



Regards croisés salariés/managers sur la marque employeur

Sondage Ifop pour Figaro Insiders

N° 117533

Contacts Ifop :

Flora Baumlin/Etienne Berthoz

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

Septembre 2020



1 - La méthodologie

2 - Les résultats de l'étude

- A – Etat d'esprit des salariés/candidats
- B – Les attentes des candidats en termes de marque employeur
- C – Les salariés ambassadeurs de leur entreprise
- D – Les managers/recruteurs

1 | La méthodologie

Etude réalisée par l'Ifop pour Figaro Insiders

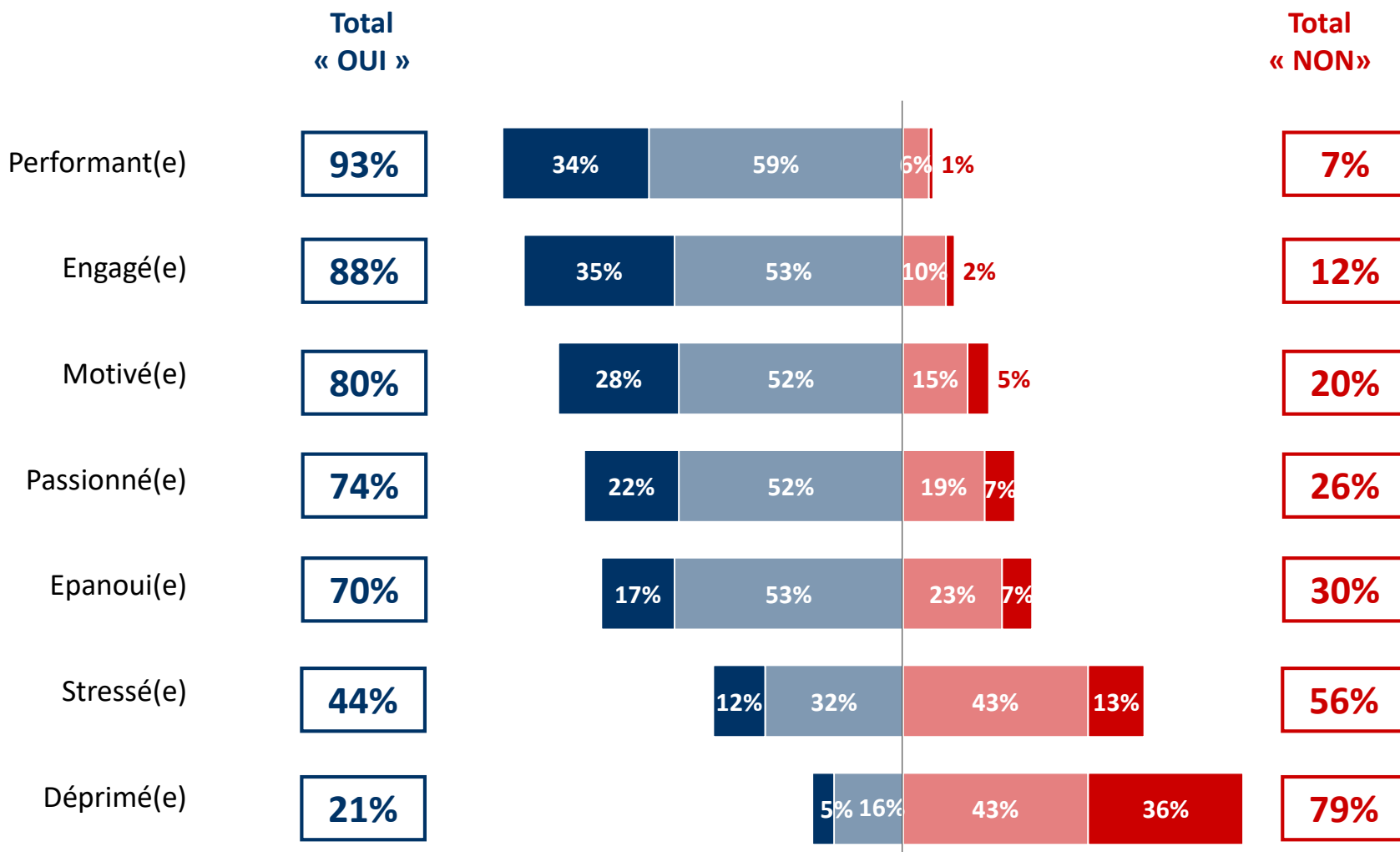
Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
 L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1003 salariés Français, échantillon représentatif des salariés Français du secteur public et privé (hors fonctionnaires).	 La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de secteur d'activité, de nature juridique de l'employeur (public/privé) et de région .	 Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 19 au 24 août 2020.

2 | Les résultats de l'étude

A | Etat d'esprit des salariés / candidats

Les sentiments associés à sa situation professionnelle

QUESTION : Globalement, diriez-vous que dans votre emploi... ? Vous êtes...



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

B | Les attentes des candidats en termes de marque employeur

QUESTION : D'une manière générale, quelle est la situation qui vous décrit le mieux actuellement ?

Vous souhaitez rester dans votre entreprise

45%

Vous êtes ouvert aux opportunités

44%

Vous souhaitez créer votre entreprise ou devenir indépendant

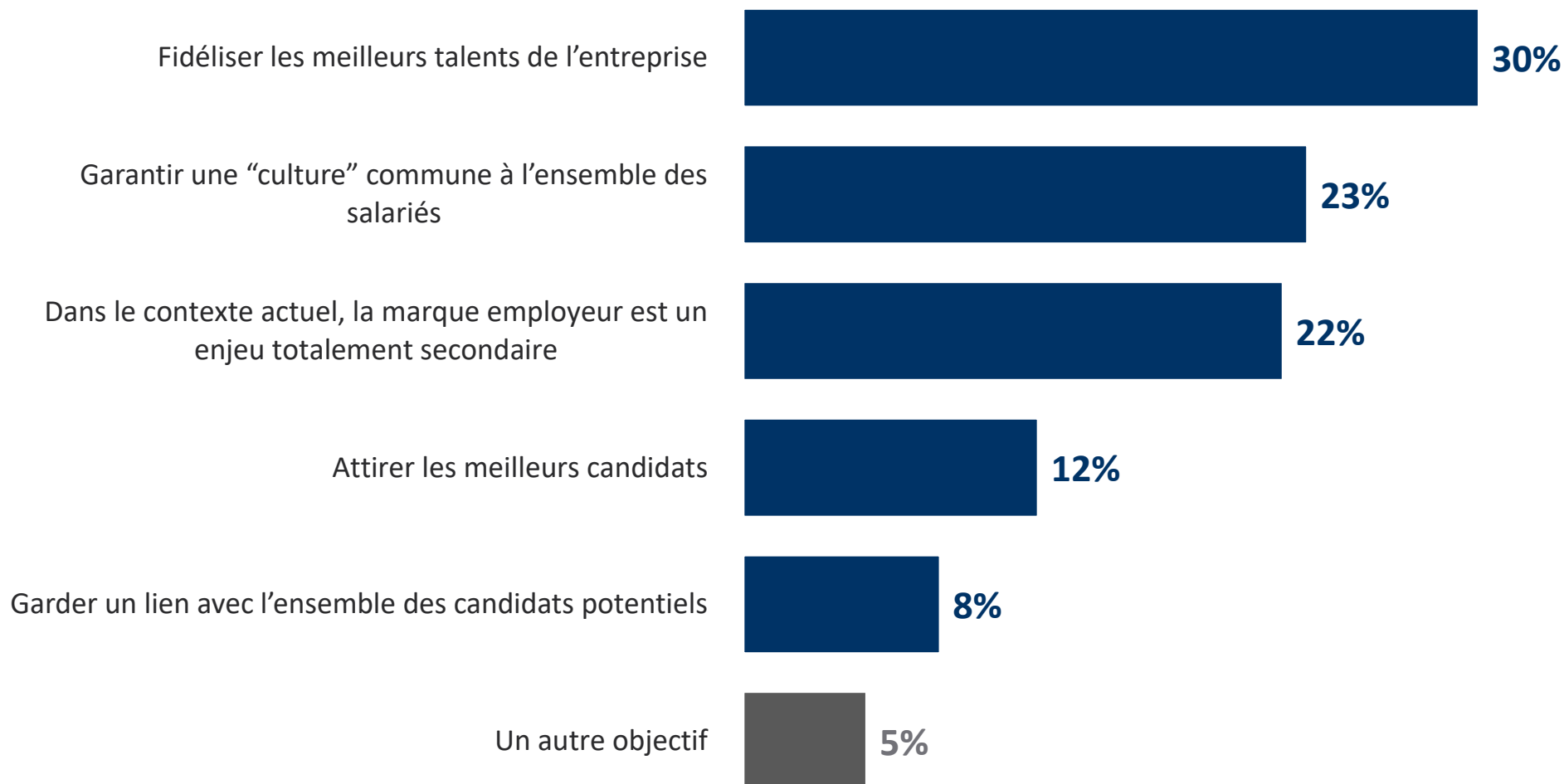
6%

Vous êtes en recherche active d'emploi

5%

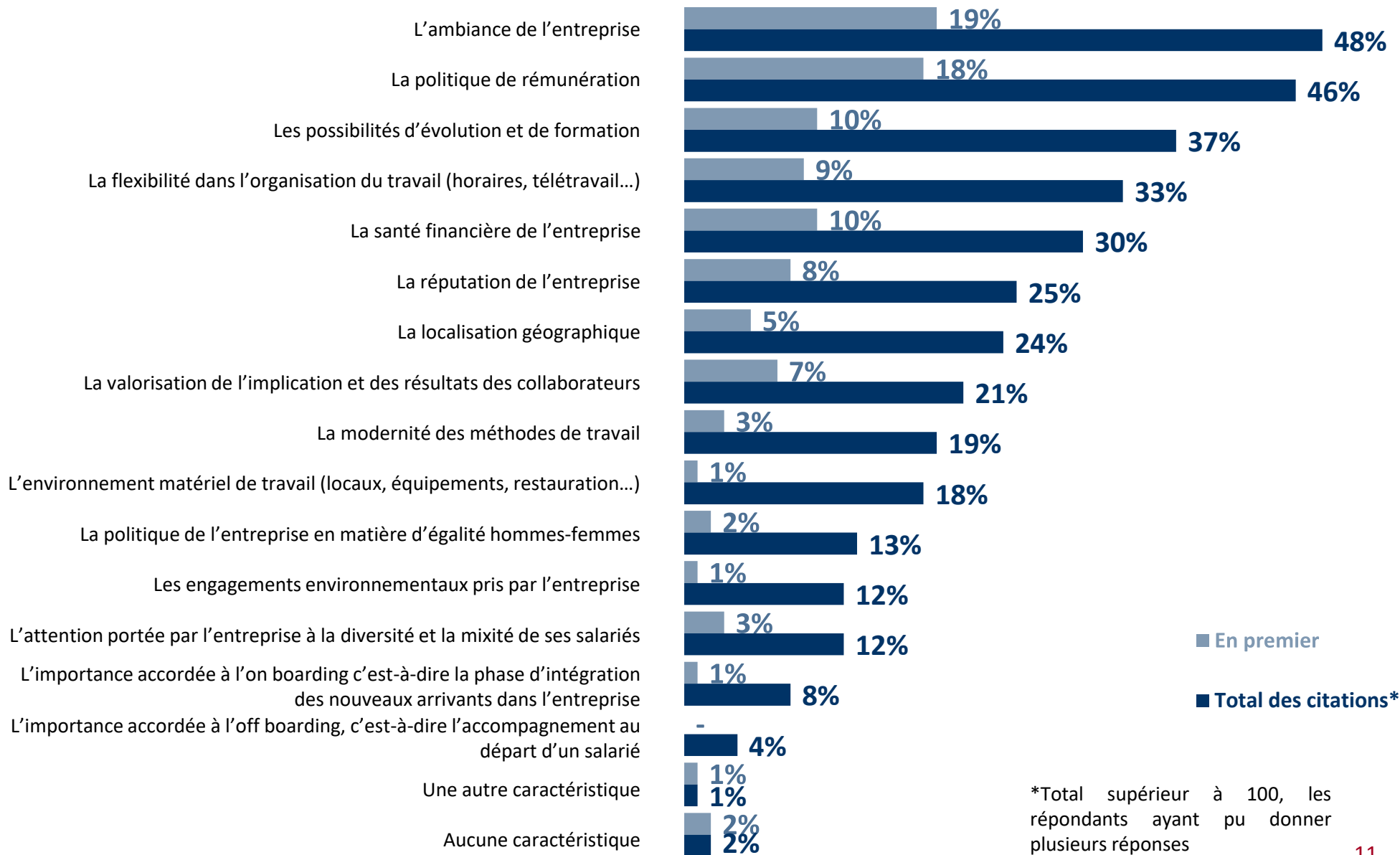
Mise à niveau : La marque employeur est l'image d'une entreprise auprès des candidats et des employés.

QUESTION : Selon-vous, dans le contexte actuel quel est l'objectif le plus important de la marque employeur ?



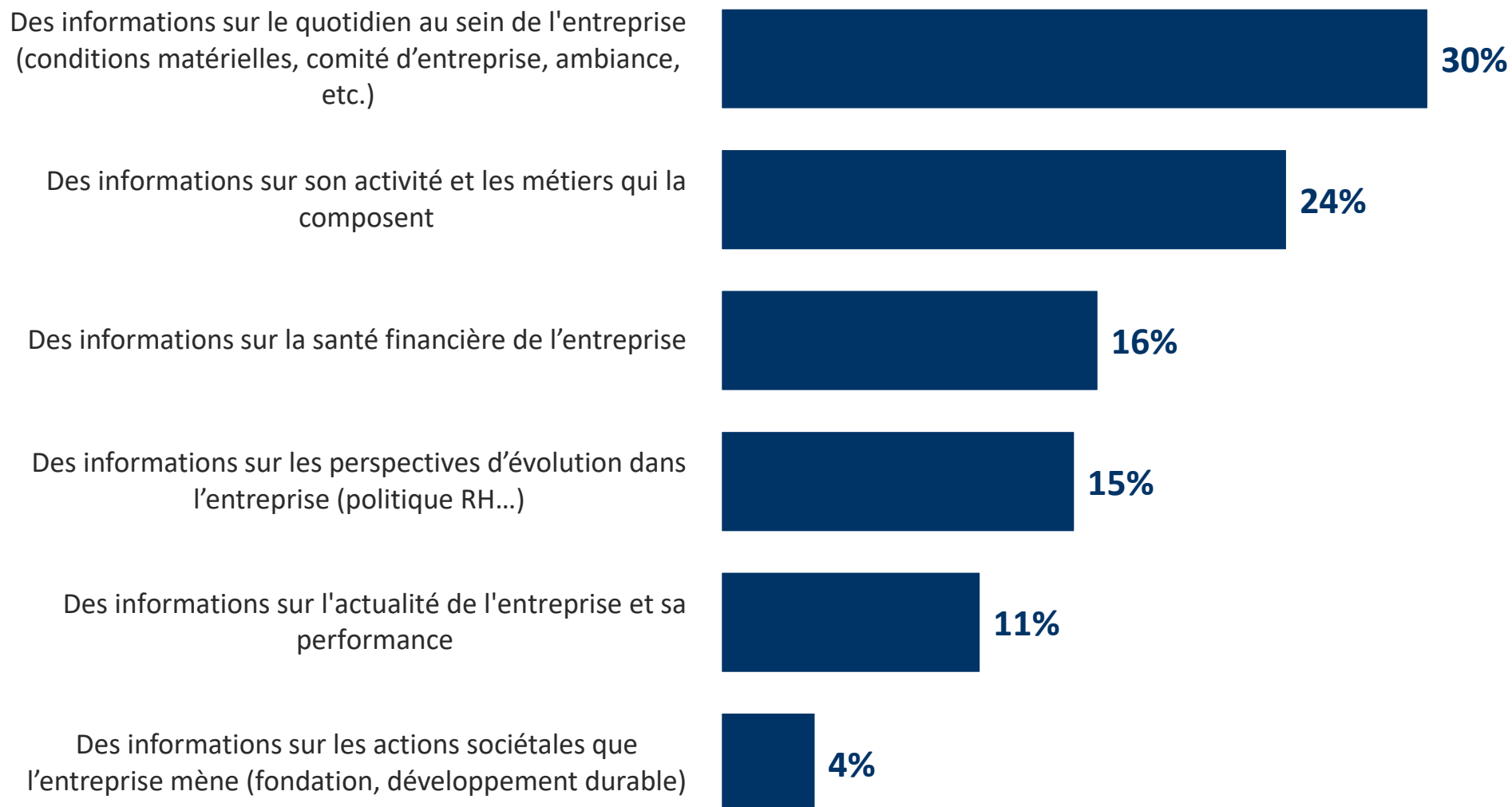
Les caractéristiques qui rendent une entreprise attractive

QUESTION : Parmi les propositions ci-dessous, quelles sont selon vous les caractéristiques qui rendent une entreprise attractive ? En premier ? Et ensuite ?

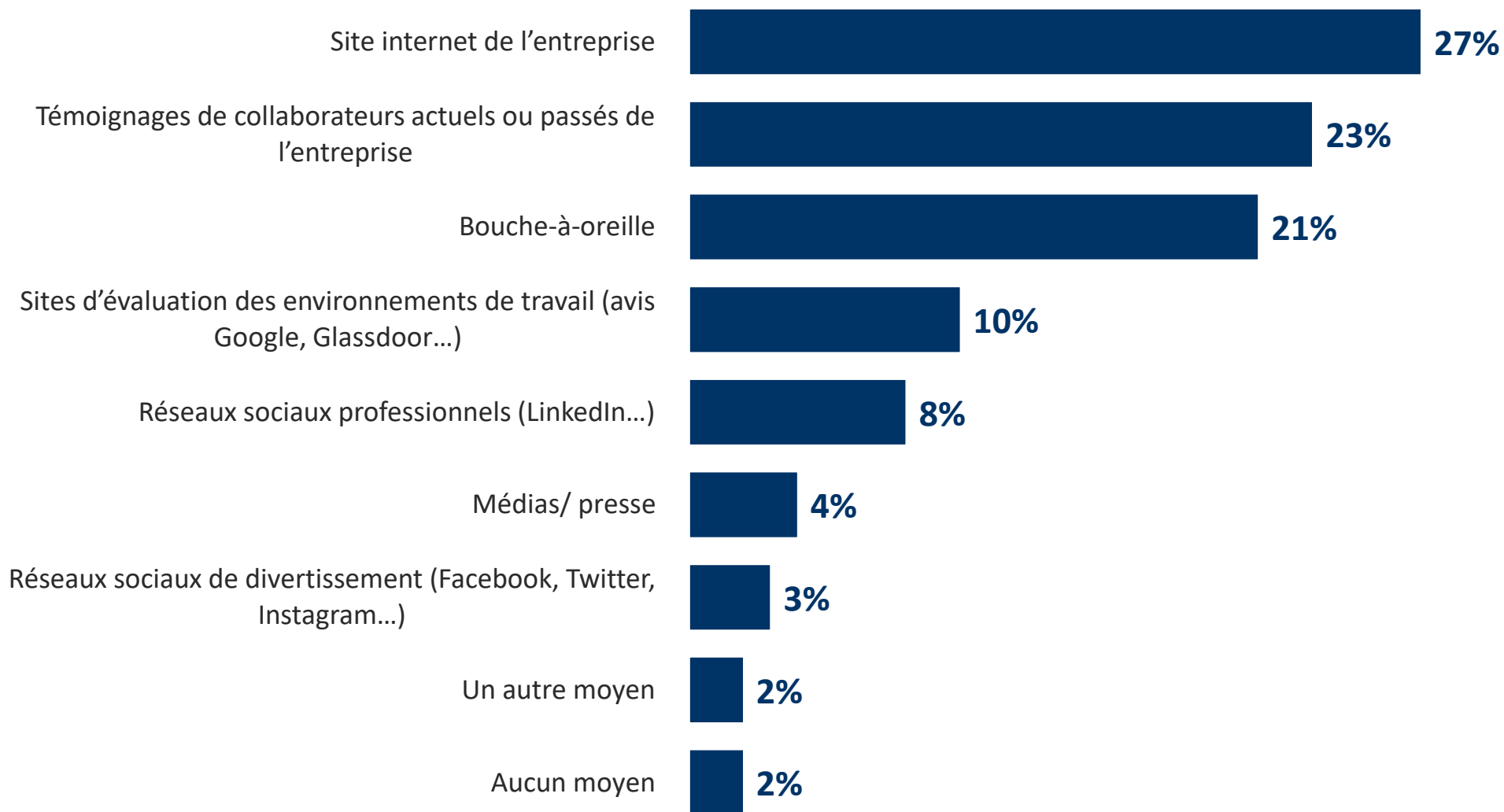


*Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner plusieurs réponses

QUESTION : Si vous deviez postuler aujourd'hui dans une entreprise quel type d'information chercheriez-vous à connaître prioritairement sur celle-ci ?

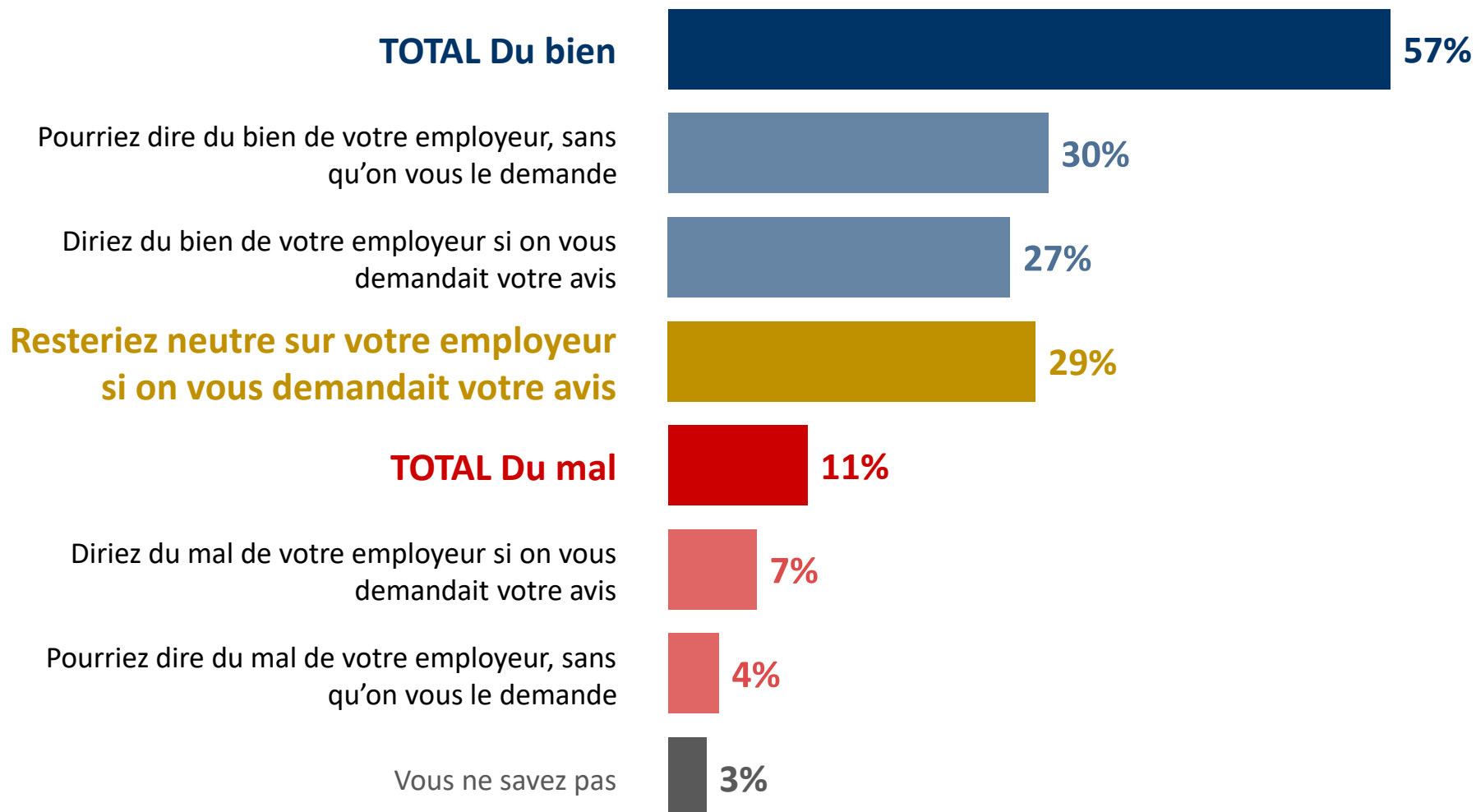


QUESTION : Et par quel moyen cherchiez-vous prioritairement des informations sur l'entreprise ?



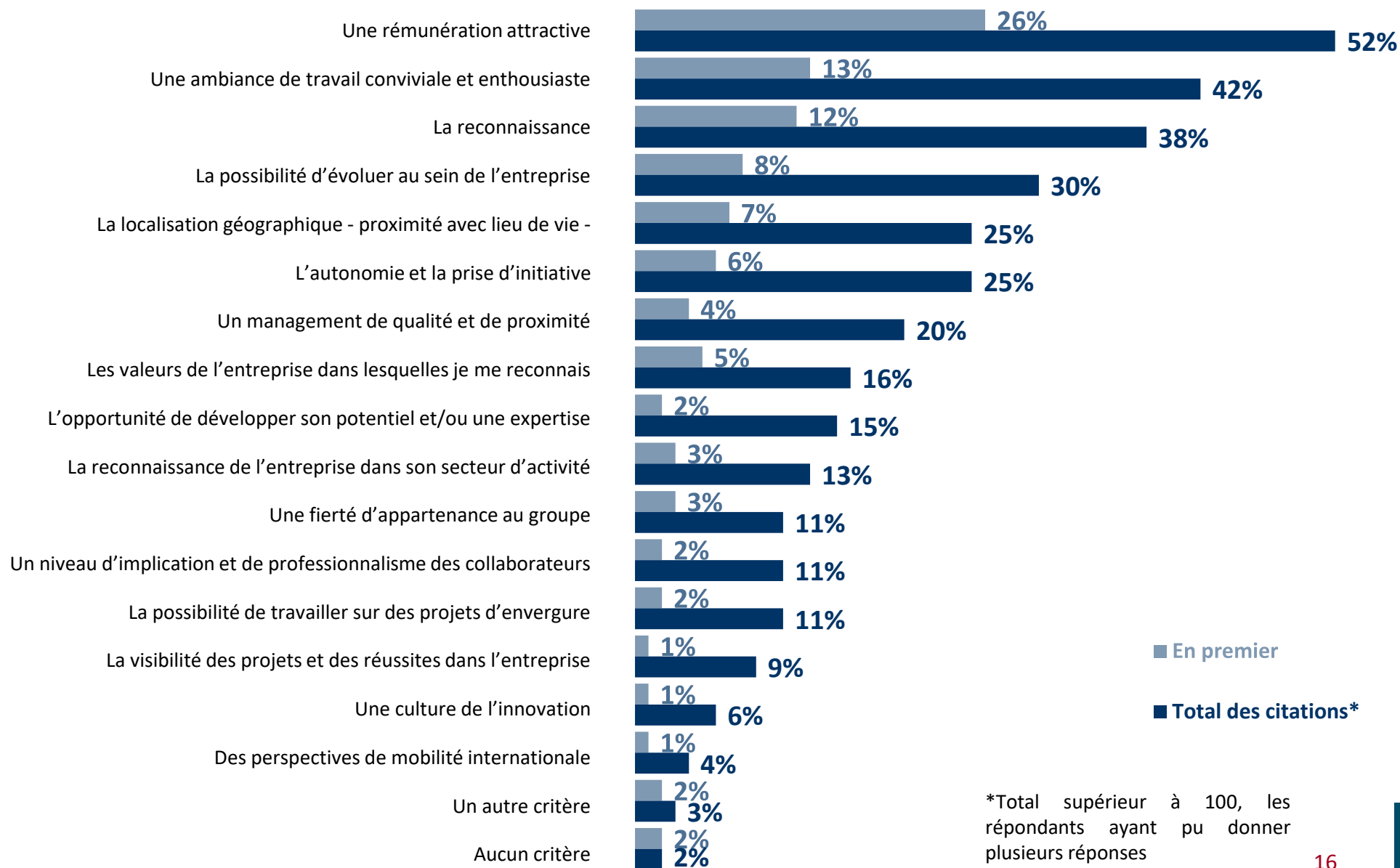
C | Les salariés ambassadeurs de leur entreprise

QUESTION : A propos de votre employeur, quelle situation, parmi les suivantes, vous correspond le mieux ?
Vous...



Les critères qui donnent le plus envie de rester dans son entreprise

QUESTION : Parmi les critères suivants, quels sont ceux qui vous donneraient le plus envie de rester dans votre entreprise ? En premier ? Et ensuite ?



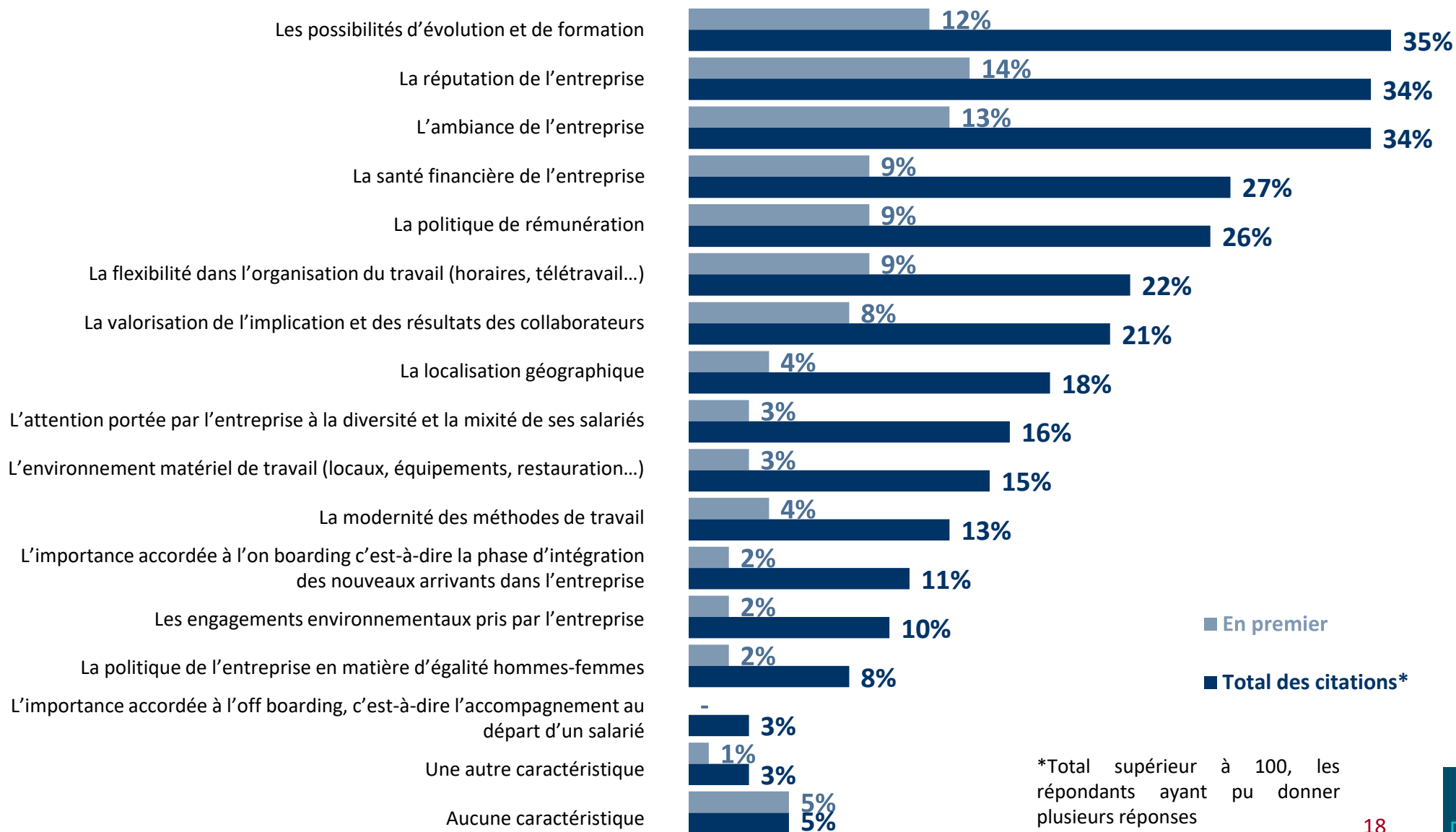
*Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner plusieurs réponses

D | Les managers/recruteurs

Les caractéristiques de son entreprise à mettre en avant pour attirer un candidat potentiel

QUESTION : Si vous deviez faire passer un entretien de recrutement aujourd'hui quelles caractéristiques de votre entreprise mettriez-vous en avant pour attirer un candidat ? En premier ? Et ensuite ?

Base : à ceux qui exercent des responsabilités d'encadrements soit 31% de l'échantillon

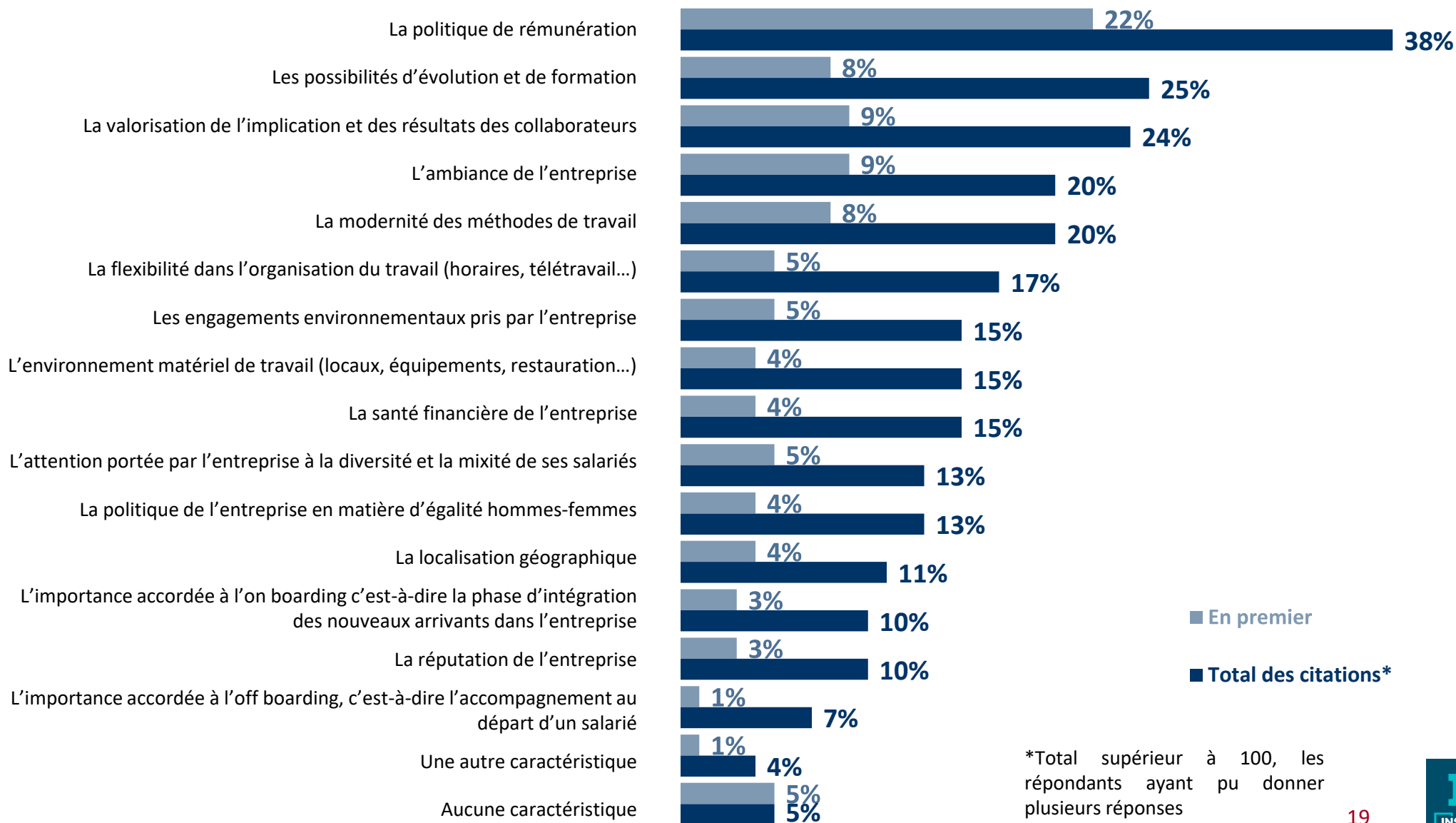


*Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner plusieurs réponses

Les éléments sur lesquels son entreprise devrait progresser pour être plus attractive aux yeux des candidats

QUESTION : A l'inverse, sur quels éléments considérez-vous que votre entreprise devrait progresser pour être plus attractive aux yeux des candidats ? En premier ? Et ensuite ?

Base : à ceux qui exercent des responsabilités d'encadrements soit 31% de l'échantillon



*Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner plusieurs réponses

En résumé : les critères d'attractivité vs les critères mis en avant par les managers vs les critères sur lesquels l'entreprise doit progresser

	CRITÈRES D'ATTRACTIVITÉ D'UNE ENTREPRISE		LES CARACTÉRISTIQUES MISES EN AVANT PAR LES MANAGERS / RECRUTEURS		LES AXES DE PROGRESSION IDENTIFIÉS PAR LES MANAGERS / RECRUTEURS	
	Au global	Rang	Au global	Rang	Au global	Rang
L'ambiance de l'entreprise	48%	1	34%	3	20%	4
La politique de rémunération	46%	2	26%	5	38%	1
Les possibilités d'évolution et de formation	37%	3	35%	1	25%	2
La flexibilité dans l'organisation du travail (horaires, télétravail...)	33%	4	22%	6	17%	6
La santé financière de l'entreprise	30%	5	27%	4	15%	9
La réputation de l'entreprise	25%	6	34%	2	10%	14
La localisation géographique	24%	7	18%	8	11%	12
La valorisation de l'implication et des résultats des collaborateurs	21%	8	21%	7	24%	3
La modernité des méthodes de travail	19%	9	13%	11	20%	5
L'environnement matériel de travail (locaux, équipements, restauration...)	18%	10	15%	10	15%	8
La politique de l'entreprise en matière d'égalité hommes-femmes	13%	11	8%	14	13%	11
Les engagements environnementaux pris par l'entreprise	12%	12	10%	13	15%	7
L'attention portée par l'entreprise à la diversité et la mixité de ses salariés	12%	13	16%	9	13%	10
L'importance accordée à l'on boarding	8%	14	11%	12	10%	13
L'importance accordée à l'off boarding	4%	15	3%	15	7%	15

Les atouts les plus recherchés chez un candidat dans le cadre d'un entretien de recrutement

QUESTION : Si vous deviez faire passer un entretien de recrutement aujourd'hui, que rechercheriez-vous en priorité chez un candidat ? En premier ? Et ensuite ?

Base : à ceux qui exercent des responsabilités d'encadrements soit 31% de l'échantillon



*Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner plusieurs réponses

A. DES SALARIÉS / CANDIDATS POSITIFS MAIS PRUDENTS EN CETTE RENTRÉE 2020

Amenés à se prononcer sur leur état d'esprit actuel dans leur emploi en cette rentrée 2020, les salariés Français sont très majoritairement positifs

Ainsi 93% se considèrent performants, 88% engagés et 80% motivés. Plus de 2 sur 3 se considèrent également passionnés (74%) et épanouis (70%). Par ailleurs, ils ne sont qu'une minorité à se considérer comme déprimés (21%), mais tout de même près de la moitié à se juger stressé (44%). Toutefois, certains facteurs peuvent faire varier cette situation :

- De manière générale, les catégories de population les plus pauvres (moins de 900€ mensuels) sont moins positives que le reste de la population. Elles sont également bien plus nombreuses à se déclarer stressées (63%, +19pts vs l'ensemble) ou déprimées (37%, +16pts).
- Pour les cadres, le niveau de management exercé influe sur l'optimisme : ainsi les cadres sans fonction d'encadrement sont moins positifs sur l'ensemble des dimensions que les cadres faisant partie du senior management (managers intermédiaires et cadres dirigeants).
- Par ailleurs, le degré de précarité du contrat exercé est également une variable à prendre en compte : **plus le travail est précaire** (contrat saisonnier, interim...) **moins l'engagement et la passion sont forts** (respectivement 76%, -12pts et 61%, -13pts) **mais le niveau de stress est parallèlement plus faible que pour des emplois stables** (34%, -10pts) .
- A l'inverse **les personnes qui travaillent plus de 50h par semaine sont plus nombreuses à se déclarer passionnées** (90%, +16pts) **mais également bien plus nombreuses à se déclarer stressées** (59%, +15pts).

Toutefois, les salariés Français font preuve d'un certain conservatisme quant à leur situation professionnelle actuelle

En effet, près de la moitié d'entre eux souhaite rester dans son entreprise (45%) et la même proportion se dit ouverte aux opportunités (44%), mais seuls 6% déclarent vouloir créer leur entreprise ou devenir indépendant (6%) et 5% se déclarent en recherche active d'emploi. Mais les résultats diffèrent en fonction des situations des salariés :

- Ainsi, les personnes avec des enfants au foyer, et notamment celles qui ont trois enfants ou plus sont eux bien plus ouverts aux opportunités (57%, +13pts), mais également les personnes qui encadrent plus de 5 personnes (52%, +8pts) ou encore les personnes qui travaillent dans des fonctions commerciales (52%, +8pts) ou de ressources humaines (59%, +15pts).
- A noter également que les salariés de 60 ans et plus encore en poste sont logiquement bien moins enclins à en changer (80% souhaitent rester dans leur entreprise, +35pts).

B. DES SALARIÉS / CANDIDATS QUI ATTENDENT SURTOUT DE LEUR ENTREPRISE ACTUELLE MAIS QUI POURRAIENT RECHERCHER UN MEILLEUR QUOTIDIEN OU UNE MEILLEURE RÉMUNÉRATION AILLEURS

Une définition de la marque employeur qui penche en faveur de la prise en considération des salariés déjà présents dans l'entreprise

Les salariés sont partagés quant à l'objectif principal de la marque employeur et un peu plus d'un sur 5 (22%) considère même qu'il s'agit d'un enjeu totalement secondaire dans le contexte actuel. Pour le reste, 30% considère qu'il s'agit avant tout de fidéliser les meilleurs talents de l'entreprise, 23% qu'il s'agit de garantir une culture commune à l'ensemble des salariés, 12% d'attirer les meilleurs candidats et 8% de garder un lien avec l'ensemble des candidats potentiels. La balance penche donc en faveur d'un outil plutôt dédié aux salariés déjà présents dans l'entreprise plutôt qu'un moyen d'attirer les candidats potentiels.

- **Les catégories modestes et les plus pauvres sont plus critiques** : elles sont plus nombreuses à considérer que la marque employeur est un enjeu totalement secondaire (respectivement 30%, +8pts et 29%, +7pts).
- **Les salariés qui exercent des fonctions d'encadrement sont eux davantage en attente d'une fidélisation des meilleurs talents de l'entreprise** (39%, +9pts) et moins nombreux à considérer cela comme un enjeu secondaire (12%, -10pts). **De la même manière les managers de proximité cherchent avant tout à fidéliser les talents** (56%, +26pts) **tandis que le senior management valorise à la fois la fidélisation des talents** (37%, +7pts) **et l'attraction des meilleurs candidats** (20%, +8pts).
- Enfin, paradoxalement, les salariés en recherche active d'emploi sont plus nombreux à considérer la marque employeur comme un enjeu secondaire (29%, +7pts).

L'attractivité des entreprises repose avant tout sur une bonne ambiance et une politique de rémunération intéressante

Il s'agit des deux caractéristiques les plus attendues, par près de la moitié des répondants : l'ambiance de l'entreprise (48%) et la politique de rémunération (46%). Viennent ensuite les possibilités d'évolution et de formation (37%), la flexibilité dans l'organisation du travail (horaires, télétravail) à 33% et la santé financière de l'entreprise (30%). Les autres critères sont cités par 1 répondant sur 4 ou moins : la réputation de l'entreprise (25%), la localisation géographique (24%), la valorisation de l'implication et des résultats des collaborateurs (21%), la modernité des méthodes de travail (19%), l'environnement matériel de travail (18%), la politique de l'entreprise en matière d'égalité hommes – femmes (13%), les engagements environnementaux pris par l'entreprise (12%), l'attention portée par l'entreprise à la diversité et la mixité de ses salariés (12%), l'on boarding (8%) et l'offboarding (4%).

Ces critères d'attractivité varient toutefois en fonction du profil des répondants :

- **Les hommes sont plus attachés à la politique de rémunération** (50%, + 9pts vs les femmes) **tandis que les femmes – plus souvent et plus fortement en charge des tâches domestiques en plus de leur travail salarié – sont plus en recherche de flexibilité dans l'organisation du travail** (39%, +12pts vs les hommes).
- **Les plus jeunes (15 à 29 ans) sont plus attachés que la moyenne à l'ambiance de l'entreprise** (56%, +8pts) et à sa localisation géographique (31%, +7pts).
- **Les personnes qui travaillent 50h ou plus sont en attente de reconnaissance, sous de multiples formes** : politique de rémunération (58%, +12pts), possibilités d'évolution et de formation (52%, +15pts) ou encore valorisation de l'implication des collaborateurs (43%, +22pts).
- **Enfin, les critères des personnes qui souhaitent créer leur entreprise ou devenir indépendantes dessinent en creux ce qui leur fait peut-être le plus défaut dans leur emploi actuel** : une politique de rémunération intéressante (57%, +11pts) et un environnement matériel de travail adéquat (27%, +9pts).

Les informations pratiques sur l'entreprise (activités de l'entreprise et quotidien en son sein) sont les premières recherchées par les candidats

En cas de candidature dans une entreprise, les répondants rechercheraient avant tout des informations sur le quotidien dans cette structure (30%) puis des informations sur son activité et les métiers qui la composent (24%). De manière moins importante, 16% se renseigneraient également sur la santé financière de l'entreprise, 15% sur les perspectives d'évolution, 11% sur l'actualité de l'entreprise et enfin seulement 4% sur les actions sociétales menées par l'entreprise.

- **Les femmes sont plus nombreuses à rechercher des informations « pratiques » sur le quotidien dans l'entreprise** (38%, + 15pts vs les hommes), **tandis que les hommes valorisent un peu plus des informations plus « tactiques »** : 19% sur la santé financière de l'entreprise (+6pts vs les femmes), 17% sur les perspectives d'évolution (+4pts vs les femmes), 13% sur l'actualité de l'entreprise et sa performance (+4pts vs les femmes).
- Par ailleurs, au sein des cadres, ceux qui n'ont pas de fonction d'encadrement rechercheraient aussi plutôt des informations pratiques comme l'activité de l'entreprise et les métiers qui la composent (33%, +10pts) tandis que le senior management valorise plus fortement la santé financière de l'entreprise (25%, +9pts) et les perspectives d'évolution (18%, +3pts).

Le site internet est le premier canal d'information sur l'entreprise mais les relations interpersonnelles jouent également un rôle conséquent

Pour s'informer sur l'entreprise, le site internet de celle-ci est le canal privilégié (27%), mais les salariés ne se contentent pas de ce format « officiel » et s'intéressent également aux témoignages de collaborateurs actuels ou passés de l'entreprise (23%), au bouche-à-oreille (21%) ou encore aux sites d'évaluation des environnements de travail (10%). Dans une moindre mesure, les réseaux sociaux professionnels (8%), les médias (4%) et les réseaux sociaux de divertissement (3%) constituent aussi des moyens d'informations viables. Les différences de pratiques varient ici en fonction de la région et du type de fonction exercée :

- **Ainsi les salariés de la région parisienne privilégient les sources d'informations digitales** (sites d'évaluation 16%, +7pts vs en province ; réseaux sociaux professionnels 10%, +4pts) **tandis que les salariés vivant en province valorisent davantage les relations interpersonnelles** (témoignages de collaborateurs 24%, +7pts vs la région parisienne; bouche-à-oreille 23%, +7pts).
- **Les personnes exerçant des fonctions en finance/ comptabilité ou en ressources humaines sont plus nombreuses à choisir le site internet, où figurent souvent des informations financières et RH** (respectivement 38%, +11pts et 36%, +9pts). Les personnes en marketing/ communication privilégient davantage les sites d'évaluation (18%, +8pts) tandis que les personnes en ressources humaines choisissent également plus les réseaux sociaux professionnels (18%, +10pts).

C. LES SALARIÉS SONT GLOBALEMENT POSITIFS VIS-À-VIS DE LEUR ENTREPRISE ET Y RESTENT POUR L'AMBIANCE DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION

La majorité des salariés diraient du bien de leur employeur (57%) et 30% d'entre eux même sans qu'on leur demande, tandis que seuls 11% en diraient du mal. Près d'un tiers resteraient neutres si on leur demandait leur avis (29%).

- Les personnes les plus positives à l'égard de leur entreprise sont les cadres et professions intellectuelles supérieures (70%, +13pts), les senior managers (78%, +21pts) et les managers de proximité (77%, +20pts), les personnes ayant des fonctions de direction générale (79%, +22pts) et également les personnes qui souhaitent rester dans leur entreprise à l'avenir (71%, +14pts). A l'inverse, les personnes en recherche active d'emploi sont plus nombreuses à dire du mal de leur entreprise (26%, +15pts).

A l'image des critères d'attractivité de l'entreprise, les critères qui donnent le plus envie de rester dans son entreprise sont avant tout la rémunération attractive (52%) et l'ambiance de travail conviviale et enthousiaste (42%). Viennent ensuite la reconnaissance (38%), la possibilité d'évoluer (30%), la localisation géographique (25%), l'autonomie (25%) et un management de qualité et de proximité (20%). Les critères qui suivent sont cités par moins d'un répondant sur 5 : les valeurs de l'entreprise (16%), pouvoir développer son potentiel (15%), la reconnaissance de l'entreprise dans son secteur (13%), une fierté d'appartenance au groupe (11%), le niveau d'implication des collaborateurs (11%), des projets d'envergure (11%). Enfin les critères restants sont cités par moins de 10% des salariés : la visibilité des projets menés (9%), une culture de l'innovation (6%), des perspectives de mobilité internationale (4%).

- Il est à souligner que les femmes sont bien plus attachées à l'ambiance de travail que les hommes (48%, +11pts vs les hommes).
- Par ailleurs il existe également des disparités entre Paris et la province : les habitants de la région parisienne sont moins attachés à l'ambiance de travail (37%, -7pts vs en province) mais attendent davantage un management de proximité et de qualité (25%, +6pts) et de pouvoir développer leur potentiel (20%, +6pts).
- Enfin, les cadres managers sont particulièrement attachés à l'autonomie et la prise d'initiative (35%, +10pts vs l'ensemble pour les senior managers et 50%, +25pts vs l'ensemble pour les managers de proximité), aux valeurs de l'entreprise (respectivement 23%, +7pts et 37%, +21pts) ou encore le fait de pouvoir développer son potentiel (21%, +6pts et 30%, +15pts). A noter toutefois de forts écarts au sein même de cette catégorie de cadres managers : le senior management est bien moins attaché à la rémunération (34%, -23pts vs managers de proximité) qui est probablement un acquis à ce stade de carrière tandis que les managers de proximité sont particulièrement attachés à une ambiance de travail conviviale et enthousiaste (57%, +25pts vs le senior management).

D. LES MANAGERS RECHERCHENT ENCORE DES HARD SKILLS TANDIS QUE LEURS CANDIDATS SONT EN ATTENTE D'UNE BONNE AMBIANCE DE TRAVAIL ET DE FLEXIBILITÉ DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les managers / recruteurs souhaitent voir leur entreprise progresser sur la rémunération, l'évolution et la valorisation des collaborateurs pour être plus attractive

Amenés à se prononcer sur les caractéristiques de leur entreprise qu'ils mettraient en avant pour attirer un candidat, les managers citent trois éléments à égale importance : les possibilités d'évolution et de formation (35%), la réputation de l'entreprise (34%) et l'ambiance de l'entreprise (34%). Suivent la santé financière de l'entreprise (27%) et la politique de rémunération (26%). Viennent ensuite des atouts de moindre importance : la flexibilité dans l'organisation du travail (22%), la valorisation de l'implication des collaborateurs (21%), la localisation géographique (18%), l'attention portée par l'entreprise à la mixité et la diversité (16%), l'environnement matériel de travail (15%), la modernité des méthodes de travail (13%), l'importance accordée à l'on boarding (11%), les engagements environnementaux de l'entreprise (10%), la politique d'égalité professionnelle hommes-femmes (8%), l'importance accordée à l'off boarding (3%).

• **Ces différentes caractéristiques sont plus ou moins valorisées selon la fonction occupée par le manager** : Ainsi, les managers en finance / comptabilité valorisent davantage la santé financière de l'entreprise (37%, +10pts) ou la flexibilité dans l'organisation du travail (39%, +17pts). Les managers dans des fonctions commerciales / ventes sont eux aussi attachés à la santé financière de l'entreprise (39%, +12pts) mais également aux possibilités d'évolution et de formation (51%, +16pts), tout comme les managers en ressources humaines (53%, +18pts).

Mais les répondants souhaitent également voir leur entreprise progresser sur bon nombre de points afin d'améliorer son attractivité : En premier lieu la rémunération (38%), puis les possibilités d'évolution et de formation (25%), la valorisation de l'implication des collaborateurs (24%), l'ambiance de l'entreprise (20%), la modernité des méthodes de travail (20%). Dans une moindre mesure ils attendent également des améliorations concernant la flexibilité dans l'organisation du travail (17%), les engagements environnementaux pris par l'entreprise (15%), l'environnement matériel de travail (15%), la santé financière de l'entreprise (15%), l'attention portée à la diversité et la mixité (13%), la politique d'égalité hommes-femmes (13%), la localisation géographique (11%), l'importance accordée à l'on boarding (10%), la réputation de l'entreprise (10%) et enfin l'importance accordée à l'off boarding (7%).

• **A noter que les managers de proximité sont particulièrement attentifs à ce que leur entreprise progresse sur la valorisation de l'implication des collaborateurs** (32%, +8pts) et la modernité des méthodes de travail (33%, +13pts).

• **Par ailleurs les personnes occupants une fonction marketing / communication sont particulièrement attachées à faire progresser les engagements environnementaux pris par leur entreprise** (35%, +20pts).

Les managers recruteurs ont conscience que leur entreprise doit progresser sur la rémunération pour attirer les candidats en revanche l'ambiance qui y règne et la flexibilité dans l'organisation du travail sont deux critères d'attractivité encore sous-estimés

Lorsque l'on met en regard les critères d'attractivité d'une entreprise pour un candidat et les caractéristiques mises en avant par les managers / recruteurs, force est de constater que la valorisation de l'entreprise ne correspond pas totalement aux attentes des candidats :

- Ainsi 48% des salariés attendent **une bonne ambiance dans l'entreprise** (critère #1) et seuls 34% des managers la mettent en avant (caractéristique #3 mise en avant). Par ailleurs **la politique de rémunération** est attendue par 46% des salariés (critère #2) et mise en avant par seulement 26% des managers (caractéristique #5 mise en avant). Enfin **la flexibilité dans l'organisation du travail** est attendue par 33% des salariés (critère #4) et valorisée uniquement par 22% des managers (caractéristique #6). A l'inverse, 34% des managers / recruteurs valorisent **la réputation de l'entreprise** (caractéristique #2) tandis que ce n'est un critère d'attractivité que pour 25% des salariés (critère #6).
- Toutefois, les recruteurs ont conscience de certains de ces écarts puisqu'ils sont **38% à considérer que leur entreprise doit progresser sur la politique de rémunération pour être plus attractive**. Il s'agit de la première caractéristique à améliorer pour eux.
- En revanche, seuls **20% considèrent que l'entreprise doit progresser sur son ambiance (axe de progrès #4) tandis qu'il s'agit de l'attente principale des salariés / candidats**. Et de la même manière, seuls 17% considèrent que leur entreprise doit progresser sur la flexibilité dans l'organisation du travail (axe de progrès #6) alors qu'il s'agit d'une attente pour 33% des salariés (critère #4). Quand bien même l'entreprise serait déjà performante sur ces deux critères, il s'agira pour les managers / recruteurs de les valoriser davantage.

L'expérience professionnelle et les compétences techniques sont les prérequis les plus attendus par les managers recruteurs

Les managers recherchent avant tout deux atouts chez les candidats dans le cadre d'un entretien de recrutement : **l'expérience professionnelle (51%) et les compétences techniques requises pour le poste (44%)**. D'autres éléments jouent ensuite dans une moindre mesure : un intérêt pour le secteur d'activité de l'entreprise (26%), des soft skills (25%), la maîtrise des outils numériques (18%), la dimension multiculturelle du parcours du candidat (14%), la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères (11%) et un diplôme spécifique (6%).

- Là encore les hommes et les femmes ont des attentes qui divergent quelque peu : **les hommes accordent plus d'importance à l'expérience professionnelle (55%, +14pts vs les femmes) tandis que les femmes attendent davantage en termes d'intérêt pour l'activité de l'entreprise (32%, +9pts vs les hommes) ou en termes de soft skills (34%, +13pts)**.
- Par ailleurs, **la fonction occupée joue également beaucoup dans les attentes envers les candidats** : les managers dans des postes de direction générale valorisent plus fortement l'expérience professionnelle (69%, +18pts), les managers en finances / comptabilité attendent plus de compétences techniques (57%, +13pts) de même que les managers en ingénierie / R&D (54%, +10pts). En marketing / communication, l'intérêt pour le secteur (42%, +16pts) et la maîtrise des outils numériques (35%, +17pts) sont davantage attendus. Enfin, les managers en ressources humaines sont particulièrement en attente de soft skills (49%, +24pts).