



Seuls 6 cadres sur 10 osent évoquer la politique des entreprises en matière de rémunération et de flexibilité pendant un entretien d'embauche

- 54% des cadres cherchent un emploi de façon proactive, le reste d'entre eux préfèrent rester en veille et programmer des alertes en continu
- 16% ne préparent pas d'argumentaire concernant leurs prétentions salariales en amont d'un entretien d'embauche
- Les cadres aimeraient idéalement que le processus de recrutement au sein d'une entreprise ne dure pas plus de 3 semaines

Paris, le 13 juillet 2021 – Comment les cadres cherchent-ils un emploi ? Comment se préparent-ils pour un entretien d'embauche ? Et comment aimeraient-ils être recrutés idéalement ? Les résultats de la dernière étude Indeed, menée avec OpinionWay auprès de plus de 1000 cadres, permettent de mieux cerner les attentes de ces candidats.

L'activation du réseau professionnel, un levier pour les cadres

Lors de leur recherche d'emploi, les cadres interrogés disent privilégier les annonces sur les sites spécialisés et réseaux sociaux dédiés (59%). Quand ils sont en recherche, les cadres sont nombreux à en parler autour d'eux autant que possible (57%), mais une grande part préfère jouer la discrétion (43%) – notamment ceux qui travaillent dans les plus grandes entreprises (1 000 salariés et plus : 51%).

La “veille permanente” du marché de l'emploi, une tendance forte chez les cadres

54% des cadres interrogés se disent proactifs, tandis que 45% sont plutôt réactifs. Les proactifs réalisent des recherches intensives / postulent régulièrement – c'est notamment le cas des plus jeunes (61% des moins de 35 ans) et de ceux qui travaillent dans des PME / petites ETI (20-999 salariés : 58%) ; tandis que les réactifs mettent en place des alertes et restent en veille – c'est notamment le cas des plus âgés (54% des 50 ans et plus) et de ceux qui travaillent dans les plus grandes entreprises (1 000 salariés et plus : 49%).

Les entretiens d'embauche sont très bien préparés, mais le salaire et la flexibilité restent des sujets tabou

Avant un entretien d'embauche, les cadres sont nombreux à se préparer, qu'il s'agisse de réfléchir à leurs envies / objectifs professionnels (87%), de se renseigner sur l'entreprise (86%), de penser aux raisons pour lesquelles ils souhaitent la rejoindre (86%), ou encore de savoir se présenter (84%). Ils sont également 84% à réfléchir à leurs prétentions salariales en amont de l'entretien – mais soit 16% qui ne se fixent pas d'objectif précis à ce niveau ! – ou encore 20% d'entre eux qui ne se préparent pas à expliquer les raisons pour lesquelles ils souhaiteraient quitter leur entreprise actuelle.

Ils sont moins nombreux à préparer des questions sur la politique salariale de l'entreprise rencontrée (61%), sur la flexibilité en termes de télétravail post-crise sanitaire (60%) ou encore à se préparer à d'éventuels tests de connaissances (58%). Les réticences à aborder les questions de rémunération et de flexibilité font ressortir des tabous bien français : ne pas trop parler d'argent ou sembler « gourmand », et respecter un présentisme qui semble encore très bien vu – et très corrélé au niveau de motivation – dans le monde du travail.

Là encore, on observe des spécificités dans les réponses des femmes. Elles vont, plus régulièrement et plus systématiquement que les hommes, préparer une présentation d'elles-mêmes / de leur parcours (87% vs. 82% des hommes), des éléments de réponse sur leurs envies / objectifs professionnels (90% vs. 85%), sur les raisons pour lesquelles elles souhaitent rejoindre l'entreprise (89% vs. 84%), et quitter leur travail actuel (84% vs. 77%).

Le processus de recrutement idéal ne doit pas dépasser 3 semaines

Pour 51% des cadres interrogés, le processus de recrutement idéal se compose de 2 entretiens seulement. Quand on regarde la moyenne de toutes les préférences évoquées par les cadres interrogés, le résultat se situe plutôt autour de 3 entretiens.

A égalité (34% pour chaque réponse), les candidats souhaitent idéalement rencontrer 2 ou 3 personnes différentes.

La durée idéale des entretiens est de 45min-1h (pour 51% des répondants), et 31% vont même jusqu'à plébisciter des échanges beaucoup plus courts : entre 15 et 30 minutes ! La plupart des répondants (35%) aimerait que l'ensemble du processus de recrutement se déroule en 2 semaines, et la moyenne des réponses fournies par l'ensemble du panel indique une préférence pour 3 semaines, soit une durée souvent bien plus courte que celle des recrutements des profils de cadres actuellement.

Enfin, pour la majorité des interviewés (61%), il ne devrait pas s'écouler plus de 4 jours entre une demande d'information / un mail et sa réponse, après chaque entretien.

Méthodologie

Etude menée par OpinionWay pour Indeed en mars 2021, auprès d'un échantillon de 1006 Français cadres et professions intellectuelles supérieures actuellement en recherche d'emploi, qui l'ont été ou envisagent de l'être au cours des douze derniers/prochains mois, issu d'un échantillon représentatif de 2504 cadres et professions intellectuelles supérieures du secteur privé, constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de région de résidence.