



BAROMETRE RH AUTOMNE HIVER 2021

REPERES



**CANDIDAT(E)S
OÙ EN ÊTES-VOUS?**

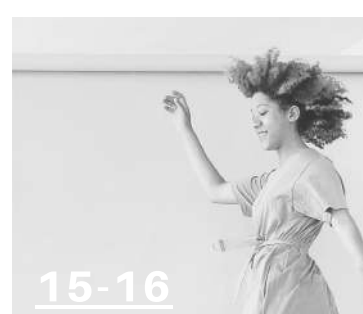
#EMPLOI #ENGAGEMENT #PERSPECTIVES

NUMÉRO 4 • AUTOMNE - HIVER 2021



au sommaire

- 04 Marché du travail
- 05 Covid-19 & après
- 06 Changer d'air ?
- 07 Dire oui ?
- 08 Prendre une décision rapidement
- 09 Soft Skills
- 10 Alors engagé(e) ?
- 11 La motivation
- 12 Pourquoi postuler ?
- 13 Cliquer pour postuler ?
- 14 Focus Recrutement
- 15 Focus Commerce
- 16 Focus Industrie





EDITO

A l'heure où les offres d'emploi diffusées ont atteint un niveau aussi haut qu'en 2019, où les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter les talents et où les candidat(es) et les collaborateurs se posent des questions de sens et de rapport au travail, nous sommes très heureux de vous partager la **quatrième édition** de notre étude **candidats**.

Une quatrième édition automne-hiver, 6 mois tout juste après celle d'avril-mai 2021, **enrichie** une nouvelle fois d'éléments concrets pour mieux attirer, mieux évaluer et mieux engager les talents.

Notre objectif : vous apporter des **leviers concrets** pour avancer, que vous soyez RH, manager, dirigeant et même un talent !
Et vous aider à clarifier votre projet, vos envies, vos ambitions au cœur de ce tourbillon d'informations que nous vivons tous.

Nous remercions l'ensemble des participants qui se sont prêtés au jeu pour nous et pour vous.

Bonne lecture,

Marché du travail

ETAT D'ESPRIT

Septembre

Candidats = 6 / 10

Novembre

Candidats = 6,3 / 10

2022

Candidats = 6,5 / 10

Note accordée à la perception du marché de l'emploi par les répondants.

L'embellie et la sortie de crise se confirment, les candidats retrouvent le chemin de l'optimisme.





76%

**DES CANDIDATS
IMPACTÉS
PROFESSIONNELLEMENT**

POUR

67%

**DES CANDIDATS
L'ENVIE DE
CHANGEMENT
EST PLUS FORTE
QU'AVANT LA
CRISE DE LA COVID-19**

Covid-19 & après ?

76% des candidats déclarent que la crise de la Covid-19 a eu un impact significatif sur leur vie professionnelle. Un indicateur plutôt stable comparé au printemps 2021.

Des impacts exprimés quelque peu différents et/ou nouveaux de l'édition précédente :

Rémunération variable impactée, changement dans les relations clients et dans les relations au sein même de l'entreprise, stress plus important, reconversion professionnelle.

Ce qui explique sans doute que plus de 2 candidats sur 3 aient envie de changement et que cette envie soit beaucoup plus forte qu'en 2019.

La prise de conscience personnelle et/ou prise de recul, qu'a engendré la crise de la Covid-19 est exprimée par 50% des répondants.

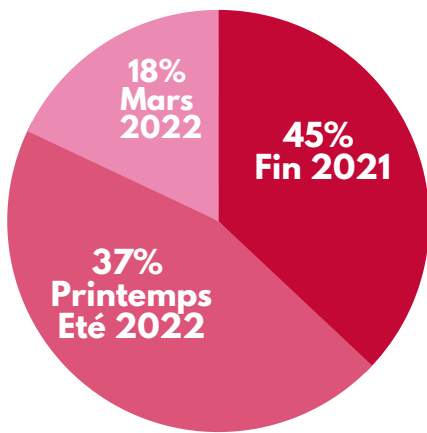
**Ce qui a changé
avec la crise de la
Covid-19 ?**

**Télétravail
Relations humaines**



Des talents, en poste qui ont des envies d'ailleurs

60% des candidats bien qu'en poste, pour les 2/3, **déclarent avoir réellement accéléré** leurs recherches depuis la rentrée 2021 (ils étaient 80% en mai vs janvier)



63% des talents en poste manifestent leur envie d'ailleurs **entre**

cette fin d'année & mars 2022

Pour les candidats en recherche d'emploi, la proportion monte à 85%.

55% des candidats se déclarent être en recherche **active** (ils étaient 50% en mai 2021).

et ce, pour 3 raisons :

Au printemps 2021, le manque de reconnaissance, le management et l'envie d'entreprendre constituaient le trio de tête. Un semestre plus tard, qu'en est-il ?

1.

L'envie de changer de région

2.

Le management
Le manque de reconnaissance

3.

L'envie d'entreprendre



Ce qui vous motiverait à dire oui à votre futur employeur ?

Selon les candidats H/F, des éléments clefs les motiveraient à dire oui à un futur employeur. Intéressant de constater les évolutions sur ces 6 derniers mois :

- ☰ 1. Adéquation entre mes valeurs et celle de l'entreprise
- ↑ 2. Rémunération
- ↑ 3. Ambiance de travail
- ↑ 4. Parfaite compréhension de mes attentes
- ↑ 5. Les missions
- ☰ 6. Process de recrutement rapide
- ↓ 7. Responsabilités
- ☰ 8. Perspectives de carrière
- ↓ 9. Changement de secteur d'activité ou de métier
- ↓ 10. La situation financière de l'entreprise

Les critères de choix ont de nouveau évolué vs le printemps 2021 :

En n°1 l'adéquation valeurs (qui reste n°1), en n°2 le nouveau secteur d'activité (passé en n°9), en n°3 l'évaluation réelle de mes soft skills par l'entreprise (qui passe hors scope), en n°4 la prise de responsabilités (qui passe n°7), et la rémunération en n°11 (qui passe en n°2).



Prendre une décision rapidement, c'est possible ?

"Vite, bien et mieux"

Sans surprise, la rapidité et la réactivité des recruteurs est un accélérateur majeur de prise de décision pour les candidats en poste.

La localisation du lieu de travail et la proximité avec le domicile entrent également en ligne de compte.

La rencontre, majoritairement en physique, avec l'entreprise, les recruteurs, les managers ou même les membres de l'équipe est décisif.

60% des candidats déclarent que leur propre "**feeling**" peut déclencher un oui !

Tout peut donc se jouer à une seule rencontre à condition que le discours aille au-delà de la promesse :



Ce qui est important pour les candidats lors des entretiens en entreprise :

- Les valeurs de l'entreprise expliquées avec des exemples,
- La **transparence** sur la réalité du poste,
- Des **perspectives de carrières** et/ou d'évolution énoncées
- La présentation d'un challenge possible à relever avec **des moyens qui correspondent aux objectifs**
- Les contours des missions, des responsabilités confiées et de l'intérêt du poste pour l'entreprise

SOFT SKILLS

Quelles soft skills vous paraissent essentielles sur le marché du travail ?

Plus de 20 mois après le démarrage de la Covid-19, les candidats perçoivent une réelle différence en matière de soft skills attendues par les recruteurs.

Alors que le développement des compétences est perçu par ces derniers comme le 2ème facteur clé de leur motivation et donc de leur engagement, les entreprises n'ont-elles pas nécessité à renforcer l'accompagnement et la formation tout au long du parcours professionnel de leurs talents ?

Adaptabilité
Ecoute
Autonomie
Réactivité
Empathie
Esprit d'équipe
Communication
Résilience
Orienté(e) solutions
Créativité

R.E.S.P.E..C.T, vous avez le profil !

L'évaluation objective et prédictive des soft skills répond à trois enjeux majeurs pour les entreprises : bien-être au travail, sens et engagement.

Pour les talents, être capables d'innover et de se transformer au gré des changements et bouleversements de plus en plus rapides, tout en étant dans la lignée de ce qu'est l'entreprise, est aujourd'hui encore plus qu'hier une réalité.

Car oui, les Soft Skills sont un moteur de performance durable au travail, et lorsqu'elles sont évaluées objectivement et développées dans le temps sont gage de plaisir et de sens.



Alors, engagé(e)?

70% des candidats se disent engagés dans leur rapport au travail

En mai 2021, ils étaient 83% à se déclarer engagés dans leur rapport au travail

Les moteurs d'engagement au travail

L'engagement des collaborateurs repose sur 3 piliers : le sens, le développement des compétences et le plaisir de bien faire. Pour les talents, comprendre et partager une vision RH, des valeurs et une ambition commune est essentiel. En développant une symétrie des attentions une expérience collaborateur différenciante se crée alors.

Et si créer une symétrie des attentions reposait avant tout sur une lecture complète et juste des moteurs d'engagement au travail ?

En novembre 2021

1. Sens
2. Climat de confiance
3. Statut / Rémunération
4. Management
5. Considération / Reconnaissance
6. Equipe
7. Prise en compte de mes idées
8. Perspectives

En mai 2021

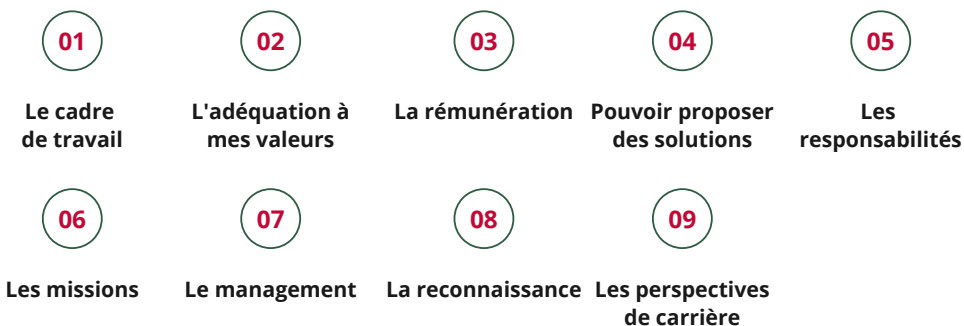
1. Climat de confiance
2. Prise en compte de mes idées
3. Considération / Reconnaissance
4. Perspectives
5. Statut / Rémunération
6. Sens
7. Management
8. Equipe

La motivation au quotidien

Ces derniers mois ont chamboulé le rapport au travail et ont nécessité pour les collaborateurs de se (ré)appivoiser les éléments de motivation au quotidien.

Il nous est donc paru essentiel de les questionner sur leurs facteurs de motivation au quotidien, puis dans leur rapport au travail, pour que chaque talent puisse être un acteur engagé dans la performance.

Quels sont vos facteurs de motivation au quotidien ?



La motivation et le rapport au travail

"Donner un sens", "Chercher le sens", autant d'expressions qui sont devenues des maximes.

Plus précisément, qu'est ce qui conduit à durablement être motivé(e) au travail ?

Un éclairage nécessaire pour que chaque rencontre puisse créer une réussite !

L'équilibre vie pro / vie perso

La crise Covid-19 a renforcé la volonté de préserver son équilibre et plus largement un rapport équilibré entre vie professionnelle et vie personnelle. Une prise de conscience quant à la définition des priorités.

Le développement des compétences

Ce facteur occupant la deuxième position, il s'agit d'un élément prépondérant dans la dynamique de motivation et d'engagement des talents. Mais si tout commençait par bien se connaître soi-même (collaborateur, qu'il soit manager ou non) pour bien communiquer et mieux interagir dans son rapport à l'autre au travail ?

Le sens, la communication et l'utilité

A l'heure où le distanciel et le télétravail occupent une grande place, donner du sens en communiquant est indispensable. Les candidats ont également besoin de comprendre l'utilité de leur mission au sens sociétal.

La transparence, la reconnaissance, l'action

Enfin le regard apporté aux talents dans leurs missions, tout comme la mise en mouvement sont des critères déterminants.

Pourquoi postuler ?

Automne-hiver 2021

1. LA QUALITÉ DES ANNONCES
2. LA MARQUE EMPLOYEUR
3. UN SITE ATTRACTIF
4. LES AVIS DES COLLABORATEURS SUR LES PLATEFORMES
5. LA VISIBILITÉ SUR GOOGLE DES OFFRES D'EMPLOI
6. LES RÉSEAUX SOCIAUX



Printemps 2021

1. LA MARQUE EMPLOYEUR
2. LES RÉSEAUX SOCIAUX
3. LES AVIS DES COLLABORATEURS SUR LES PLATEFORMES
4. LA VISIBILITÉ SUR GOOGLE DES OFFRES D'EMPLOI
5. UN SITE ATTRACTIF
6. LA QUALITÉ DES ANNONCES

Quel est le temps passé ?

Automne-hiver 2021

1. PLUS DE 10 MIN (38%)
2. ENTRE 5 ET 10 MIN (32%)
3. ENTRE 2 ET 5 MIN (25%)



Printemps 2021

1. PLUS DE 10 MIN (67%)
2. ENTRE 5 ET 10 MIN (20%)

Trouver une offre d'emploi ?

Quelles préférences ?

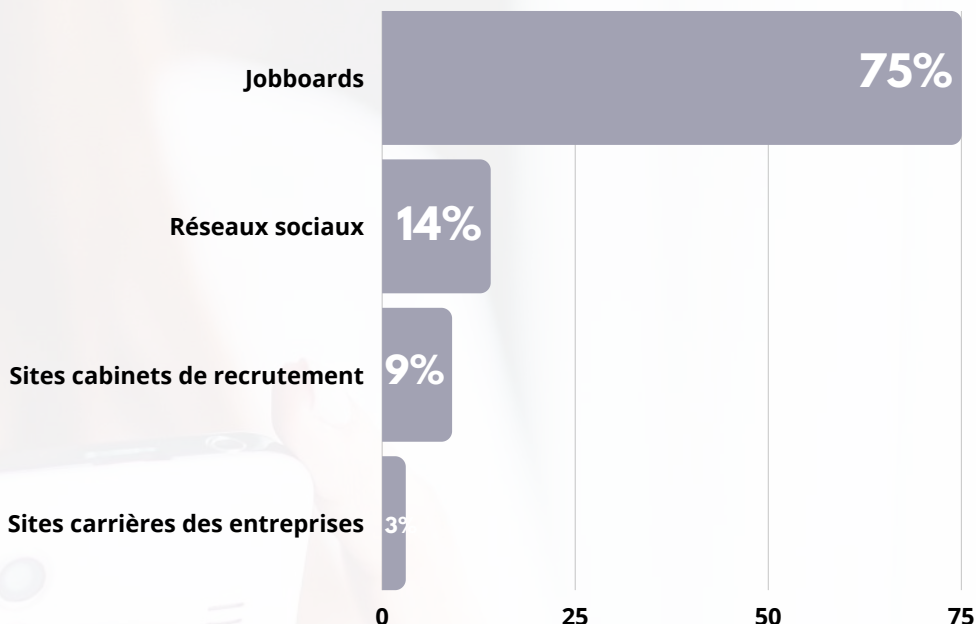
Les jobboards sont le 1er réflexe des candidats dans leur parcours de recherche, suivis de près par les réseaux sociaux et les sites des cabinets de recrutement.

Les sites carrières des entreprises sont cités en dernier.

Comment faire mieux ?

Les candidats semblent préférer, comme ce que nous pouvons rencontrer dans tous nos parcours de consommation, l'accès rapide au choix, à l'information et ne semblent pas systématiquement avoir en tête leur entreprise cible au moment de leur recherche.

Bien entendu, plus l'accès à l'information est direct, plus les chances de convertir vers une candidature sont nombreuses !



Cliquer sur postuler ?

A l'heure où les offres d'emploi redémarrent, écrire et publier une annonce pertinente et adaptée aux candidats pour déclencher une conversion et donc une candidature est souvent un véritable casse-tête.

Quels éléments attirent vraiment l'attention des candidats ?

1. Intitulé de poste
2. Les missions
3. Rémunération
4. Le contexte du poste
5. Les valeurs exprimées
6. La possibilité de contacter le recruteur en direct
7. La mention du télétravail
8. La présentation de l'entreprise
9. L'accroche
10. Une vidéo

79% des candidats déclarent qu'une offre d'emploi doit préciser la rémunération pour retenir leur attention.

Focus Recrutement

Quels modes de communication privilégier avec les candidats ?

Nous le disions en préambule, le marché de l'emploi est en dynamique de croissance. Cependant, plus de 2 entreprises sur 3 éprouvent des difficultés pour recruter.

Un paradoxe qui mérite quelques astuces pour créer des rencontres qui créent de la réussite !



1er contact suite candidature



RDV en présentiel
Tout au long du process de recrutement

NB
les entretiens en visio n'arrivent qu'en 3ème position après le téléphone, tout au long du process



Qu'est ce qui caractérise un "bon" process de recrutement selon vous ?

01

Echange

02

Ecoute

03

Transparence

04

Respect

05

Confiance

06

Délais tenus

07

Accompagnement

08

Bienveillance

09

Onboarding

Focus métier Commerce

Selon le sondage OpinionWay pour DCF (Dirigeants commerciaux de France) en partenariat avec CCLD en 2021, 95% des dirigeants d'entreprise considèrent que la fonction commerciale est importante pour la performance globale d'une entreprise. Et 47% des dirigeants considèrent que le recrutement des profils commerciaux est difficile pour leur entreprise.

Pourquoi changer ?

1.
Le management

2.
Manque de reconnaissance

3.
Gestion de la crise par leur entreprise actuelle

Pourquoi dire "oui" ?

1. L'ambiance de travail
2. Rémunération
3. Missions
4. Parfaite compréhension de mes attentes
5. Adéquation entre mes valeurs et celle de l'entreprise
6. Responsabilités
7. Perspectives de carrière
8. La situation financière de l'entreprise
9. Process de recrutement rapide
10. Changement de secteur d'activité ou de métier

Quels sont vos facteurs de motivation au quotidien ?

- | | | | | |
|---------------------|---------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------|
| 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| La rémunération | Le cadre de travail | L'adéquation avec mes valeurs | Les missions | Le management |
| 06 | 07 | 08 | 09 | |
| Les responsabilités | La reconnaissance | Proposer des solutions | Les perspectives de carrière | |

Quels sont vos facteurs de motivation dans votre rapport au travail ?

- | | | | |
|----------------------------------|-----------|-------------------------------------|------------|
| 01 | 02 | 03 | 04 |
| L'équilibre vie privée / vie pro | Le sens | Le développement de mes compétences | Le partage |
| 05 | 06 | 07 | 08 |
| La reconnaissance | L'utilité | La communication | L'action |

Focus métier Industrie

15 millions d'emplois dans l'industrie seront créés d'ici 2025.

1 entreprise industrielle sur 3 rencontre des difficultés à recruter des talents.

Focus sur les talents dans l'industrie en poste: quels sont les facteurs qui les poussent à vouloir changer d'entreprise ? et à dire oui ? Quels sont les facteurs de motivation et d'engagement de ces talents ?



Pourquoi changer ?

1.
Le métier
ne me
correspond plus

2.
Manque
de
reconnaissance

3.
Gestion de la
crise par leur
entreprise
actuelle

Pourquoi dire "oui" ?

1. Changement de secteur d'activité ou de métier
2. Responsabilités
3. Process de recrutement rapide
4. Parfaite compréhension de mes attentes
5. Rémunération
6. Adéquation entre mes valeurs et celle de l'entreprise
7. Missions
8. Perspectives de carrière
9. La situation financière de l'entreprise
10. L'ambiance de travail

Quels sont vos facteurs de motivation au quotidien ?

- | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 01
Le cadre de travail | 02
La rémunération | 03
La reconnaissance | 04
Le management | 05
Les perspectives de carrière |
| 06
Les responsabilités | 07
Apporter des solutions | 08
L'adéquation avec mes valeurs | 09
Les missions | |

Quels sont vos facteurs de motivation dans votre rapport au travail ?

- | | | | |
|---|--|-----------------------|------------------------|
| 01
Le développement de mes compétences | 02
L'équilibre vie privée / vie pro | 03
La transparence | 04
La communication |
| 05
L'action | 06
Le partage | 07
L'utilité | 08
Le sens |

A propos

Enquête CCLD - Candidats

4ème édition, administrée en ligne du 02 novembre au 18 novembre 2021, auprès de 1030 candidats de 18 ans et plus, échantillon représentatif de notre base de données candidats, et ce au niveau national:

Cadres : 50%
Non cadres : 50%

VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE Choisissez le recrutement augmenté

Attirer, évaluer, recruter et engager les talents qui vous correspondent vraiment.
CCLD accompagne les entreprises pour :
Attirer les talents →
Évaluer les talents →
Engager les talents →



Depuis 20 ans, CCLD est le spécialiste du recrutement augmenté de talents et crée des rencontres qui créent de la réussite !
Nous proposons un accompagnement RH complet pour attirer, évaluer et recruter et engager les talents avec CCLD Media RH, CCLD Talents et act4skills.



Notre agence de communication RH, pour vous accompagner pour faire émerger votre promesse employeur et mettre en oeuvre des stratégies gagnantes pour attirer les talents.



Évaluer et recruter les talents qui vous correspondent vraiment pour les fonctions commerciales, de la distribution, Industrie, Digital, Fonctions support, Compta-Finance et Executive Search.



Notre équipe conseil RH et développement des compétences vous accompagne pour faire de chaque collaborateur un acteur engagé dans la performance.

Vous êtes unique ! Nous prenons en compte vos particularités, vos aptitudes, votre parcours, vos aspirations afin de vous aider à trouver votre place.
Découvrez toutes nos offres d'emploi et opportunités de carrière sur :

cclid.com/candidat

VOUS ÊTES CANDIDAT ? Révélez ensemble votre talent

Vous êtes unique ! Nous prenons en compte vos particularités, vos aptitudes, votre parcours, vos aspirations afin de vous aider à trouver votre place.
Découvrez toutes nos offres d'emploi et opportunités de carrière.

Vous êtes unique !



cclid.com
act4skills.com