

Pour embaucher, les entreprises doivent revoir leurs procédures et leurs engagements

« Des pratiques critiquées », titre **Les Echos** qui détaille une étude de l'Apec montrant que six entreprises sur dix, ayant recruté au moins un cadre en 2023, ont eu du mal à y parvenir, alors qu'elles étaient à peine une sur deux en 2019. En cause : l'insuffisance de candidatures, les profils inadaptés, la concurrence entre employeurs ou les prétentions salariales des candidats. Mais également, comme le montre une deuxième étude de l'Apec publiée aujourd'hui, des processus de recrutement « longs et énergivores », « peu explicités », imprécis sur les éléments clés du poste ou encore des échanges « parfois déceptifs ». Pêle-mêle, les cadres interrogés ou sondés font état d'entreprises qui « surmobilisent » les candidats souvent sans préavis, d'entretiens mal ajustés et déséquilibrés, de manque de respect, de retours lacunaires, impersonnels ou trop tardifs – quand il y en a –, ce qui n'est pas la règle. Durée de recrutement plus courte, déroulé lisible, description du poste plus pertinente et posture imprégnée de davantage de considération : les attentes des cadres, juniors ou seniors, découlent logiquement de ce vécu. (Les Echos, p.4)

« Les TPE-PME face au casse-tête grandissant du recrutement des jeunes », titre **Les Echos** remarquant que les exigences des nouvelles générations viennent bousculer les entreprises, les obligeant à être plus souples sur l'organisation du temps de travail. Pour tenter de les séduire, les engagements sociétaux et écoresponsables sont souvent mis en avant. Pour la CPME, cette réserve des jeunes travailleurs vis-à-vis des petites entreprises se serait accentuée depuis le Covid. (Les Echos, p.22)