



ENQUÊTE 2020



VOTRE EXPÉRIENCE CANDIDAT (RE)TROUVER UN JOB !

Cette consultation visait à comprendre le vécu passé, présent et les besoins éventuels des personnes interrogées concernant leur évolution professionnelle et changement de poste. Une partie de la méthodologie et les tarifs de job&mobilité ont été fixés en fonction de cette étude dans une logique inversée c'est à dire que la demande (les répondants) a fixé le prix et non l'offre (notre société).

OBJECTIF

L'objectif général était de valider, affiner et nourrir l'idée de mettre à disposition un concept innovant dans le domaine de l'accompagnement en transition professionnelle :

- Valider le concept
- Affiner le modèle
- Restituer les résultats auprès du public (particuliers/DRH)

Quatre axes d'investigation :

- Obtenir des données sur l'expérience de recherche d'emploi accompagnée ou non
- Comparer les besoins réels à l'offre préalablement conçue
- Valider l'intérêt pour de potentiels candidats
- Fixer des tarifs attractifs, au juste prix pour les particuliers

MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire a été administré individuellement par LinkedIn via Google form du 31 mars au 8 avril 2020 auprès d'un panel de 384 salariés cadres managers, experts et dirigeants âgés de 35 à 55 ans de tous métiers et de toutes activités.

Nombre de répondants : 169 (taux de réponse : 44%).

Le panel est composé de candidat potentiels au programme :

- Salariés ou dans la volonté de le (re)devenir
- Cadres et cadres supérieurs
- Agés de 35 à 55 ans
- Dont la rémunération annuelle brute fixe (incluant -13ième mois éventuel) est supérieure à 40 000€ (hors primes, variable, intéressement, participation)
- Urbains vivants dans les grands bassins d'emploi

Les données présentées n'ont pas fait l'objet de redressement et de recalcul.

Les personnes interrogées ont répondu librement sans incitation de quelque ordre que ce soit.

VALIDITÉ DU PANEL

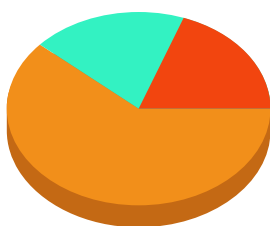
Plus de 80% des répondants sont en poste depuis moins de 5 ans, on peut donc estimer que leur expérience de l'évolution professionnelle est récente.

50% des répondants ont postulé à une offre externe ou interne depuis qu'ils sont dans leur poste (dont 36,3% jusqu'à 5 fois et 13,7% plus de 5 fois), leur expérimentation d'un processus de candidature est donc là aussi récente.

L'EXPÉRIENCE PASSÉE DES RÉPONDANTS

La mobilité interne

reste un moyen très courant d'évolution professionnelle.



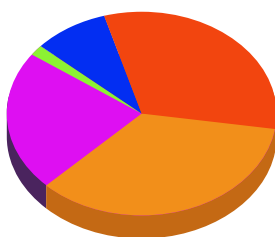
- **19%** des personnes interrogées n'ont jamais changé de poste au sein de la même entreprise.
- **61,9%** ont changé jusqu'à quatre fois de poste au sein de la même société.
- **19%** entre 4 et plus de 6 fois !

Recommandation

La mobilité interne est un moyen sûr de se développer professionnellement, avoir un projet professionnel solide actionnable en interne, développer ses compétences au sein de l'entreprise est essentiel et passe par un dialogue régulier à ce sujet avec son responsable hiérarchique et le représentant de la direction des ressources humaines.

La mobilité externe

(changement d'entreprise) se répartie comme telle :



- **1,8%** n'a jamais changé d'entreprise
- **12,5%** ont changé jusqu'à 2 fois d'entreprise
- **35,1%** ont changé de 2 à 4 fois
- **28,6%** ont changé 4 à 6 fois
- **22%** ont changé plus de 6 fois

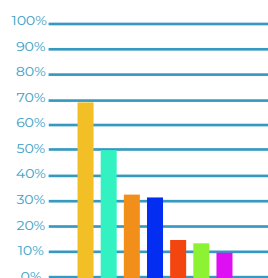
Dans la tranche d'âges interrogée, la mobilité professionnelle externe est vécue de façon fréquente dans une carrière : de 4 à plus de 6 fois pour plus de 50% des personnes !

Recommandation

Bien préparer ces changements de société en étant certain de faire le bon choix pour servir son projet et ses aspirations professionnelles. Piloter sa carrière, la prendre en main de façon à se doter d'une vision du poste d'après et des perspectives qui permettent de se rapprocher de son poste de rêve.

L'EXPÉRIENCE PASSÉE DES RÉPONDANTS

Lors d'une mobilité externe, les moyens qui ont permis le changement sont



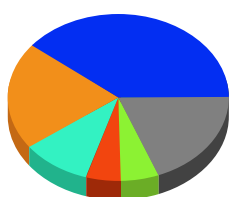
- **69%** le réseau professionnel
- **50%** les cabinets de chasse ou de recrutement
- **33%** les annonces presse papier ou Internet
- **32%** la cooptation par une personne de l'entreprise
- **15,5%** les réseaux sociaux
- **14,3%** les candidatures spontanées
- **10,1%** l'intérim management

Ces moyens ne sont pas exclusifs les uns des autres, les résultats montrent la force du réseau, l'efficacité de la cooptation (à même hauteur que les annonces) et donc encore du réseau ! Les professionnels du recrutement et de l'intérim management participent pour 60% des placements.

Recommandation

Ne négliger aucune piste, y compris les candidatures spontanées et l'utilisation des réseaux sociaux, mobiliser tous les moyens, enrichir et entretenir son réseau professionnel, savoir le mobiliser et entretenir des relations régulières avec les professionnels du recrutement et de la chasse de tête.

Le temps mis à retrouver entre la décision de quitter sa société et la signature d'un nouveau contrat de travail (résultats non fiables)*



- de 0 à 2 mois **22%**
- - de 6 mois **44,6%**
- 6 à 9 mois **13,7%**
- 9 à 12 mois **6,5%**
- + 12mois **6%**

* La question a été mal posée ou mal comprise. Les répondants ont pu considérer le temps entre la première prise de contact avec un employeur et la signature du contrat. Dans ce cadre, les données paraissent alors tout à fait fiables étant donné les cycles de recrutement actuels.

À titre de comparaison l'étude de 2019 sur l'activité 2018 (missions terminées) du Syntec évolution professionnelle montre une autre réalité (avec accompagnement) c'est-à-dire des temps plus longs *

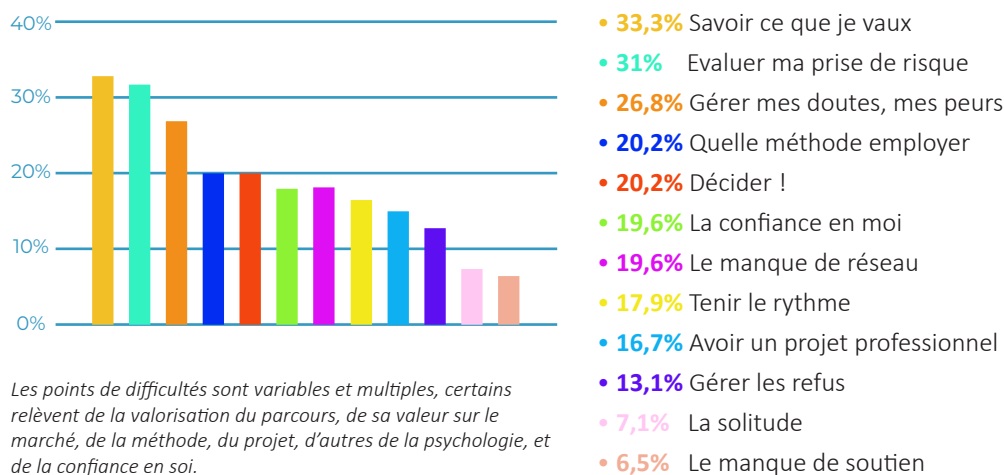


- de 0 à 2 mois **5%**
- - de 6 mois **27%**
- 6 à 9 mois **20%**
- 9 à 12 mois **24%**
- + 12mois **24%** (dont 8% à 18 mois et plus)

*Sources : Syntec Evolution Professionnelle

L'EXPÉRIENCE VÉCUE PAR LES RÉPONDANTS EN GÉNÉRAL

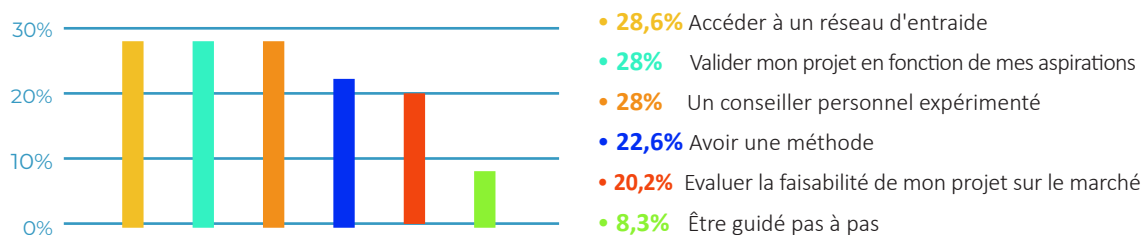
Quels ont été les points de difficulté rencontrés lors de l'expérience de recherche d'un nouvel emploi ? (3 réponses étaient possibles)



Recommandation

Se doter d'une méthode, d'un rythme, s'y tenir, s'entourer de professionnels qui permettent d'objectiver et de conseiller de la valeur de son parcours à l'aide à la décision. Ne pas négliger la partie psychologique et le fait de se construire un moral d'acier.

Qu'est-ce qui a le plus manqué aux répondants dans le cadre de leur démarche de recherche ? (3 réponses étaient possibles)



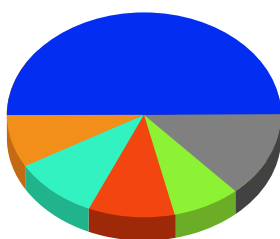
Là aussi, les facteurs sont variés et montrent le besoin d'un accompagnement concret, professionnel et aguerri que ce soit dans la méthode, le conseil, l'écriture, la confrontation d'un projet auprès du marché et l'accès à un réseau véritable d'aide.

Recommandation

Faire appel à des professionnels de l'évolution professionnelle qui ont une connaissance concrète vécue de la valeur d'un projet, de la prise en compte des aspirations, qui ont une méthode à transmettre et offrent un environnement sécurisant véritablement aidant.

L'EXPÉRIENCE DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES RÉPONDANTS

37,8% des répondants ont déjà été accompagné lors de leur évolution professionnelle parmi lesquels



- **50%** par un cabinet d'outplacement
- **12,5%** par l'APEC
- **11,3%** par une association
- **10%** par un cabinet de conseil en ressources humaines
- **8,8%** par le Pôle Emploi

Les acteurs présents sur le marché sont nombreux, le cabinet d'outplacement reste le moyen d'accompagnement majoritaire utilisé souvent de pair avec une démarche auprès de l'APEC.

Recommandations

Utiliser tous les moyens possibles et ce qu'ils peuvent apporter, avoir un conseiller personnel qui suit le parcours individuel lors d'une évolution professionnelle reste le moyen le plus efficace de bien gérer la transition et au-delà, sa carrière.



Le conseil, la méthodologie et le fait d'être guidé et suivi sont les principales qualités reconnues par les répondants ayant bénéficié d'un accompagnement.

A la question de savoir ce qui aurait pu être amélioré, ils ont répondu

- bénéficier d'un réseau entre candidats
- la trop grande neutralité du consultant voire un manque d'implication de sa part
- une méthode processée et peu personnalisée
- des réunions collectives qui n'apportent pas de valeur
- un suivi après le retour à l'emploi.

Commentaires

Nous avons pris ces remarques en considération et tout a été intégré à l'offre de **job&mobilité** afin d'offrir la meilleure expérience candidat possible.

LE PRIX

56,7%

Des répondants ayant bénéficié d'un accompagnement sans avoir payé auraient été prêt à financer la prestation de leur poche.

Combien ?

- - 1000€ pour **35,8%**
- Entre 1000 et 2000€ pour **30,2%**
- Entre 2000 et 4000€ pour **18,9%**
- Entre 4000 et 6000€ pour **7,5%**
- +6000 pour **2%**

72,2%

Des répondants seraient prêts à payer de leur poche pour un service/conseil qui accélère leur démarche.

Combien ?

- Entre 1000 et 2000€ pour **42,6%**
- Entre 2000 et 4000€ pour **20%**
- Entre 4000 et 6000€ pour **6,5%**

Pour une séance de **conseil individuel de 1h30/2h** avec un professionnel expérimenté sur un aspect particulier de leur démarche (CV, Lettre, préparation d'entretien, décision finale...), les répondants ont déclaré être prêt à payer de leur poche

- 250€ pour **43,8%**
- 300€ pour **29,4%**
- 350€ pour **7,5%**

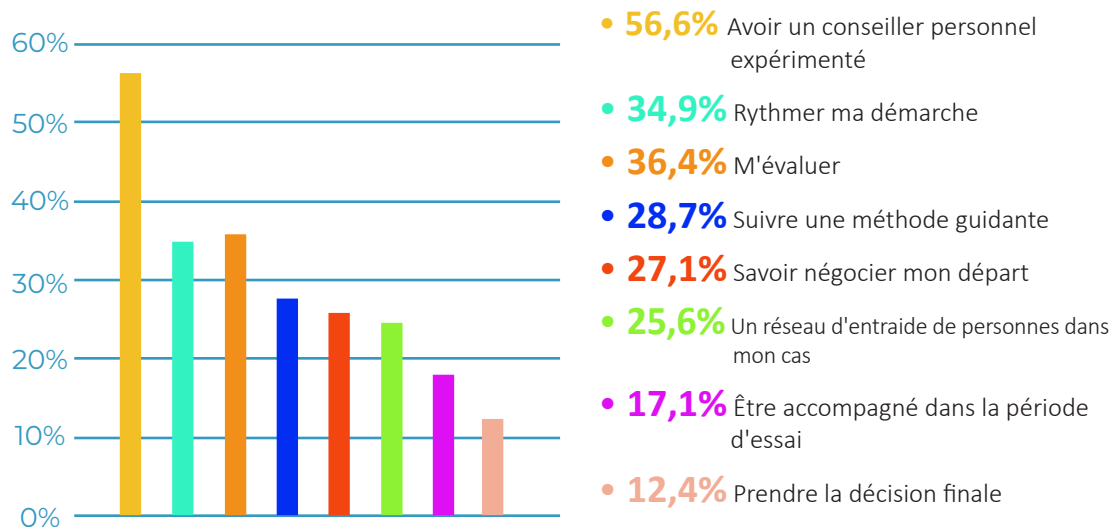
Commentaires

Nos tarifs ont été fixés sur cette base pour rendre l'offre **job&mobilité** accessible au plus grand nombre. Il était important pour nous de permettre à chacun d'accéder à notre offre.

LA SITUATION ACTUELLE DES RÉPONDANTS

75,7%

Des répondants estiment que s'ils devaient changer ou (re)trouver un job, une aide leur serait utile avec les attentes suivantes. (3 choix étaient possibles)



Les résultats montrent qu'il est essentiel pour les répondants d'être accompagnés par une personne expérimentée et toute l'importance d'une démarche rythmée et d'une évaluation personnelle du projet professionnel.

Leurs attentes principales concernant l'accompagnement sur les moments clefs de la démarche, le fait de pouvoir échanger et d'être conseillé, de pouvoir s'entraîner avec un regard de type mentor/sparring partner* et de bénéficier d'un savoir expérimenté sur la gestion des carrières.

* Le partenaire d'un boxeur pendant un entraînement

Commentaires

Nous avons pris en considération ces besoins dans la construction de l'offre de **job&mobilité** de façon à répondre aux attentes prioritaires des répondants.

CONCLUSION

La qualité des réponses apportées et de l'échantillon interrogé valide les hypothèses formulées concernant la possibilité de mettre à la portée des particuliers une offre « blended phygitale » :

- utilisant les techniques de pédagogie digitale avancées
- un parcours complet couvrant les besoins d'une personne en quête de mobilité ou d'un nouveau poste avec un accompagnement expérimenté
- une posture de mentor
- des heures de conseil personnalisé
- des outils d'entraide et d'échange.

En outre, les possibilités technologiques actuelles et les habitudes prises dans le domaine de l'accompagnement à distance nous donne la capacité à présenter une offre de qualité supérieure à un prix fixé par les particuliers pour le marché des particuliers.

Nous tenons à remercier l'ensemble des participants à l'étude pour le temps consacré et la sincérité de leurs réponses.

Guillaume Bèque

Fondateur, Conseil en évolution professionnelle

+33 (0)6 12 72 24 04

guillaume.beque@jobmobilite.com