

Indeed - Marketing | Les attentes du candidat d'aujourd'hui - Interview Charles Chantala

[MUSIQUE]

- Charles Chantala, bonjour ! - Bonjour !

Vous êtes le Directeur d'Indeed France.

Alors, aujourd'hui on parle beaucoup des évolutions des attentes des collaborateurs vis-à-vis de leur entreprise.

Est-ce qu'il n'y a pas une part de mythe ?

Alors, une réalité d'abord, qui est l'explosion de l'aspiration des candidats à un sens dans leur travail et à une réelle autonomie.

On peut le constater en tant que moteur de recherche d'emploi d'une manière simple, puisqu'on a accès à presque toutes les offres d'emploi disponibles en France et on a un grand nombre de candidats.

Et dans les deux dernières années, ce que l'on a constaté c'est que 5 fois plus que d'offres d'emploi mentionnent le bien-être au travail.

Donc, véritablement un changement de ce point de vue là, à tempérer par le fait que les critères de rémunération et d'emplacement de l'entreprise restent prédominants quand même dans le choix de mon futur emploi.

Enfin peut-être un dernier mythe que j'aimerais évoquer, qui est l'aspect générationnel. On parle souvent des "millennials" qui seraient davantage en quête d'autonomie et de sens. C'est faux, puisque toutes les tranches d'âge évoquent ce changement en tout cas de désir.

Alors, l'exigence de transparence des candidats en revanche c'est une tendance de fond.

Tout à fait. On a 83 % de nos candidats qui déclarent se renseigner sur l'entreprise et sa réputation avant de passer à l'acte de candidature.

Donc, ça c'est traduit par exemple par un milliard de requêtes rien que sur les pages d'entreprises d'Indeed l'année dernière.

Alors, les entreprises ont compris qu'elles doivent soigner leur réputation.

En revanche, il y a des chantiers dont elles s'occupent peu, et typiquement le déroulement du processus de recrutement lui-même.

Qu'est-ce que vous leur recommanderiez à cet égard ?

Oui, c'est vrai qu'il y a des points à marquer facilement du point de vue de nos futurs collaborateurs.

Le premier est que 67 % d'entre-eux lorsqu'ils candidatent sont frustrés de ne pas obtenir de réponses suffisamment rapides.

Donc là, il y a une véritable amélioration relativement simple à mettre en place pour gagner la confiance, et un autre, qui consiste à mieux préparer les candidats avant un entretien.

Plutôt que de leur donner juste le lieu de rendez-vous et l'heure, nous pouvons davantage les avertir sur ce qui sera attendu d'eux.

C'est gagnant si jamais ils rejoignent l'entreprise, puisque c'est leur témoigner de la considération.

Et c'est gagnant même si vous décidez de ne pas continuer le processus avec eux.

Ils parleront de vous en bien et vous apporterons sans doute d'autres candidats.

Oui, intéressant. Merci pour ces conseils.

Merci.

[MUSIQUE]