



Recruter et fidéliser : un double casse-tête pour les employeurs, mais il y a des solutions.

Parution : jeudi 24 juillet 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/recruter-fideliser-double-casse-tete-pour-les-employeurs,54047.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

"Les difficultés de recrutement persistent et les employeurs doivent continuer de s'adapter aux exigences des candidats." C'est l'un des conseils de la récente enquête du cabinet international de recrutement Michael Page, dans l'étude "Talents Trends 25", dont nous reprenons quelques éléments ici [1].

"Depuis cinq ans" indique l'étude, "le marché de l'emploi connaît une profonde transformation. (...) C'est une véritable « révolution invisible », marquant la redéfinition du rapport des salariés au travail.

En dépit du ralentissement économique et de la baisse du nombre d'offres disponibles, les résultats 2025 de notre enquête montrent combien l'équation pour recruter les meilleurs talents est à la fois changeante et multifactorielle. Rémunération, flexibilité, intérêt des missions, environnement de travail, management bienveillant... la liste des attentes est longue ! Et s'il est déjà difficile d'y répondre dans un contexte porteur, cela devient un réel défi dans une période fluctuante et incertaine comme aujourd'hui où les entreprises sont confrontées à des choix complexes."



Source : étude "Talents Trends 25"

L'étude résume en 5 points les interrogations auxquelles les recruteurs doivent faire face et réfléchir pour mieux recruter, mais aussi et avant tout pour fidéliser leurs collaborateurs :

- Salaire : êtes-vous en phase avec les attentes des candidats ?
- Flexibilité : comment vous positionnez-vous sur l'avenir du télétravail ? (qui, on le sait, a moins le vent en poupe actuellement chez les recruteurs mais est jugé comme très important par les candidats)
- Évolution professionnelle : offrez-vous suffisamment de visibilité sur les parcours de carrière possibles ? Sur les perspectives ?
- Environnement de travail : votre promesse employeur est-elle assez attractive ?
- Enfin... l'IA : votre entreprise est-elle suffisamment en phase avec les évolutions technologiques et les nouveaux réflexes des candidats dans leur vie de tous les jours ?

Voici quelques éléments de réflexion à partir de retours des candidats, recueillis dans cette enquête...

Source : étude "Talents Trends 25"

Focus sur... L'équilibre de vie : "un critère non-négociable".

"C'est le 1er critère cité lorsqu'on interroge les salariés sur ce qui est important aujourd'hui pour eux dans leur vie professionnelle. Ils le placent devant un poste intéressant (83%) et un bon salaire (80%) et ce, quelle que soit la génération interrogée. Plus d'1 répondant sur 2 (59%) se dit même prêt à renoncer à une promotion si celle-ci devait nuire à leur équilibre personnel.

Cette tendance, immuable depuis le lancement de notre étude en 2022, est extrêmement représentative de la « révolution invisible » vécue par le marché de l'emploi ces dernières années.

Il y a un vrai enjeu côté Entreprises pour arriver à formaliser une politique de travail hybride claire, cohérente et durable..."

1. Pouvez-vous répondre à mes attentes salariales ?



Plus d'un Français sur deux (54%) juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste. Alors que la directive européenne sur la transparence des salaires doit entrer en vigueur en juin 2026 et que l'égalité salariale apparaît comme une priorité pour 56% des répondants, la transparence est plus que jamais de rigueur !

3. Quelles sont les perspectives d'évolution en interne ?



Seuls 14% des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel. Dans un monde où tout va vite, plus de place pour la routine ou l'inertie, les salariés ont envie de changement. La recherche d'une promotion est le 1^{er} facteur de départ des salariés satisfaits de leur poste.

2. Votre politique de télétravail est-elle susceptible d'évoluer ?



Faut-il retourner au bureau ou pas ? La tendance enclenchée à l'international par quelques acteurs majeurs marque-t-elle les prémices d'un retour au bureau généralisé pour tous ? Pour 6 salariés français sur 10, un durcissement de la politique de télétravail de leur employeur les inciterait à chercher ailleurs. Travail hybride, flexibilité proposée : de vrais sujets à préciser !

4. Quelles sont la raison d'être et la vision de votre entreprise ?



L'adéquation avec la stratégie d'entreprise apparaît comme un élément déterminant de la satisfaction professionnelle, elle-même clé dans la rétention des talents. Communiquer plus et/ou mieux pour retrouver la confiance et l'adhésion des collaborateurs est un défi majeur pour les employeurs d'aujourd'hui.

5. Quelle est votre approche en matière d'IA ?



L'utilisation de l'Intelligence Artificielle est en plein essor et dorénavant plus d'un salarié sur deux pense que celle-ci aura un impact sur sa carrière dans les années à venir. Pour autant 74% d'entre eux déplorent le manque d'accompagnement de leur employeur en la matière. Il devient crucial pour les entreprises de s'emparer du sujet !

Plus d'un salarié sur deux chercherait ailleurs si son employeur lui demandait de venir plus au bureau.

A lire par ailleurs à ce sujet : "[\[Enquête\] Les vraies attentes des avocats vis-à-vis de leurs futurs collaborateurs juniors.](#)"

Et la satisfaction professionnelle recherchée par les candidats ? "Elle passe par une adéquation personnelle."

"Selon une étude récente de l'IFOP pour la Fondation Jean Jaurès, dans les années 90, 60% des Français déclaraient que le travail était très important dans leur vie, ils ne sont plus que 25% aujourd'hui. Il y a eu une vraie transformation de la relation au travail : on ne vit plus pour travailler mais on travaille pour vivre.

Une prise de distance qui, de manière peut être paradoxale, replace le travail comme un facteur non plus d'aliénation mais d'épanouissement. L'idée n'est pas de subir en travaillant mais d'y trouver un intérêt personnel, autre que seulement pécunier : la fameuse « Quête de sens ».

Raison d'être et vision : les clés pour bien recruter

Si la raison d'être pose les fondations et les valeurs de l'entreprise (Pourquoi nous existons), la vision guide son évolution en servant d'objectif à long terme (Où allons-nous ?). A la fois lignes directrices pour la stratégie à mettre en place ainsi que sources d'engagement et de motivation pour les salariés, elles sont fondamentales au développement et au succès d'une organisation.

En effet, dans un marché toujours plus concurrentiel, une raison d'être et une vision fortes permettent de se différencier à la fois auprès des investisseurs, des consommateurs mais aussi des talents."

En conclusion...

L'enquête conclut par quelques conseils :



[cliquez pour agrandir]

Concernant spécifiquement le secteur juridique, il est certain que nous sommes arrivés à la fin d'une période ; "exercer le Droit" ne suffit plus à faire une vie et les jeunes avocats et juristes (par "jeunes", entendons ici les moins de 35 ans, la tendance est là depuis 10 ans déjà) ne sont pas déconnectés du reste de la société, avec des aspirations que l'on retrouve dans cette étude généraliste.

L'envie de travailler avec du sens est toujours là, et justement le Droit permet très souvent d'avoir un métier qui a du sens ! C'est la force de ce secteur.

Aux employeurs d'adapter leur cadre de travail à une nouvelle réalité... déjà en place depuis quelques années et qu'il n'est plus temps de contester : en s'y adaptant, tous construiront de belles équipes, heureuses d'exercer le Droit !

Nous poursuivrons prochainement cette réflexion avec une enquête sur le Management des équipes en cabinets d'avocats, pleine d'enseignements. A suivre !)

Christophe Albert Rédaction du Village de la justice

[1] Enquête non spécifique aux métiers du droit, mais qui nous a semblé intéressante par son côté structurel. [Consultable en intégralité ici.](#)

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).