



« Regards croisés sur l'employabilité en 2008 » synthèse sur l'enquête et les échanges de la table ronde du 15 mai 2008

*Table ronde du 15 mai 2008
Organisée par Sourcea.fr et le groupe Agir Plus -
FDConseil*

Sommaire

- Genèse de l'enquête p.3
- Présentation Agir Plus FD Conseil – Sourcea.fr p.4
- L'employabilité un sujet mobilisateur p.5
- Les principaux enseignements de cette enquête p.6
- Des attentes décalées p.7
- Notre conception de l'employabilité est renforcée par l'enquête p.8
- Le périmètre de la démarche employabilité p.9
- Les bénéfices de la démarche p.10
- TME© : un outil de diagnostic et de cartographie de l'employabilité p.11
- Regards croisés sur l'employabilité - Présentation des résultats p.12
- Témoignages p.20

Genèse de l'enquête

- Le groupe Agir plus FD Conseil, Cabinet de conseil RH, expert de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mène une étude en recherche et développement sur l'employabilité depuis plus de 5 ans.

Celle-ci a permis de mieux en connaître les déterminants et les dimensions, et de mettre en place un test d'évaluation et de proposer des actions de développement dans une optique de prévention et de sécurisation .

- L'étude, menée en partenariat avec Sourcea.fr, s'inscrit dans le 2ème volet de notre recherche, elle porte sur les attentes des salariés et les pratiques des entreprises en terme d'employabilité.
- Les résultats de l'enquête ont été restitués le 15 mai 2008 dans le cadre d'un table ronde réunissant les entreprises parmi lesquelles : AGF, SHT France Télécom, BNP ... ainsi que des salariés
- Deux entreprises ont témoigné de leurs pratiques : Gemo et Phone Régie

- **Conseil en Ressources Humaines et développement des compétences** depuis 1981, le groupe Agir Plus - FDConseil accompagne les entreprises sur tous les sujets liés au développement de l'employabilité : accès à l'emploi et efficacité professionnelle, développement des compétences, gestion des transitions et des mobilités.
- Depuis la création de notre plateforme employabilité, nous avons accompagné plus de 6000 personnes en mobilité active. Aujourd'hui de nombreuses entreprises des secteurs publics et privés relaient notre démarche d'employabilité qui leur permet d'anticiper les changements, de prévenir des risques d'inadaptation et de sécuriser les parcours professionnels.
- Notre site www.employabilite.com présente notre approche et permet à chacun d'aller plus loin dans son évolution professionnelle.
- Pour tout contact: Patricia Barenfeld, fondatrice du groupe, au 01 42 81 23 33 et patricia.barenfeld@agirplus.com
- **Site d'emploi et d'information spécialisé dans les métiers des services et du tertiaire pour une audience bac à bac+3.**
- Sourcea.fr a rejoint le groupe **StepStone** en décembre 2007. Groupe leader européen des services et solutions dédiés à la gestion des talents (du recrutement jusqu'à la gestion des carrières). Présent dans 15 pays + de 700 personnes en Europe.
- **L'audience de sourcea.fr :**
 - 270 000 visiteurs par mois
 - 82% des candidats ont un niveau bac à bac+3
 - 216 700 inscrits
 - 165 326 CV
 - 74% des candidats inscrits ont moins de 5 ans d'expérience.
- **L'offre de sourcea.fr :**
 - Publication d'annonce, communication ciblée, chats, vidéos...
- **Les secteurs représentés :**
 - Téléservices - Banque Assurance - Fonctions commerciales - Vente distribution - Marketing terrain - Les métiers de l'accueil - La comptabilité et l'assistanat - Hôtellerie restauration - Immobilier - Vente directe - Emplois bilingues - emplois étudiants - Formation en alternance - Emploi et handicap

Contact commercial : 0800 74 05 62

www.sourcea.fr

L'employabilité un sujet mobilisateur

- Les échanges très riches confirment l'intérêt et l'enjeux que représentent l'employabilité pour :
 - Le salarié dans une optique de sécurisation de parcours
 - L'entreprise dans une logique d'adaptation aux changements et de fidélisation des talents.

- Cependant si la notion progresse et génère des attentes très fortes, il reste beaucoup à faire pour :
 - concilier / réconcilier les besoins de l'entreprise et des salariés
 - co-responsabiliser les parties prenantes: individus, entreprises, pouvoir public

autour de cet impératif

Impulser et développer une culture du changement.

Les principaux enseignements de cette enquête

L'employabilité intéresse tout le monde et tout le monde se sent concerné.

Plus de 600 réponses individuelles dont 46% de salariés ont été reçues en deux semaines à peine.

Le sujet est « sensible » il suscite **l'expression d'opinions parfois tranchées** (notamment des seniors et des demandeurs d'emploi) et **d'attentes très fortes** des salariés.

Les salariés disent **manquer d'informations** sur les évolutions, les stratégies et les outils pour faciliter leur adaptation.

Les entreprises estiment communiquer sur les changements mais évoquent majoritairement **l'immobilisme des salariés**, leur désengagement et leur infidélité.

Les salariés sont de plus en plus conscients que la **mobilité** est une des clés pour développer leur **employabilité**, mais force est de constater que si les acteurs RH cherchent à susciter leur mobilité ils sont dans les faits **très frileux**

Des attentes décalées

■ Les entreprises

- Leurs attentes :

- Un Collaborateur acteur de son employabilité c'est-à-dire **proactif**, ouvert et curieux, **mobile**
- Une meilleure **adaptation** sur le court terme
- Plus de **mobilisation** et **d'engagement**
- Une plus grande réactivité

- Leurs stratégies :

- Des actions d'adaptation à **court terme** centrées sur l'acquisition de savoirs et savoir-faire
- Des mobilités « en silo » ne favorisant pas la **transférabilité** des compétences alors que c'est un élément essentiel pour développer l'employabilité

■ Les salariés

- Leurs attentes :

- Des **actions de développement** garantissant l'emploi
- De **l'information** sur les évolutions
- Des **accompagnements de projet** afin d'anticiper, de se prendre en main et d'élargir leurs compétences pour sécuriser leur parcours.

- Leurs stratégies :

- Les talents sont **mobiles** et passent d'une entreprise à l'autre pour multiplier leurs expériences (faute de garantie d'employabilité), ils connaissent leur valeur et savent la valoriser
- Les moins outillés peinent à se mettre en question, faute d'information et d'impulsion mais ils sont de plus en plus sensibilisés à l'importance de développer leurs compétences

Notre conception de l'employabilité est renforcée par l'enquête

L'employabilité est au carrefour de deux dimensions inter-dépendantes :

Les ressources mobilisées par une personne dans son emploi ou sa recherche : **ses savoirs et savoir-faire**

La posture qu'elle développe pour anticiper et s'adapter aux évolutions : **ses Savoir-être, Savoir-devenir et Faire-savoir**

Les points d'accord ressortis de l'enquête :

- Le diplôme et la qualification ne suffisent pas pour être employable
- La personnalité est un facteur clé dans l'évaluation de l'employabilité
- Les qualités sont devenues des compétences où se détectent les talents
- l'image de soi est un facteur essentiel dans la perception qu'un individu a de son employabilité, elle détermine ses stratégies de réussite

Développer l'employabilité c'est favoriser l'adaptation et la transférabilité des compétences communes à de nombreux postes telles que :

Compétences sociales et relationnelles , ouverture au client, travail en équipe et en réseau, traitement de l'information, analyse et résolution de problème, management et organisation

C'est une alternative à la garantie d'emploi à vie, rétablissant la confiance des salariés altérée par le chômage

C'est une responsabilité partagée qui peut permettre de vaincre l'immobilisme et le désengagement

C'est un cadre d'accompagnement de parcours pour anticiper les transitions futures

C'est une nouvelle approche RH pour construire avec les collaborateurs, les chemins qu'ils peuvent emprunter pour aller d'un emploi à l'autre

- Les bénéfices pour l'entreprise et les collaborateurs sont nombreux:
 - Mettre en cohérence les impératifs d'adaptation des compétences et les besoins de sécurisation de parcours
 - Co-construire de nouvelles règles de carrière
 - Offrir un levier pour attirer et fidéliser les talents
 - Renforcer l'image d' « Employeur de référence »
 - Mobiliser pour mettre en mouvement et donner des capacités d'initiative aux collaborateurs

TME© : un outil de diagnostic et de cartographie de l'employabilité.

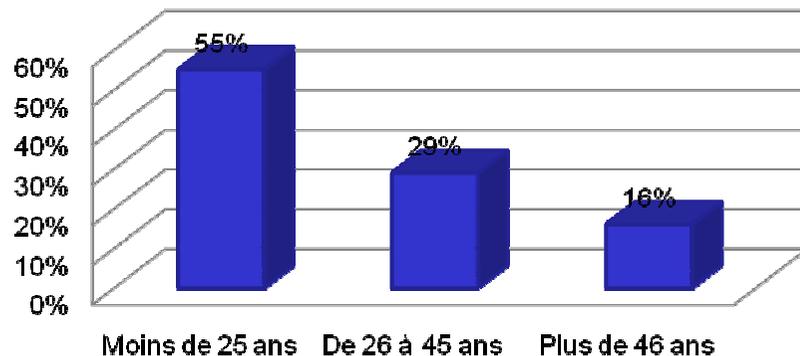
- Après plusieurs années de travail de recherche et d'expérimentation innovante sur cette thématique, le groupe a développé une approche agissant sur la posture et les ressources, indissociables, pour mettre en œuvre un développement de l'employabilité, en particulier grâce à TME© notre outil de diagnostic et de cartographie de l'employabilité.
- TME© vient compléter nos offres d'étude, de conseil, d'accompagnement et de formation
- Dans la continuité de cette table ronde, nous organisons une présentation de notre outil d'évaluation TME©. Pour tous renseignements et inscription, vous pouvez contacter : Patricia Barenfeld



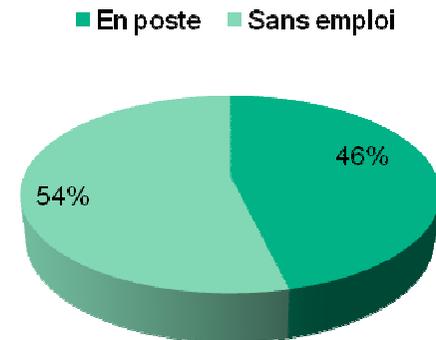
« Regards croisés sur l'employabilité en 2008 » Présentation des résultats

Candidats

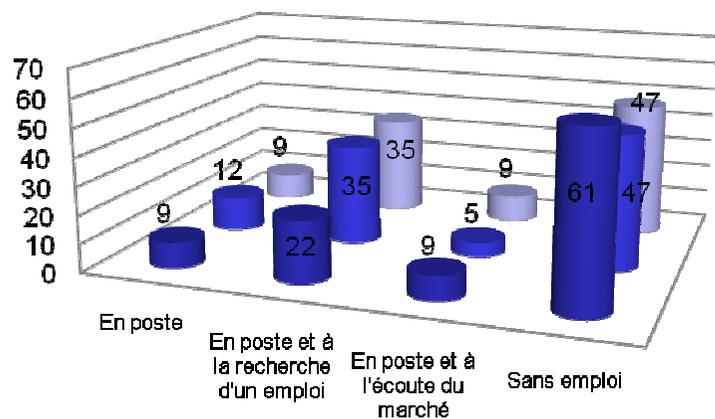
Répartition selon l'âge



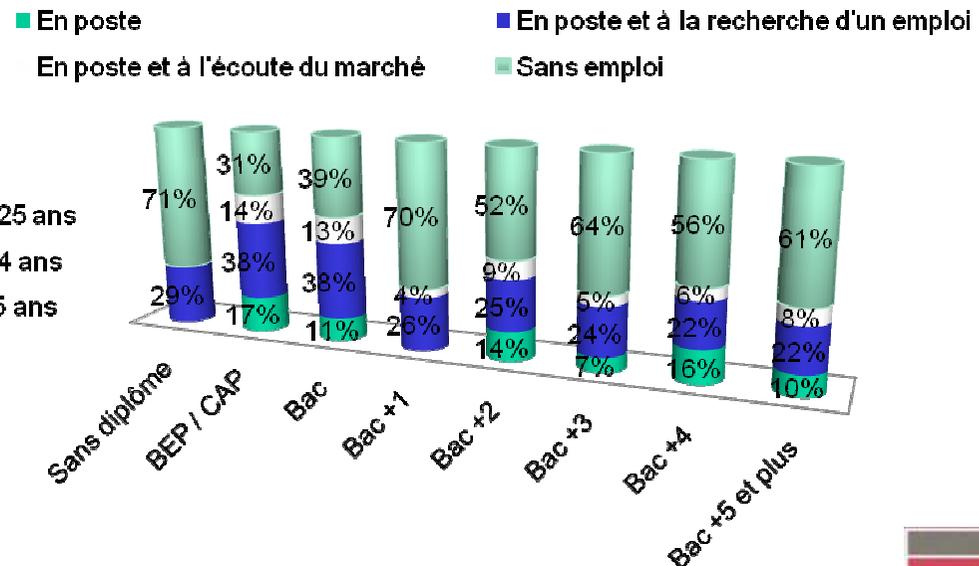
Situation professionnelle



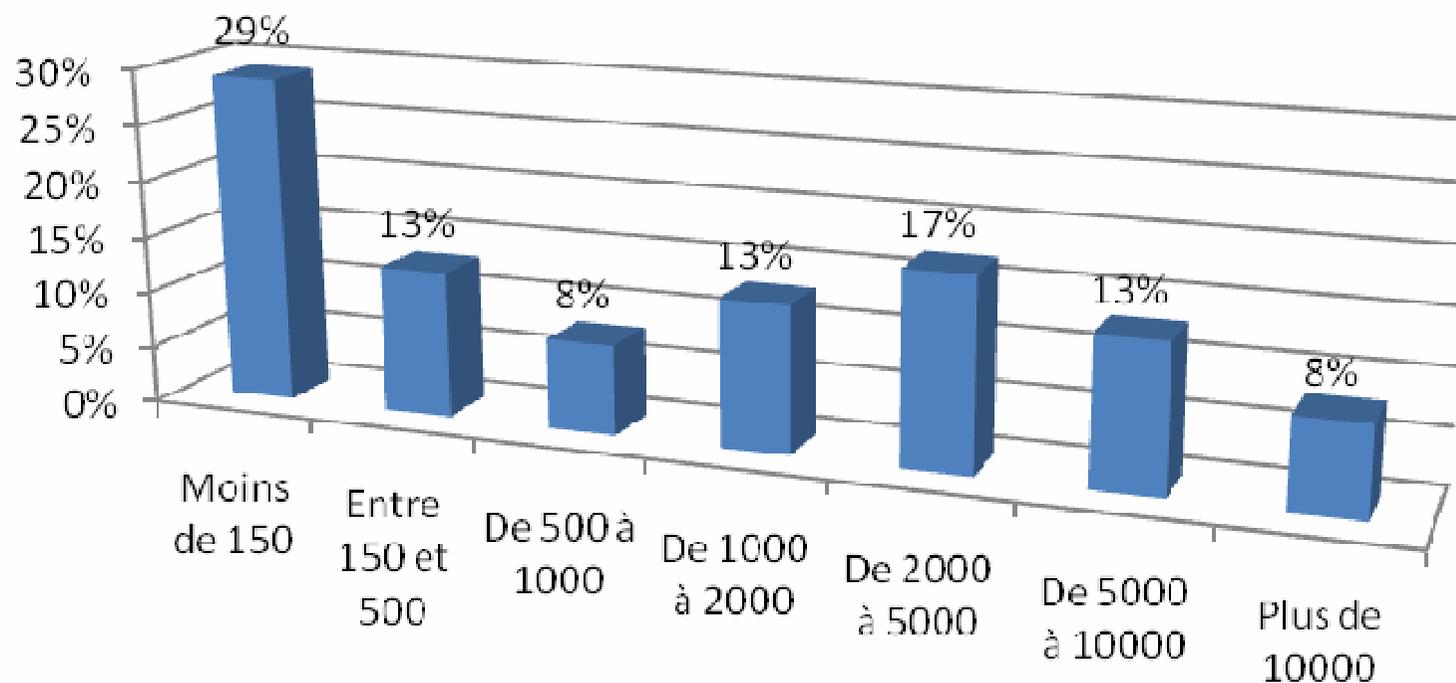
Situation professionnelle selon l'âge



Situation professionnelle selon le niveau d'études

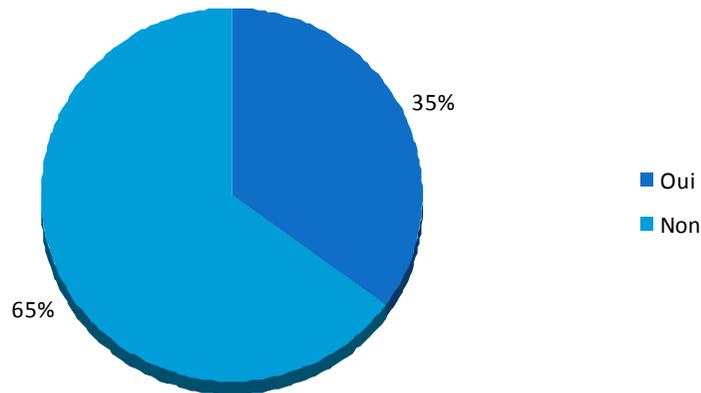


Effectif des entreprises

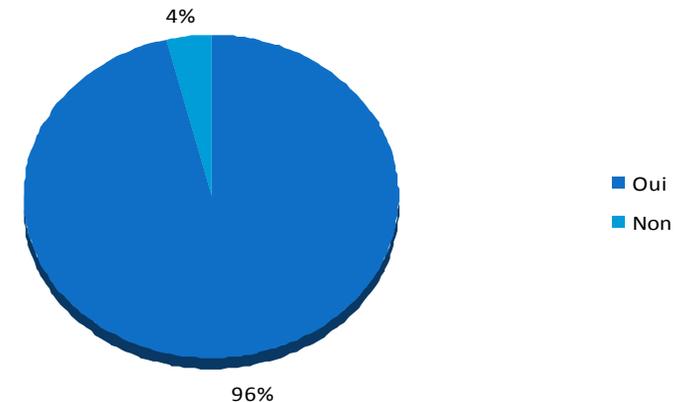


Êtes-vous sensibilisé à la notion d'employabilité ?

Candidats



Entreprises



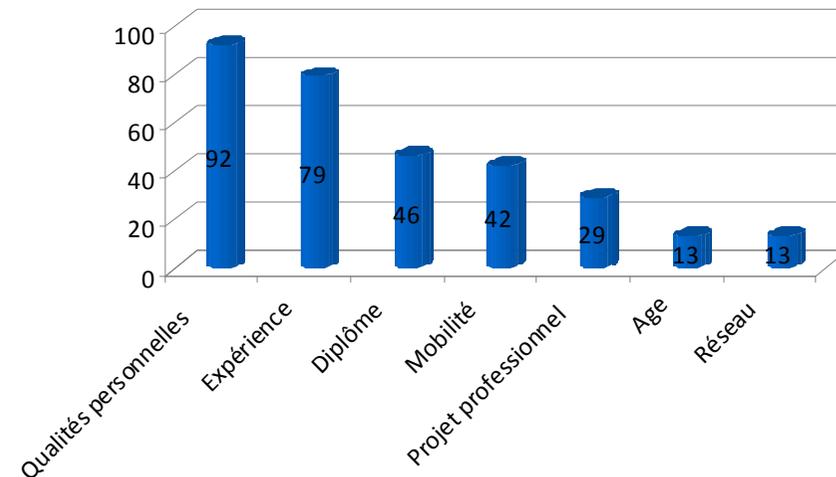
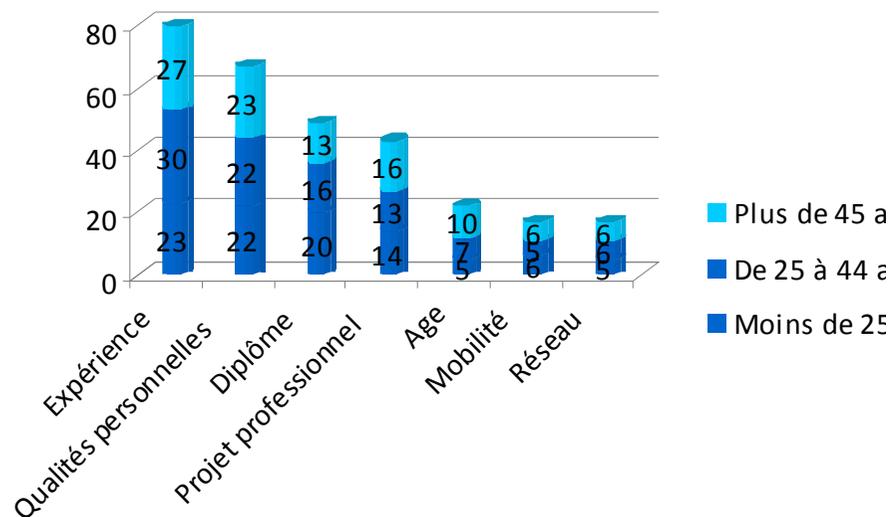
- Une **sensibilité partagée** par les candidats et les entreprises. Les candidats se déclarant non sensibilisés semblent attendre plus d'information. On note qu'il n'y a pas de différence entre les réponses des demandeurs d'emploi et celles des salariés: **plus personne ne se sent à l'abri, quels que soient l'âge, le sexe ou le niveau de diplôme.**
- Selon les commentaires, la vision partagée de l'employabilité pourrait se décrire comme le fait d'être attractif sur le marché de l'emploi, interne ou externe, c'est-à-dire la capacité à correspondre au profil recherché pour un poste lors d'un recrutement (**être employé(e)!**)
- Les entreprises évoquent aussi la capacité des individus à développer leurs compétences, à s'adapter en permanence, voire à anticiper les changements (**être employable**).

Quel est le profil type d'une personne employable ?

Candidats

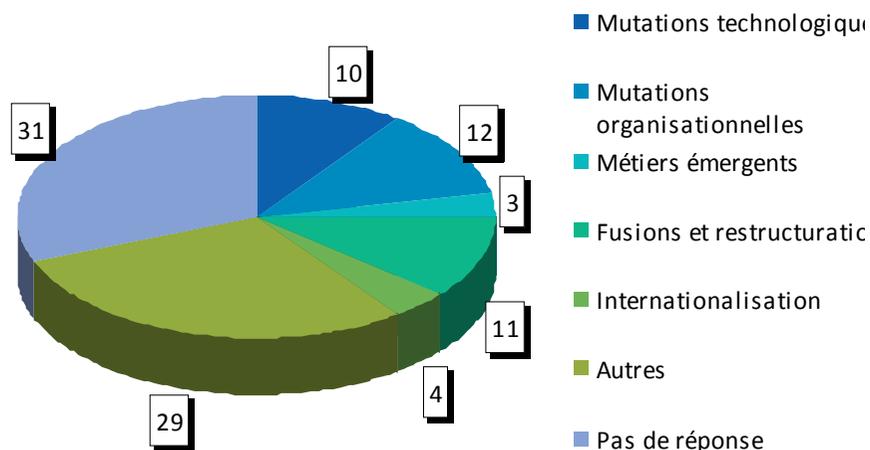
Entreprises

Convergence toujours au niveau des critères employable mais divergence sur leur hiérarchie permettant de caractériser une personne

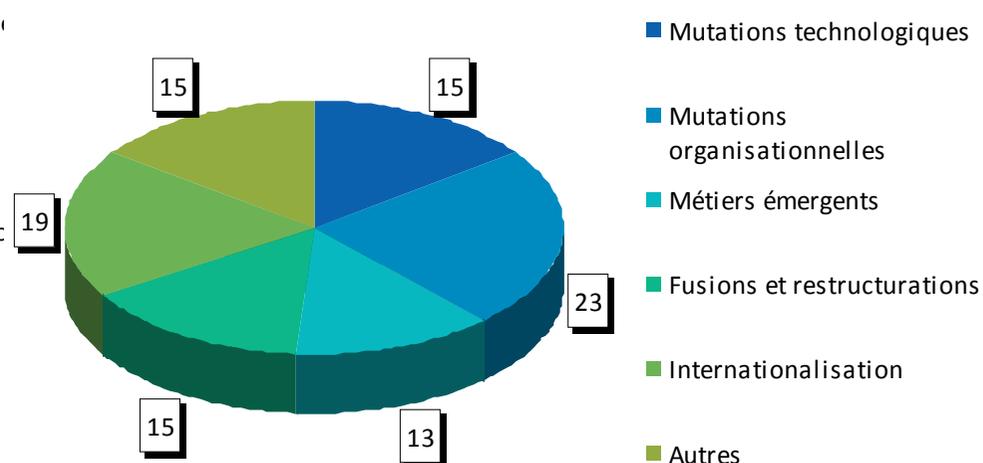


- Dans leurs commentaires, les entreprises ajoutent que la mobilité est vue comme un moyen pour «booster» l'employabilité mais en pratique reste encore peu utilisée.
- Les **critères prioritaires** pour favoriser l'employabilité sont les critères intrinsèques: **diplôme, expérience, et qualités personnelles**. Néanmoins la hiérarchisation change selon que l'on soit candidat ou recruteur.
- La mobilité et le réseau, critères sur lesquels chacun pourrait agir, sont encore considérés comme secondaires.

Quelles sont les mutations prévues dans votre secteur d'activité ?



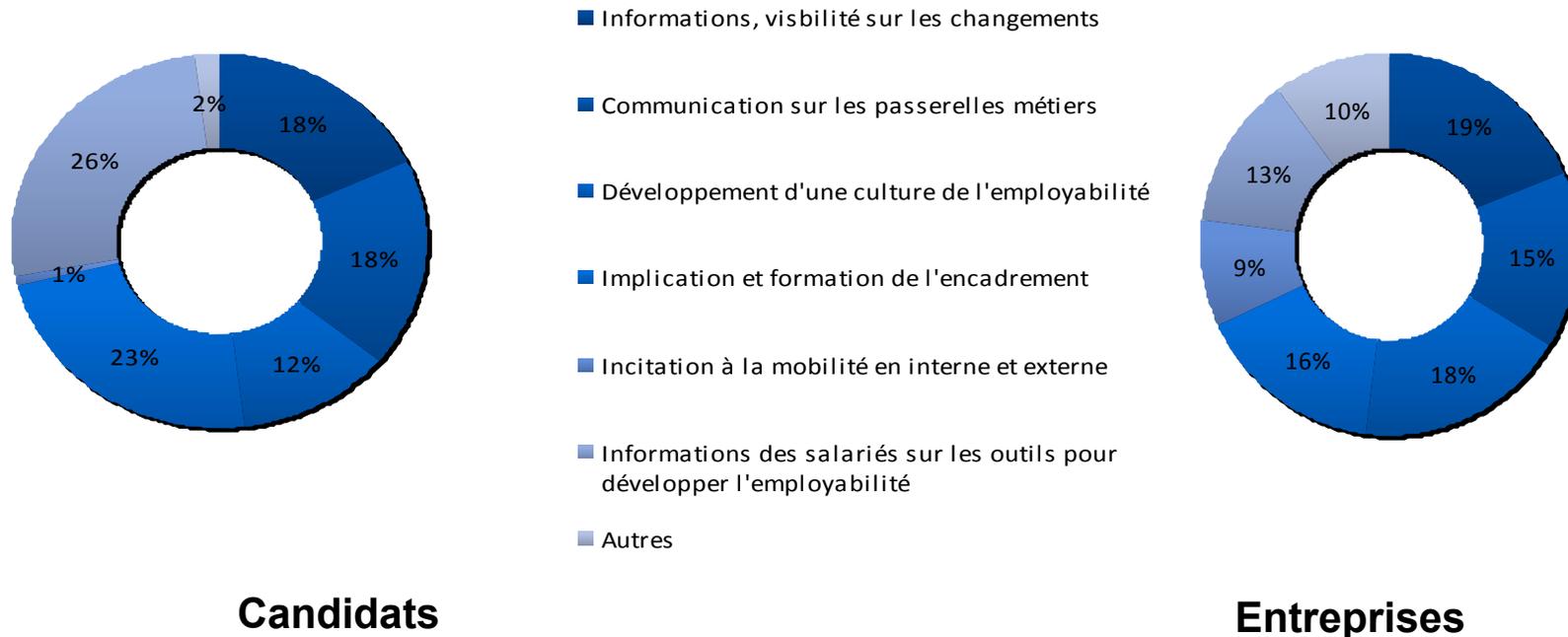
Candidats



Entreprises

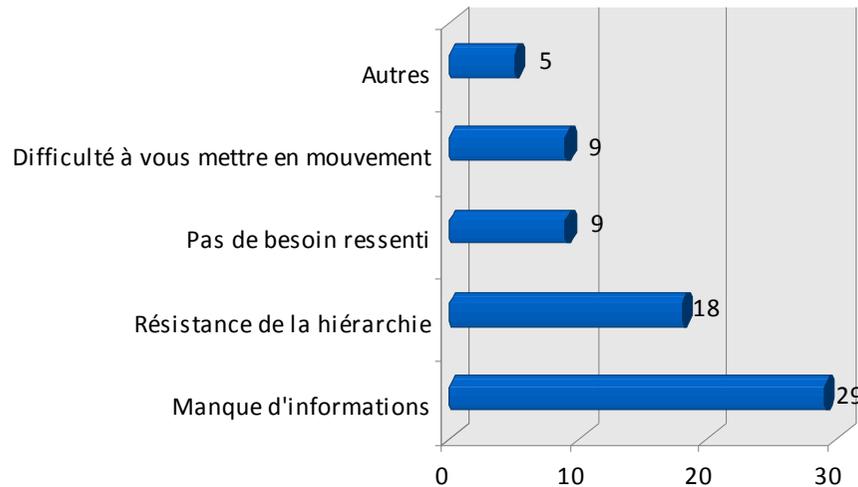
- Les réponses montrent clairement le décalage des perceptions concernant les mutations prévues dans les entreprises. Par exemple, les métiers émergents représentent 13 % des réponses pour les entreprises contre 3 % pour les « candidats ».
- Ces réponses confirment le déficit d'information, ou au moins le manque d'intégration des informations diffusées.

Quelles mesures mettez-vous en œuvre ou souhaiteriez vous pour développer l'employabilité ?

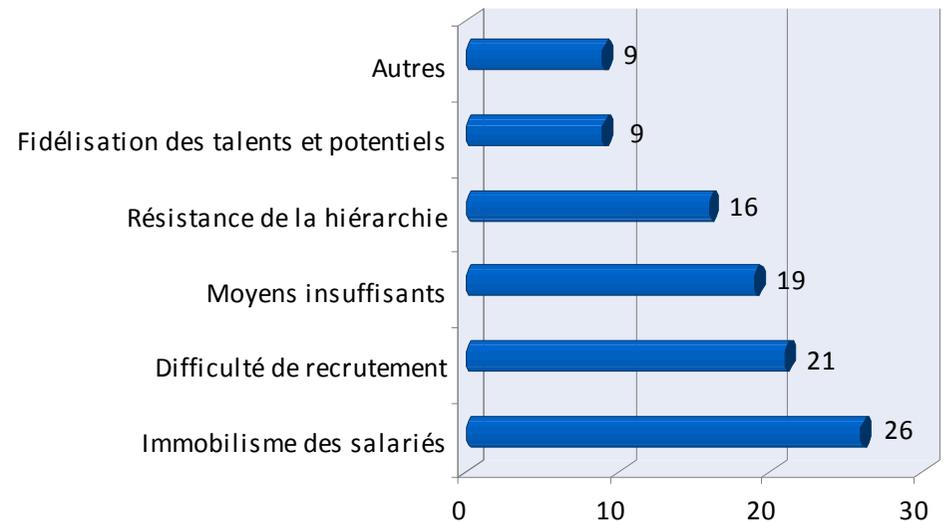


- Le décalage se confirme : quand les entreprises pensent œuvrer sur tous les fronts possibles, les candidats attendent plus d'information, voire de moyens pour développer leur employabilité.
- Ainsi les résultats de la dernière question sont convergents ...

Quels sont les freins rencontrés pour développer l' (votre) employabilité ?



Candidats



Entreprises

... Les freins **ne dépendent pas de moi mais des autres** Soit à près de 80 % externes et par ordre décroissant liés aux:

- Moyens insuffisants, manque d'information, résistance de la hiérarchie, pour les candidats.
- Immobilisme des salariés, difficulté de recrutement, et moyens insuffisants selon les entreprises.

TEMOIGNAGES

■ Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience, outils pour évoluer et développer son employabilité

Témoignage de Françoise L, Responsable recrutement et formation de la société Gemo

« Je suis venue en bilan de compétences parce que je n'étais plus bien dans mon emploi, j'en avais fait le tour ».

J'ai pris la décision de faire un bilan ce qui m'a permis de faire un point important pour moi, prendre confiance, lever mes freins.

J'étais alors assistante de direction dans une société d'ingénieur conseil en bâtiment, j'ai mis en place une procédure de VAE pour valider un BTS Assistante de direction. Je me suis prise en charge et j'ai décidé de poursuivre mes études par une maîtrise à l'IGS qui m'a apporté beaucoup d'ouverture et de connaissances. Je suis aujourd'hui responsable de formation et de recrutement

Si on reste dans son coin, qu'on n'essaie pas d'avoir des ouvertures, rien ne se passe.

Aujourd'hui, je sensibilise le personnel de la société à l'importance d'anticiper, et se prendre en charge mais ils ont parfois du mal à se remettre en question, il faut du temps, c'est normal, le changement fait peur.

Je considère que le développement de l'employabilité est une responsabilité partagée entre l'entreprise et les salariés et je communique beaucoup sur les succès.

■ Développer les talents à travers des contrats de professionnalisation, un pari réussi

Témoignage Dounia , Responsable recrutement de Phone Régie (3100 salariés)

« J'ai un peu l'impression d'être une extra terrestre parce que Phone Régie recrute sur des savoir être, nous avons fait le pari de former les personnes au métier d'hôte et hôtesse. C'est dans ce cadre que nous travaillons en partenariat avec Agir plus depuis 4 ans. Nous avons réalisé des contrats de professionnalisation et offrons des possibilités d'évolution en interne, voire à l'externe. On se rend compte qu'un certain nombre est débauché par nos clients mais in fine les collaboratrices qui restent s'engagent dans l'entreprise et se donnent des moyens d'évoluer et notre image est très attractive, notre politique de formation fait la différence c'est du plus « gagnant gagnant »

■ Le coaching de carrière pour rebondir et transférer ses compétences

Témoignage Marc Z, Cadre dirigeant

« Je ne souhaite pas être négatif, je travaille dans le domaine de l'assurance depuis 27 ans, j'ai créé une société de mobilité internationale et j'ai été accompagné par Patricia en coaching lors du développement important de l'entreprise. Suite à une divergence de point de vue stratégique avec le conseil d'administration, ils ont estimé que je n'étais plus l'homme de la situation.

Aujourd'hui après 1 an, j'ai 50 ans et être quinquagénaire pose un problème de dimension dans l'entreprise par rapport à l'intégration vis-à-vis de la hiérarchie et par rapport au salaire.

Indépendamment de la morosité économique, il y a une absence de projet dans les entreprises, il me est difficile de mettre en adéquation mon projet professionnel avec le projet de l'entreprise.

C'est pourquoi j'ai décidé de capitaliser sur mes expériences et aller vers l'expertise où j'interviens en missions.»