



BAROMÈTRE UNÉDIC – VOLET 5

RECRUTEMENT ET VIE PROFESSIONNELLE : QUELLE PLACE POUR LES « **SOFT-SKILLS** » ?

Décembre 2023

ELABE Unédic

MÉTHODOLOGIE

CIBLES	GRAND PUBLIC Volet 1 - 3 011 interviews Volet 2 - 3 003 interviews Volet 3 - 3 003 interviews Volet 4 - 3 012 interviews Volet 5 - 3 012 interviews	DEMANDEURS D'EMPLOI Volet 1 - 1 503 interviews Volet 2 - 1 520 interviews Volet 3 - 1 517 interviews Volet 4 - 1 513 interviews Volet 5 - 1 515 interviews
SOURCE	PANEL	FICHER NATIONAL DES ALLOCATAIRES
REPRESENTATIVITE	<ul style="list-style-type: none"> Echantillon représentatif des résidents de France métropolitaine âgés de 15 ans et + Représentativité assurée selon la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, croisés sexe-âge, catégorie socioprofessionnelle, catégorie d'agglomération, région de résidence, et chômeur/non-chômeur, + niveau de diplôme en suivi <i>(données Insee issues du recensement de la population 2017)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Echantillon représentatif des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (catégories A à E) en France métropolitaine et Outre-mer (hors Mayotte) à date du 30 mai 2023. Représentativité assurée selon la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, croisés sexe-âge, niveau de diplôme, région de résidence, catégorie d'agglomération, statut d'indemnisation, catégorie Pôle emploi, ancienneté d'inscription, motif d'inscription à Pôle emploi <i>(données issues du FNA, demandeurs d'emploi inscrits hors Mayotte et hors A8 A10)</i>
MODE DE RECUEIL	Par internet (questionnaire en ligne auto-administré)	
DATES DE TERRAIN	Volet 1 : Interrogation par Internet du 24 février au 9 mars 2020 Volet 2 : Interrogation par Internet du 17 juin au 6 juillet 2020 Volet 3 : Interrogation par Internet du 31 août au 27 septembre 2021 Volet 4 : Interrogation par Internet du 30 août au 26 septembre 2022 Volet 5 : Interrogation par Internet du 29 août au 25 septembre 2023	
DURÉE	Durée médiane de 24 minutes <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 20 minutes 33 minutes </div>	
EVOLUTIONS	Les évolutions significatives par rapport au 4^{ème} volet du Baromètre sont indiquées. Lorsqu'aucune évolution n'est signalée, c'est que les résultats sont stables ou l'évolution trop faible pour être statistiquement significative.	

INTERVALLES DE CONFIANCE

ENSEMBLE DES FRANÇAIS

Marges d'erreur (niveau de confiance 95%) pour un échantillon de **3 000** personnes :

Pour un pourcentage de :	La marge d'erreur est de :	Le résultat réel se situe dans une fourchette entre :
5	+/- 0,8	4,2 et 5,8
10	+/- 1,1	8,9 et 11,1
15	+/- 1,3	13,7 et 16,3
20	+/- 1,4	18,6 et 21,4
25	+/- 1,6	23,4 et 26,6
30	+/- 1,6	28,4 et 31,6
35	+/- 1,7	33,3 et 36,7
40	+/- 1,8	38,2 et 41,8
45	+/- 1,8	43,2 et 46,8
50	+/- 1,8	48,2 et 51,8
55	+/- 1,8	53,2 et 56,8
60	+/- 1,8	58,2 et 61,8
65	+/- 1,7	63,3 et 66,7
70	+/- 1,6	68,4 et 71,6
75	+/- 1,6	73,4 et 76,6
80	+/- 1,4	78,6 et 81,4
85	+/- 1,3	83,7 et 86,3
90	+/- 1,1	88,9 et 91,1
95	+/- 0,8	94,2 et 95,8

Exemple de lecture : Pour un résultat observé de 25%, il y a 95% de chances pour que le résultat réel soit compris entre 23,4% et 26,6%.

ACTIFS EN EMPLOI

Marges d'erreur (niveau de confiance 95%) pour un échantillon de **1 600** personnes :

Pour un pourcentage de :	La marge d'erreur est de :	Le résultat réel se situe dans une fourchette entre :
5	+/- 1,1	3,9 et 6,1
10	+/- 1,5	8,5 et 11,5
15	+/- 1,8	13,2 et 16,8
20	+/- 2,0	18 et 22
25	+/- 2,1	22,9 et 27,1
30	+/- 2,2	27,8 et 32,2
35	+/- 2,3	32,7 et 37,3
40	+/- 2,4	37,6 et 42,4
45	+/- 2,4	42,6 et 47,4
50	+/- 2,5	47,5 et 52,5
55	+/- 2,4	52,5 et 57,4
60	+/- 2,4	57,6 et 62,4
65	+/- 2,3	62,3 et 67,3
70	+/- 2,2	67,8 et 72,2
75	+/- 2,1	72,9 et 77,1
80	+/- 2,0	78,0 et 82,0
85	+/- 1,8	83,2 et 86,8
90	+/- 1,5	88,5 et 91,5
95	+/- 1,1	93,9 et 96,1

Exemple de lecture : Pour un résultat observé de 25%, il y a 95% de chances pour que le résultat réel soit compris entre 22,9% et 27,1%.

DEMANDEURS D'EMPLOI

Marges d'erreur (niveau de confiance 95%) pour un échantillon de **1 500** personnes :

Pour un pourcentage de :	La marge d'erreur est de :	Le résultat réel se situe dans une fourchette entre :
5	+/- 1,1	3,9 et 6,1
10	+/- 1,5	8,5 et 11,5
15	+/- 1,8	13,2 et 16,8
20	+/- 2,0	18,0 et 22,0
25	+/- 2,2	22,8 et 27,2
30	+/- 2,3	27,7 et 32,3
35	+/- 2,4	32,6 et 37,4
40	+/- 2,5	37,5 et 42,5
45	+/- 2,5	42,5 et 47,5
50	+/- 2,5	47,5 et 52,5
55	+/- 2,5	52,5 et 57,5
60	+/- 2,5	57,5 et 62,5
65	+/- 2,4	62,6 et 67,4
70	+/- 2,3	67,7 et 72,3
75	+/- 2,2	72,8 et 77,2
80	+/- 2,0	78,0 et 82,0
85	+/- 1,8	83,2 et 86,8
90	+/- 1,5	88,5 et 91,5
95	+/- 1,1	93,9 et 96,1

Exemple de lecture : Pour un résultat observé de 25%, il y a 95% de chances pour que le résultat réel soit compris entre 22,8% et 27,2%.

COMPARAISON DES STRUCTURES DES POPULATIONS DE L'ENQUÊTE

	Ensemble des Français (résidents de France métro. 15 ans et +)	Actifs en emploi	Demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle emploi, catégorie A à E)
SEXE			
Homme	48	50	48
Femme	52	50	52
AGE			
Moins de 30 ans	20	16	23
30 à 39 ans	16	25	25
40 à 49 ans	16	27	22
50 à 59 ans	18	27	21
60 ans et plus	30	5	9
CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE			
Agriculteur, artisan, commerçant	4	8	5
Cadres	10	17	14
Professions Intermédiaires	14	27	14
Employés	16	26	36
Ouvriers	12	22	20
Inactifs (retraités, étudiants, femme/homme au foyer, etc.)	44		11
NIVEAU DE DIPLÔME			
Niveau inférieur au bac	50	37	54
Niveau bac	18	18	23
Niveau supérieur au bac	32	45	23
SITUATION FINANCIERE EN FIN DE MOIS			
Boucle sans se restreindre et en épargnant	25	27	12
Boucle sans se restreindre mais sans épargner	39	40	24
Boucle en se restreignant	25	26	31
Doit puiser dans ses réserves ou emprunter	11	7	33
VOTE PRESIDENTIELLE 2022 (1^{ER} TOUR)			
Jean-Luc MELENCHON	22	20	40
Yannick JADOT	5	5	5
Emmanuel MACRON	28	27	27
Valérie PECRESSE	5	4	1
Marine LE PEN	23	28	15
Éric ZEMMOUR	7	6	5
Abstentionnistes, vote blanc ou nul, non-inscrits	34	34	46

RECRUTEMENT ET VIE PROFESSIONNELLE : QUELLE PLACE POUR LES « SOFT-SKILLS » ?

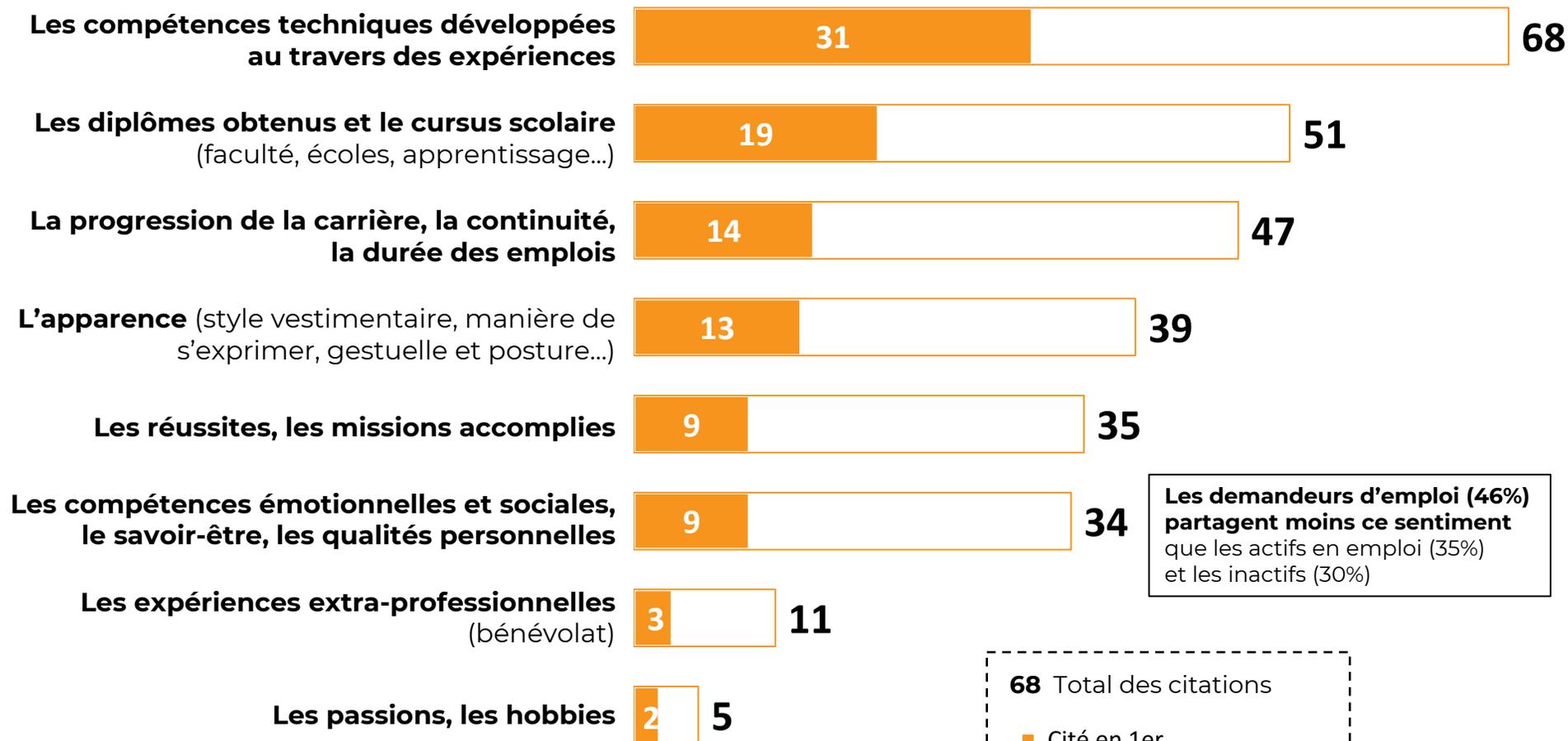
Point de méthode

Le terme « soft-skill » était indiqué comme suit auprès des personnes interrogées : compétences relationnelles, humaines et personnelles (aussi appelées « soft-skills »).

Le terme « hard-skills » n'a pas été indiqué dans le questionnaire, l'expression « compétences techniques » a été préférée.

Les Français ont le sentiment que les soft-skills sont déconsidérées par les recruteurs qui leur préfèrent les hard-skills, les diplômes et la « cohérence » de la carrière

D'après-vous, lorsqu'un recruteur reçoit un candidat, à quoi est-il attentif en priorité ? - Base : Ensemble des Français



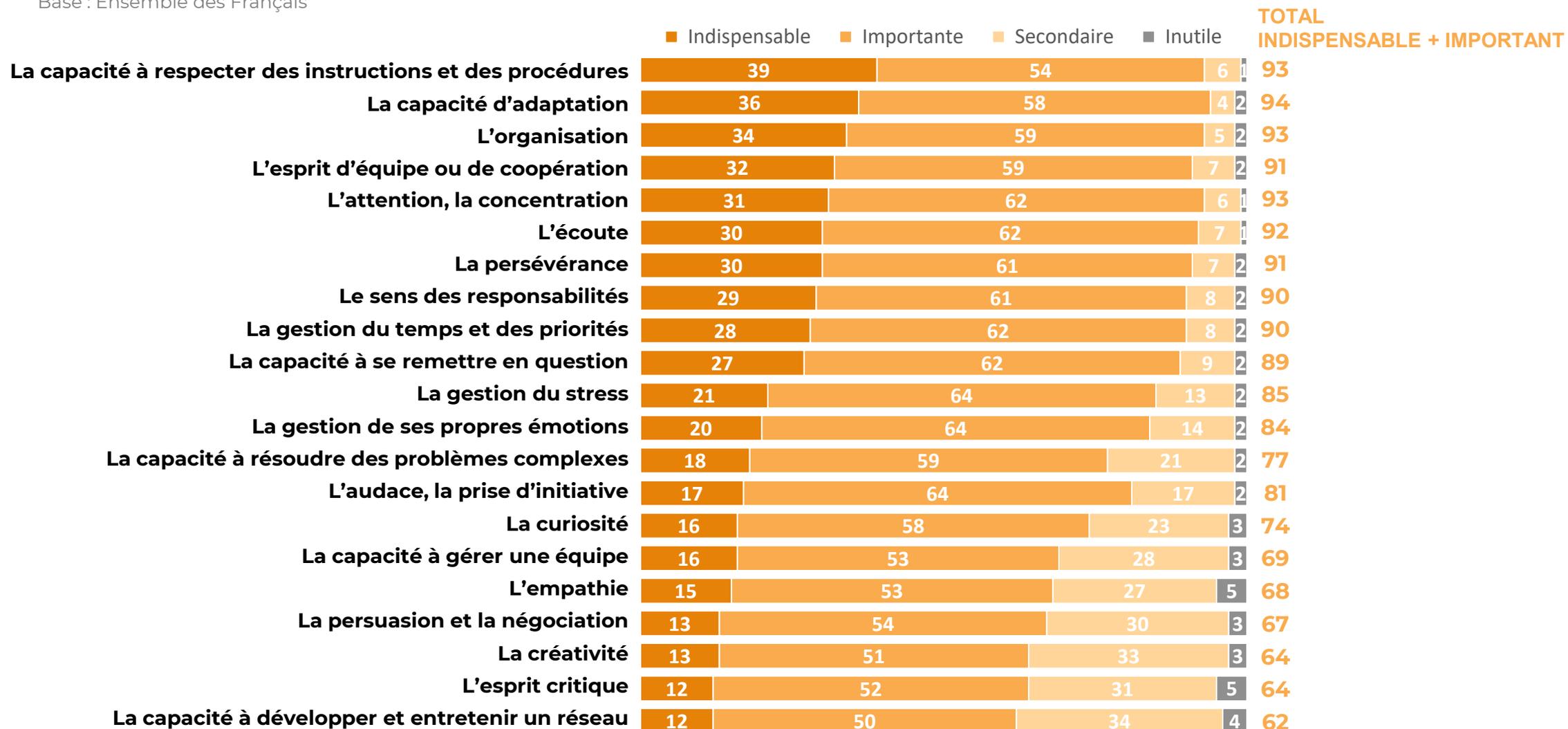
Les demandeurs d'emploi (46%) partagent moins ce sentiment que les actifs en emploi (35%) et les inactifs (30%)

68 Total des citations
 ■ Cité en 1er
 □ Cité en 2ème et en 3ème

Les soft-skills sont jugées plus importantes qu'indispensables pour trouver un emploi

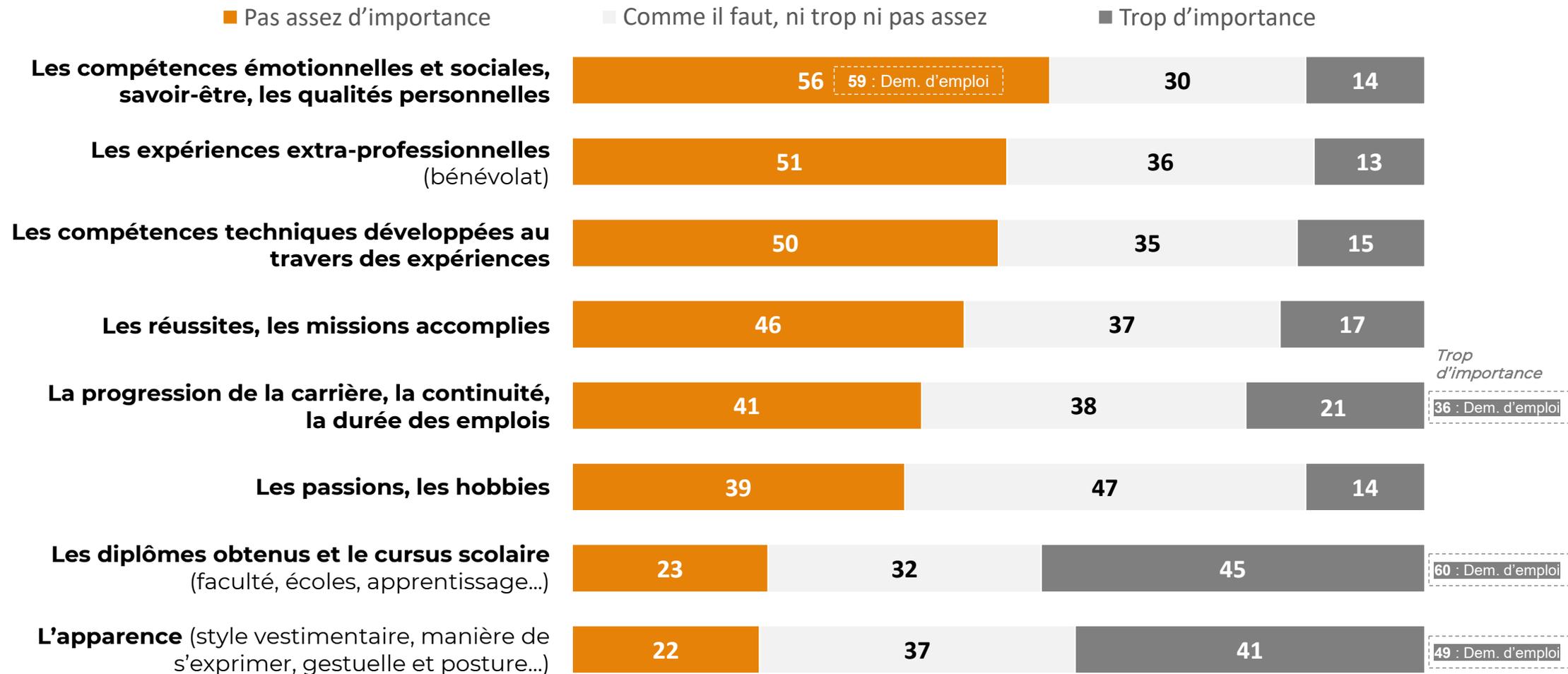
Diriez-vous que chacune des compétences suivantes est indispensable, importante, secondaire ou inutile pour trouver un emploi ?

Base : Ensemble des Français



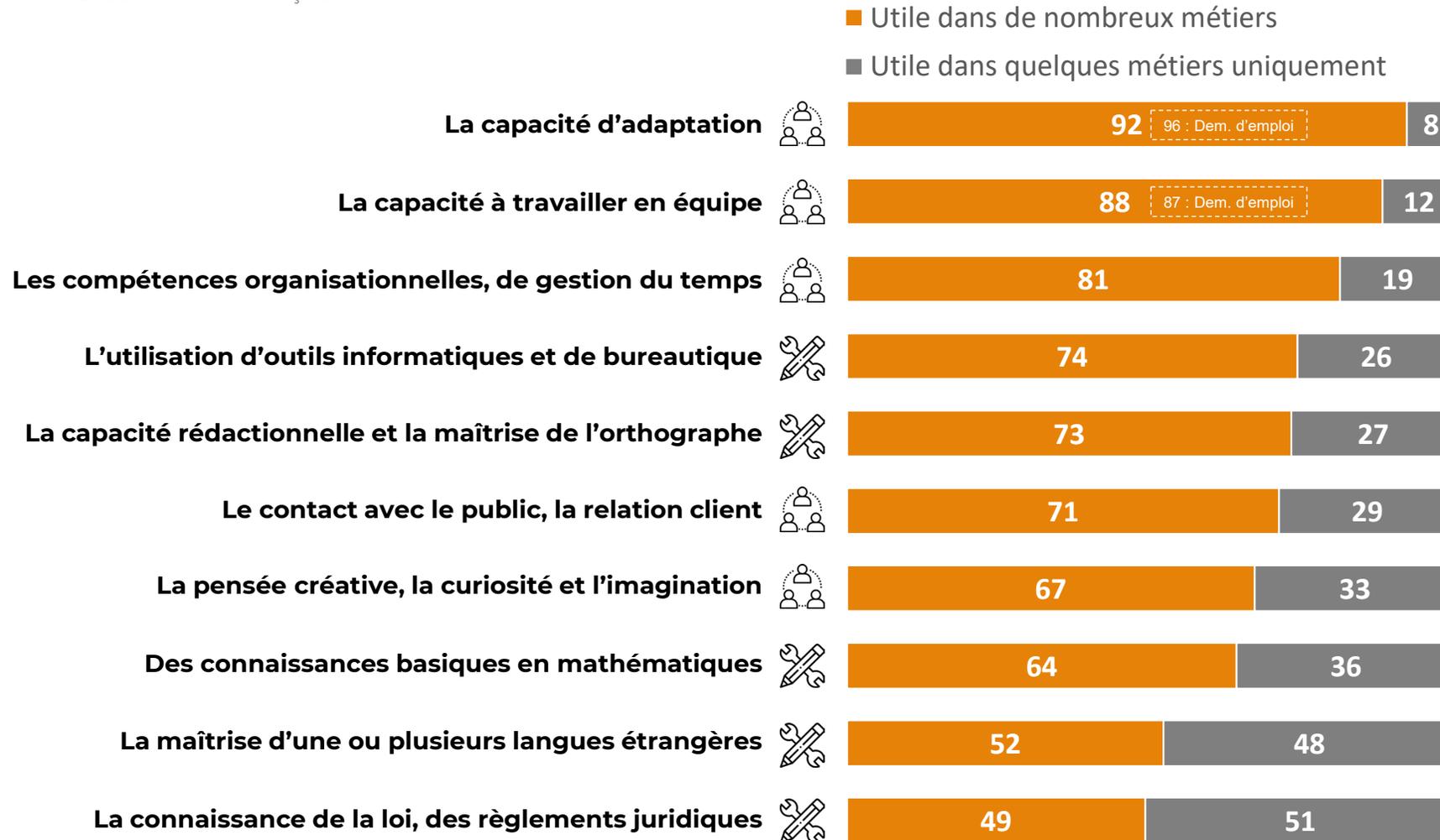
Le manque de considération pour les soft-skills est déploré, l'importance accordée aux diplômes et à l'apparence est jugée excessive

De manière générale, dans le monde du travail aujourd'hui en France, diriez-vous qu'on accorde trop ou pas assez d'importance à chacun des éléments suivants ? - Base : Ensemble des Français



Encore plus que les hard-skills, les soft-skills sont reconnues comme des compétences transverses

Pour chacune des compétences suivantes, diriez-vous qu'elle est utile dans de nombreux métiers ou dans quelques métiers uniquement ? - Base : Ensemble des Français



Utile dans de nombreux métiers

Soft-skills

4/5 cités en moyenne

98% au moins 1

44% les 5 compétences

Hard-skills

3/5 cités en moyenne

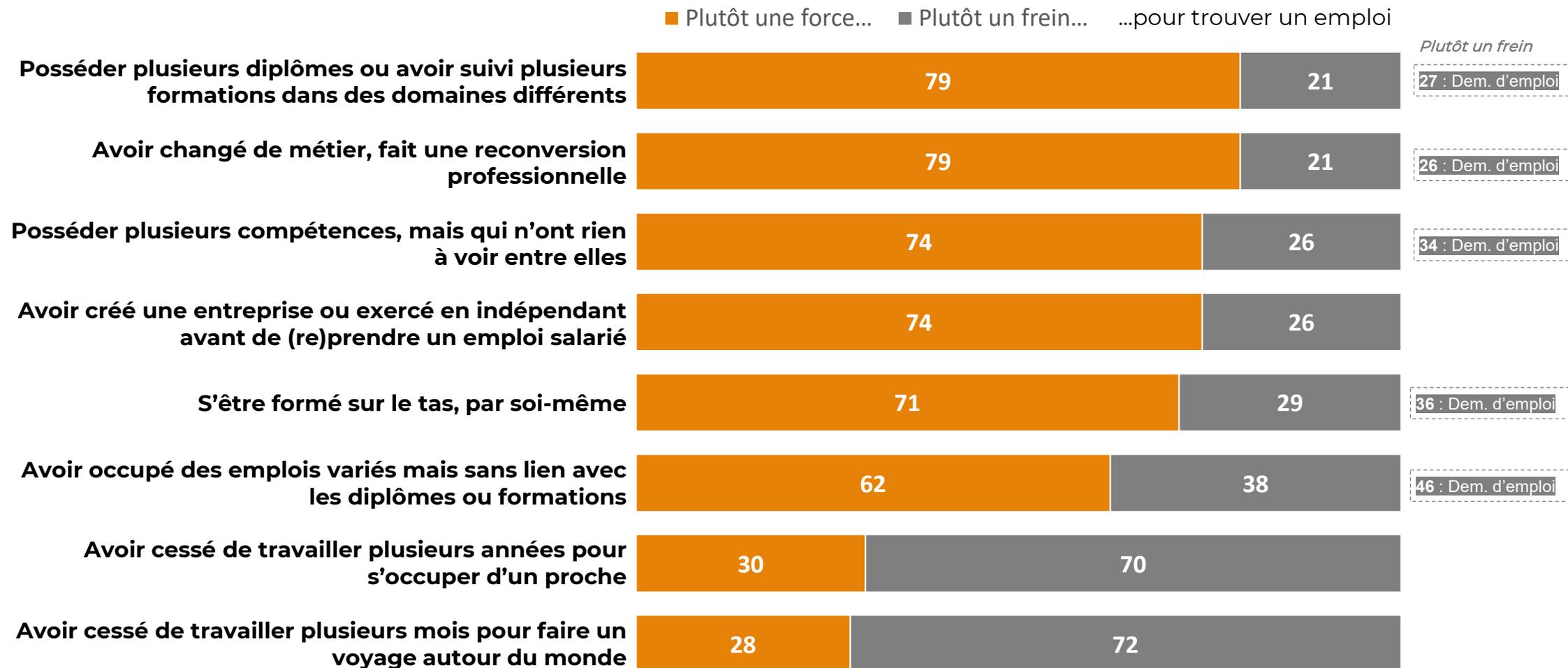
95% au moins 1

22% les 5 compétences

Les parcours non-linéaires ne devraient pas être synonymes de portes fermées

Pour chacun des parcours professionnels suivants, diriez-vous qu'il s'agit plutôt d'une force ou d'un frein pour trouver un emploi aujourd'hui en France ? -

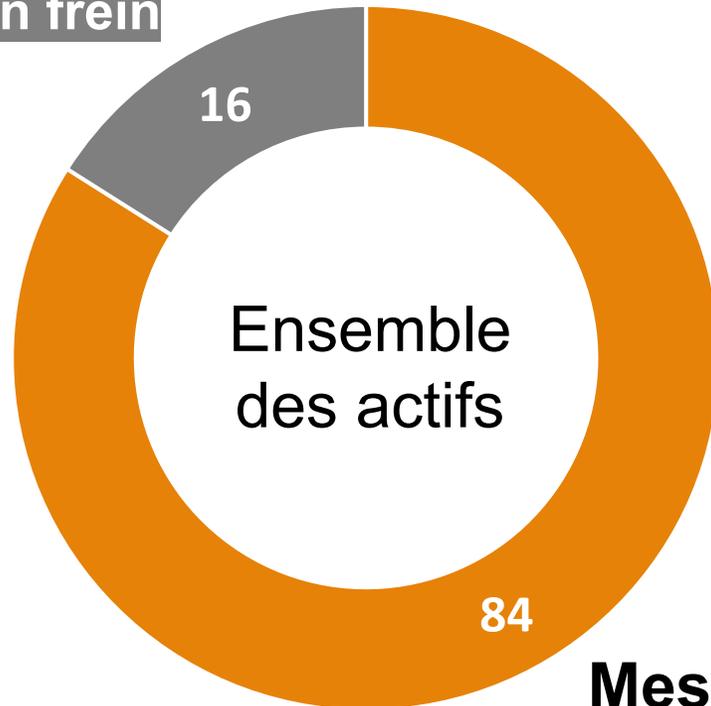
Base : Ensemble des Français



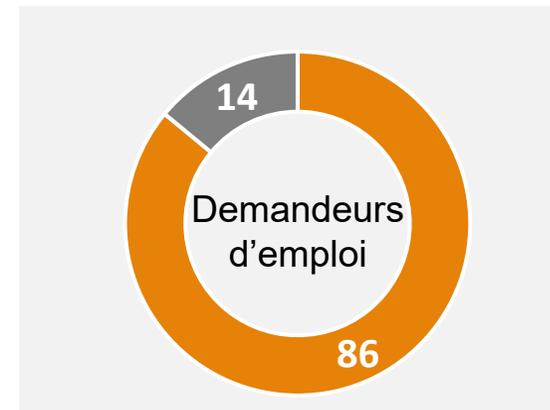
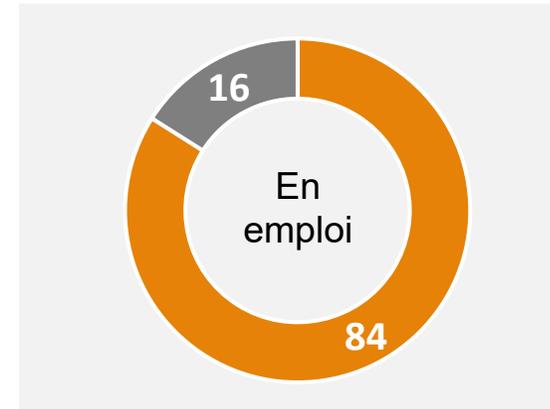
Les actifs considèrent que leurs soft skills sont plutôt un atout

Au global, quand vous pensez à vos compétences relationnelles, humaines et personnelles (aussi appelées « soft-skills »), diriez-vous qu'elles sont plutôt un atout ou plutôt un frein ? - Base : Actifs

Plutôt un frein

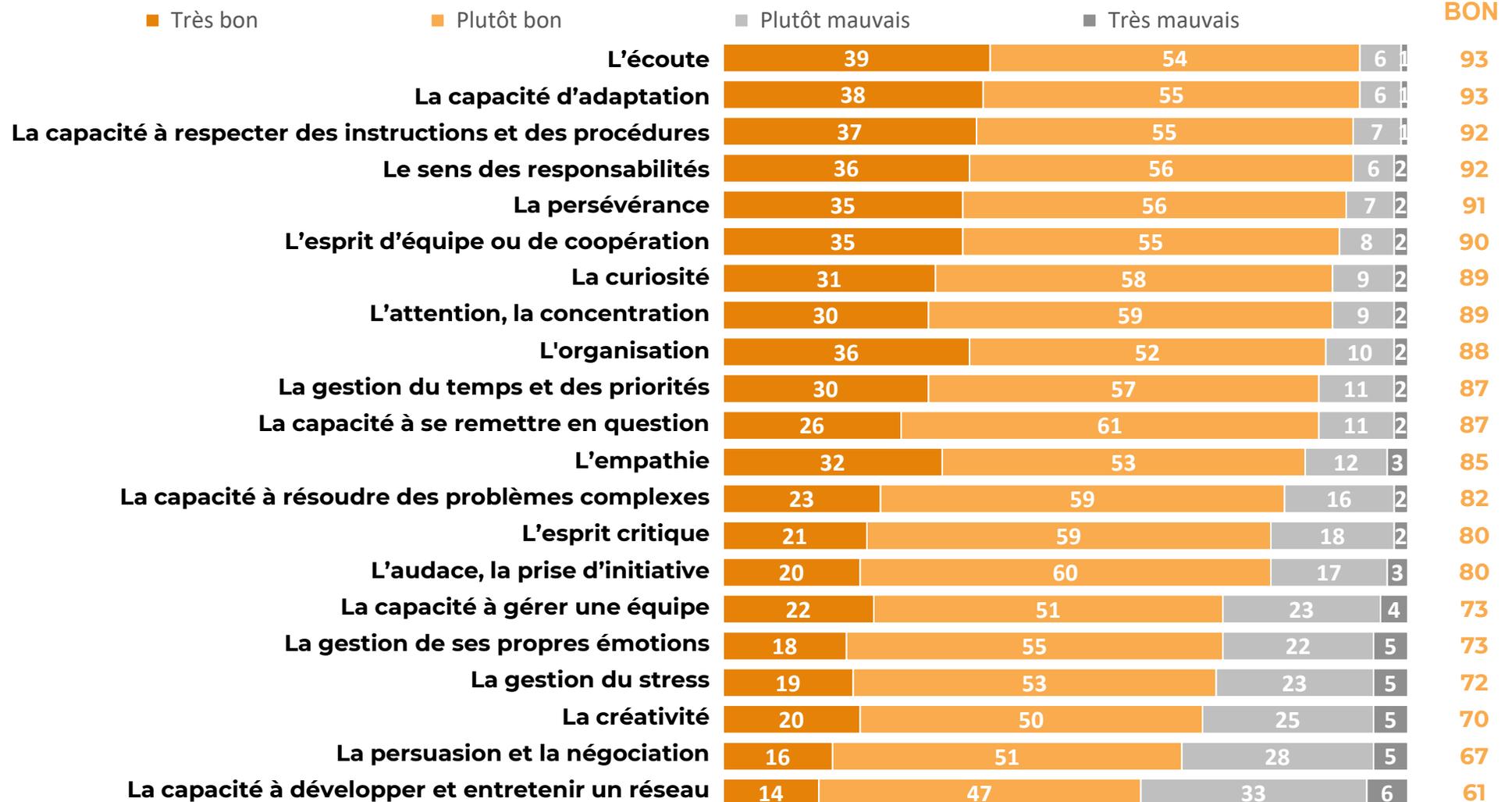


Mes soft-skills sont plutôt un atout



Les demandeurs d'emploi s'auto-évaluent plus favorablement que les actifs en emploi

Comment vous évaluez-vous personnellement sur chacune des compétences suivantes ? - Base : Actifs



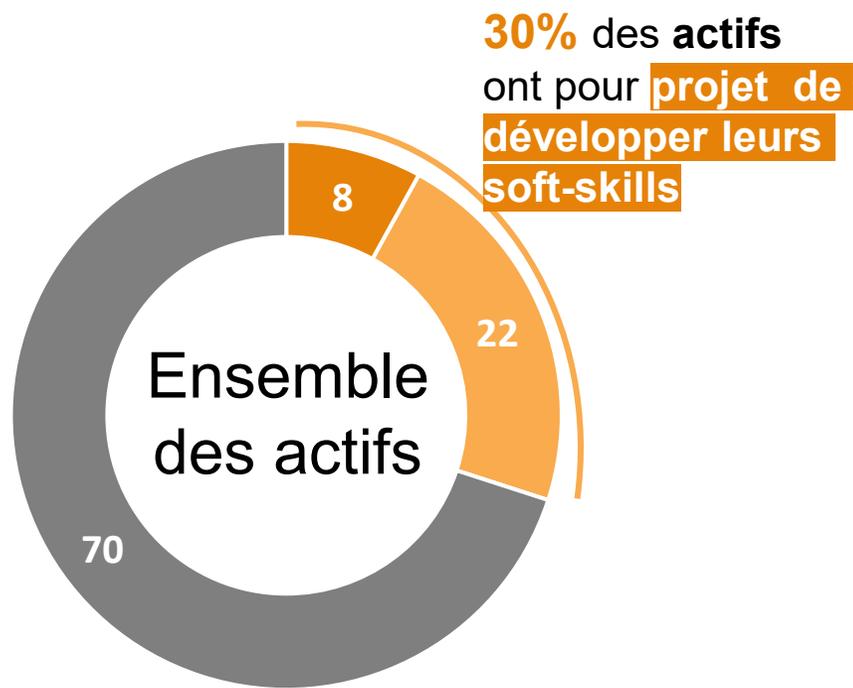
Très bon

Dem. d'emploi Actifs en emploi

49	+/- 13	36
48	+/- 12	36
42		36
46	+/- 13	33
42	+/- 9	33
43	+/- 9	34
39	+/- 9	30
32		30
39		36
36		29
35	+/- 11	24
46	+/- 17	29
25		22
25		20
26		19
27		21
23		17
22		19
27		19
18		16
16		13

3 actifs sur 10 ont pour projet de développer leurs soft-skills

Aujourd'hui, avez-vous pour projet de vous former pour développer vos compétences relationnelles, humaines et personnelles (aussi appelées « soft-skills ») ? - Base : Actifs



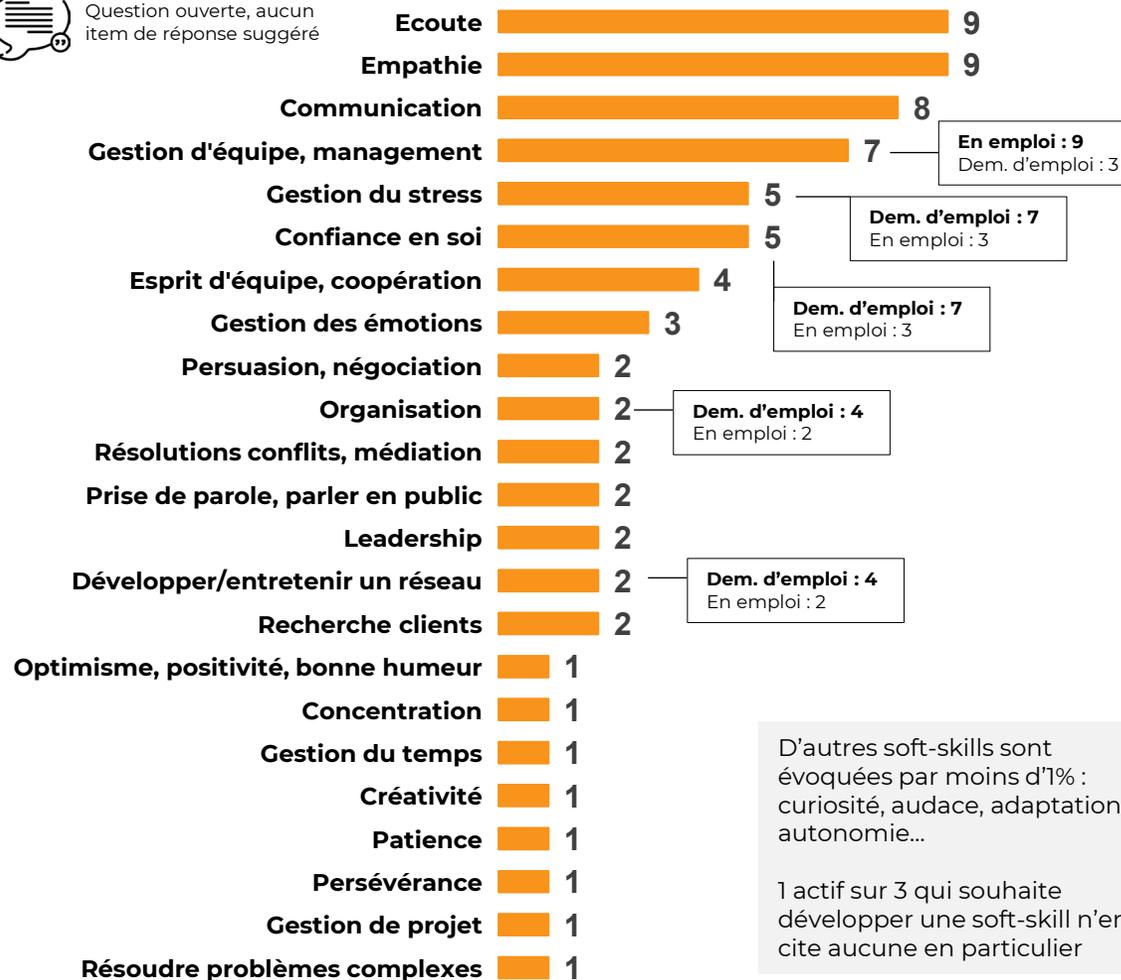
- Oui, c'est un projet en cours
- Oui, c'est un projet que j'envisage
- Non, je n'ai pas ce projet

Quelles compétences relationnelles, humaines et personnelles (aussi appelées « soft-skills ») développez-vous actuellement ou aimeriez-vous développer ?

Base : Actifs qui ont l'intention de développer leurs soft-skills (1 022 pers.)



Question ouverte, aucun item de réponse suggéré



D'autres soft-skills sont évoquées par moins d'1% : curiosité, audace, adaptation, autonomie...

1 actif sur 3 qui souhaite développer une soft-skill n'en cite aucune en particulier

Recrutement et vie professionnelle : pour une véritable prise en compte des soft-skills

- 1 Les Français ont le sentiment que les soft-skills sont déconsidérées par les recruteurs qui leur préfèrent les hard-skills, les diplômes et la « cohérence » de la carrière.**
- 2 Le manque de considération pour les soft-skills est déploré et l'importance accordée aux diplômes et à l'apparence est jugée excessive. Plus que les hard-skills, les soft-skills sont reconnues comme des compétences transverses.**
- 3 Les actifs considèrent que leurs soft-skills sont plutôt un atout, mais ils estiment avoir une marge de progrès (3 sur 10 ont pour projet de les développer). Les demandeurs d'emploi s'attribuent une meilleure note que les actifs en emploi.**



BAROMÈTRE UNÉDIC - VOLET 5

**RECRUTEMENT ET VIE
PROFESSIONNELLE :
QUELLE PLACE POUR
LES « SOFT-SKILLS » ?**

Décembre 2023

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](https://twitter.com/unedic)  [unedic](https://www.linkedin.com/company/unedic) [unedic.org](https://www.unedic.org)