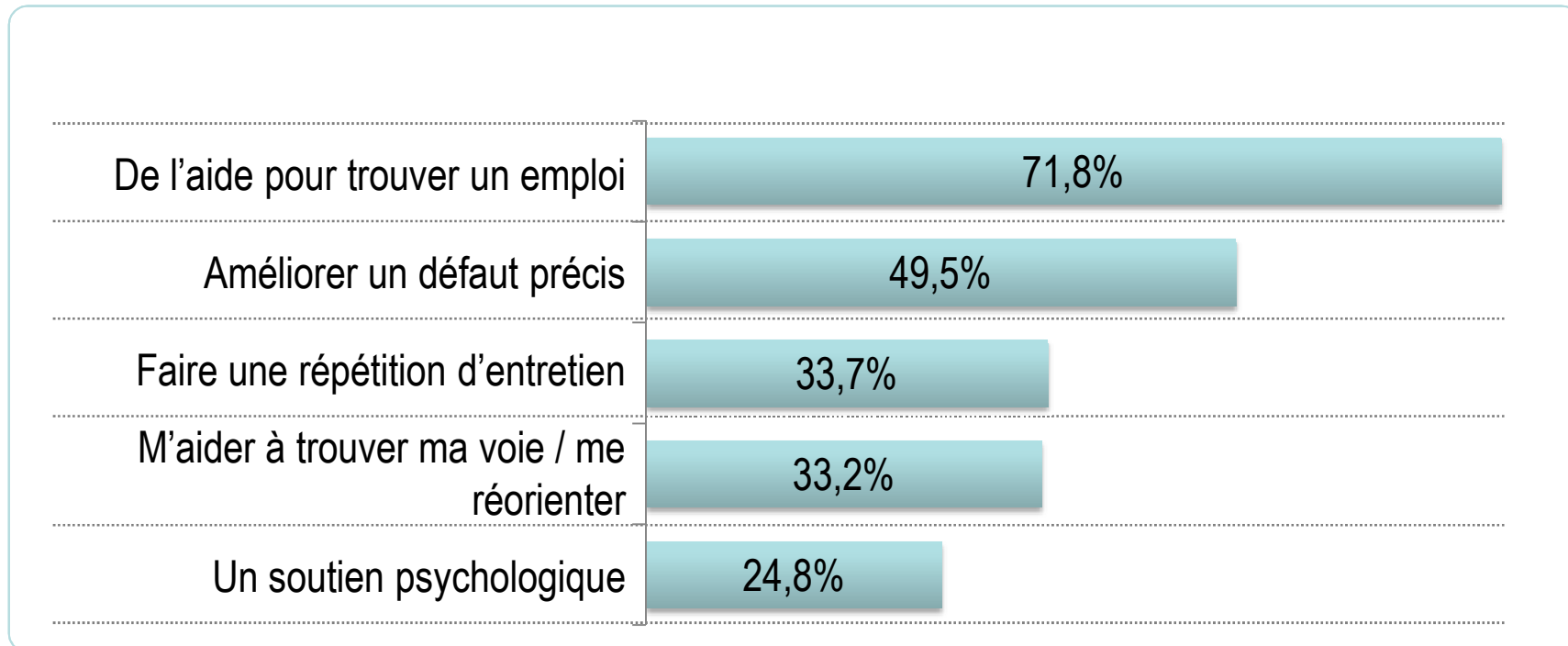
Il est important de noter **une différence majeure** : le % de femme participant au Café de l'avenir (68%) est largement supérieur à celui de la population étudiante française (55%).

2. La répartition école – université correspond au % de diplômés bac +5 obtenus dans ces filières

	Niveau National	Café de l'avenir
Universités	63%	63%
Grandes écoles	37%	37%

3. Pour eux, le Café de l'avenir n'est pas seulement un moyen pour améliorer leur recherche d'emploi.

*Qu'attendez-vous de l'association Café de l'avenir?*



Au delà de la technique apportée par le Café de l'avenir (répétition d'entretien, écriture de CV et de lettre de motivation), c'est aussi un moment pour (re)trouver de l'assurance (en soi) : soutien psychologique, aide à l'orientation, aide au choix, etc.

- **Coordinateurs de l'étude**
  - Grégoire Lagabe - ESSEC & Mannheim Executive MBA
  - Benjamin Gratton - Café de l'avenir
  
- **Contacts presse :**
  - Laurent Tirode – 06 78 78 10 50
  - Laurent Acharian – 06 64 93 62 58
  
- **Contact Café de l'avenir**
  - Natacha Andria – 06 69 65 19 21
  
- *Le Café de l'Avenir, ce sont plus de 150 bénévoles du monde de l'entreprise, mobilisés pour faciliter le passage des jeunes diplômés vers la vie active ! A travers une rencontre avec un professionnel d'entreprise, où écoute, dialogue et conseils sont les maîtres mots, les jeunes diplômés sont accompagnés dans leurs démarches pour trouver l'emploi correspondant le mieux à leur formation et à leur parcours de vie. Depuis 5 ans, près de 2500 jeunes ont ainsi travaillé sur leur projet d'avenir avec des professionnels issus de tous secteurs d'activités.*
  
- *L'Essec & Mannheim Executive MBA offre à des cadres supérieurs une expérience unique de développement. Au cours de cette formation, ces hauts potentiels bénéficient d'enseignements qui leur permettront d'évoluer avec succès dans un environnement international. La promotion 2012 compte 46 cadres qui ont choisi d'accompagner chacun deux jeunes du Café de l'avenir jusqu'à leur embauche. Depuis la première rencontre le 28 novembre 2011, 15 jeunes ont d'ores et déjà trouvé un premier emploi grâce à cet accompagnement. La seconde rencontre aura lieu le 12 mars au siège de Microsoft (Issy les Moulineaux). Elle sera suivie d'un événement sur le thème du « défi du premier emploi » animé par Gérard Leclerc (président de LCPAN) et Gilles Leclerc (président de Public Sénat). Cet événement aura pour grand témoin Xavier Fontanet, ancien président d'Essilor et manager de l'année 2011.*