



Regards croisés sur le recrutement

Sondage Ifop pour MONSTER et HOPSCOTCH

Contacts Ifop :

Frédéric Dabi / Anne-Sophie Vautrey

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

Septembre 2015

MONSTER

H O P
S C O
T C H
PARIS

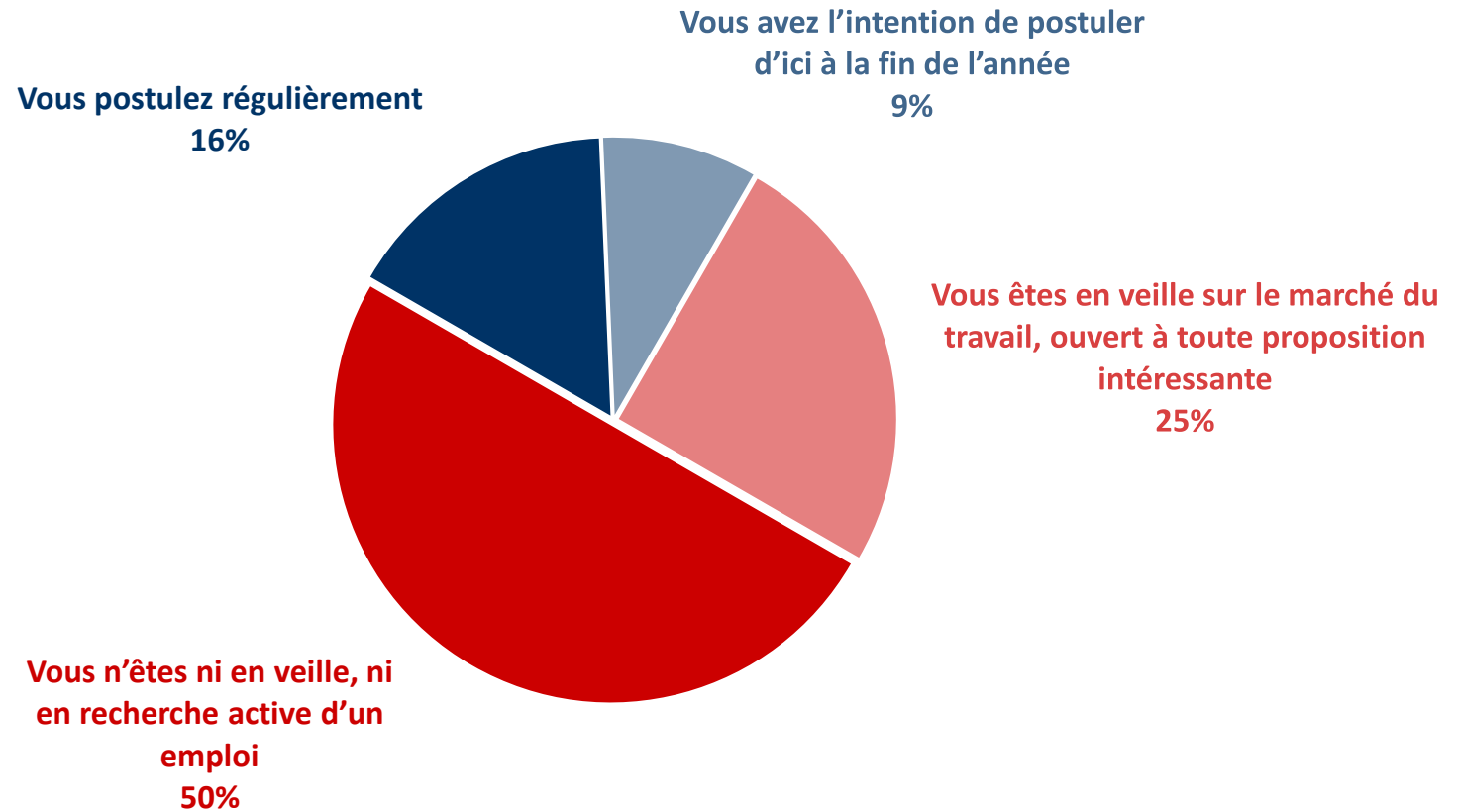
1 | La méthodologie

Etude réalisée par l'Ifop pour MONSTER et HOPSCOTCH

Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
Candidats		
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1001 personnes, représentatif de la population active française âgée de 18 ans et plus.	La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.	Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 29 avril au 11 mai 2015.
Recruteurs		
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 303 personnes, représentatif des entreprises de plus de 10 salariés.	La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille, secteur d'activité) après stratification par région.	Les interviews ont été réalisées par téléphone du 18 au 22 mai 2015.

2 | Les résultats de l'étude

QUESTION : Laquelle des propositions suivantes correspond le mieux à votre situation en matière d'emploi ?

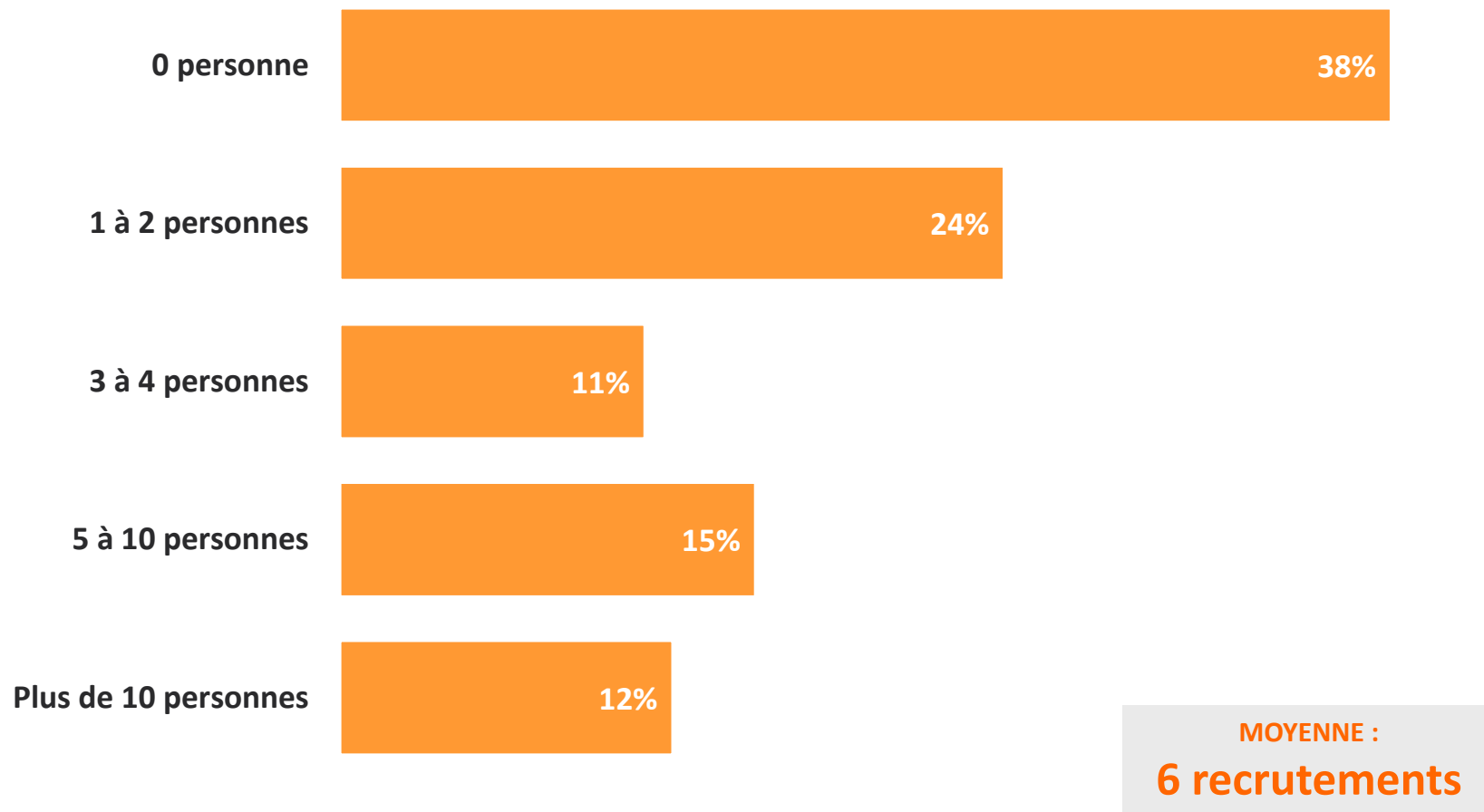




Le nombre de recrutements prévus en 2015

Recruteurs

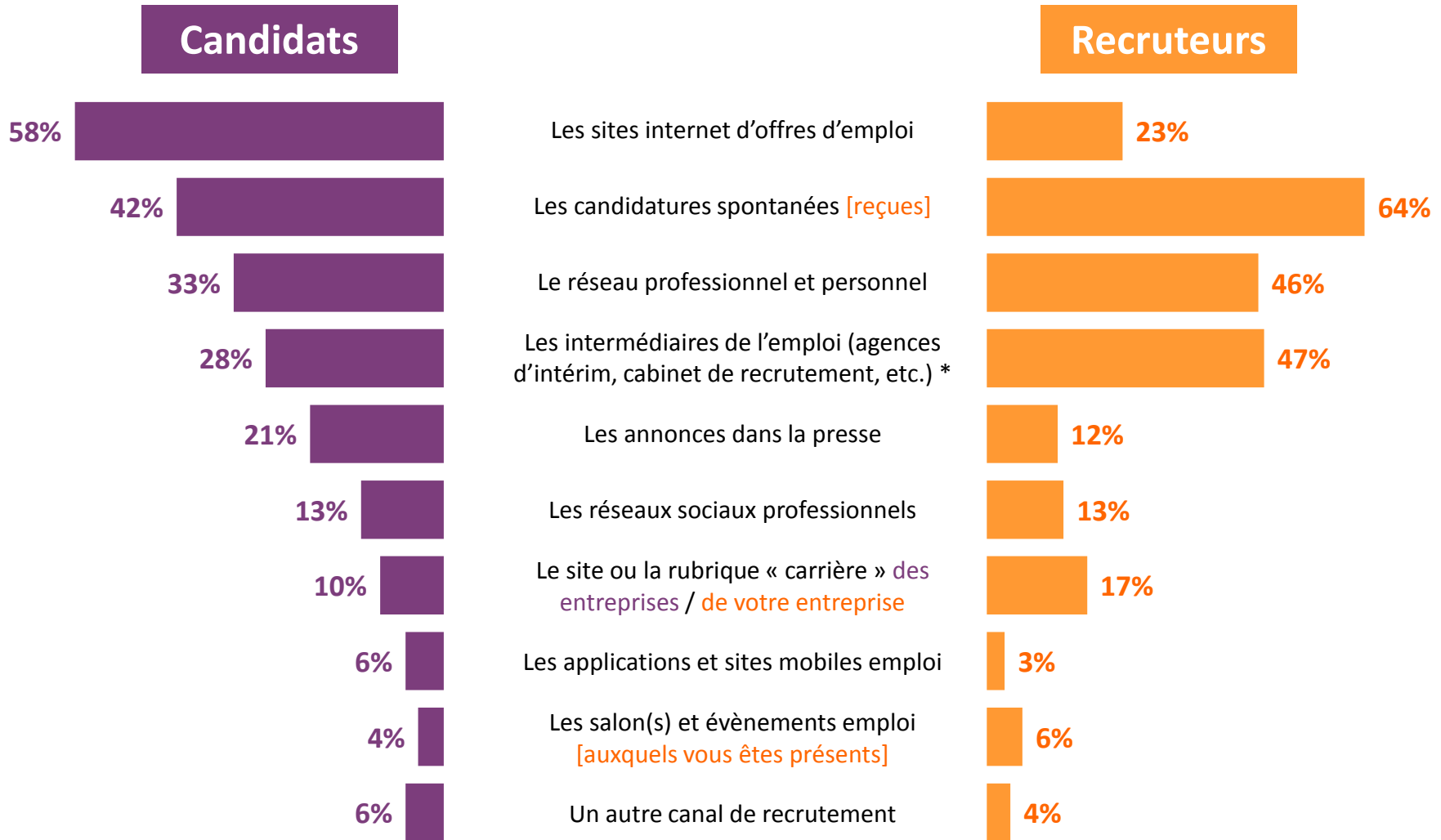
QUESTION : Combien de personnes prévoyez-vous de recruter en 2015?



Les canaux de recrutement favoris des candidats et des recruteurs

QUESTION : [Candidats] Parmi les canaux de recrutement suivants, quels sont les trois que vous utilisez le plus lorsque vous recherchez un emploi ?

[Recruteurs] Parmi les canaux de recrutement suivants, quels sont les trois qui vous donnent le plus satisfaction, concernant le volume et la qualité des candidatures reçues ?

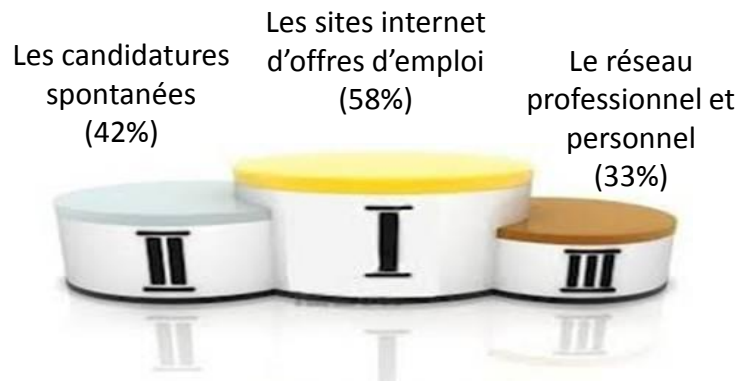


* Commentaire de Monster : * Intermédiaires eux-mêmes majoritairement diffuseurs des annonces de leurs clients sur les sites internet d'offres d'emploi et dans la presse ».

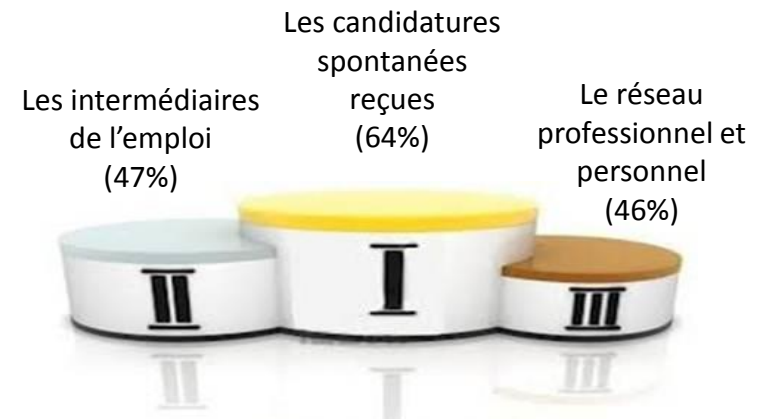
QUESTION : [Candidats] Parmi les canaux de recrutement suivants, quels sont les trois que vous utilisez le plus lorsque vous recherchez un emploi ?

[Recruteurs] Parmi les canaux de recrutement suivants, quels sont les trois qui vous donnent le plus satisfaction, concernant le volume et la qualité des candidatures reçues ?

Candidats



Recruteurs

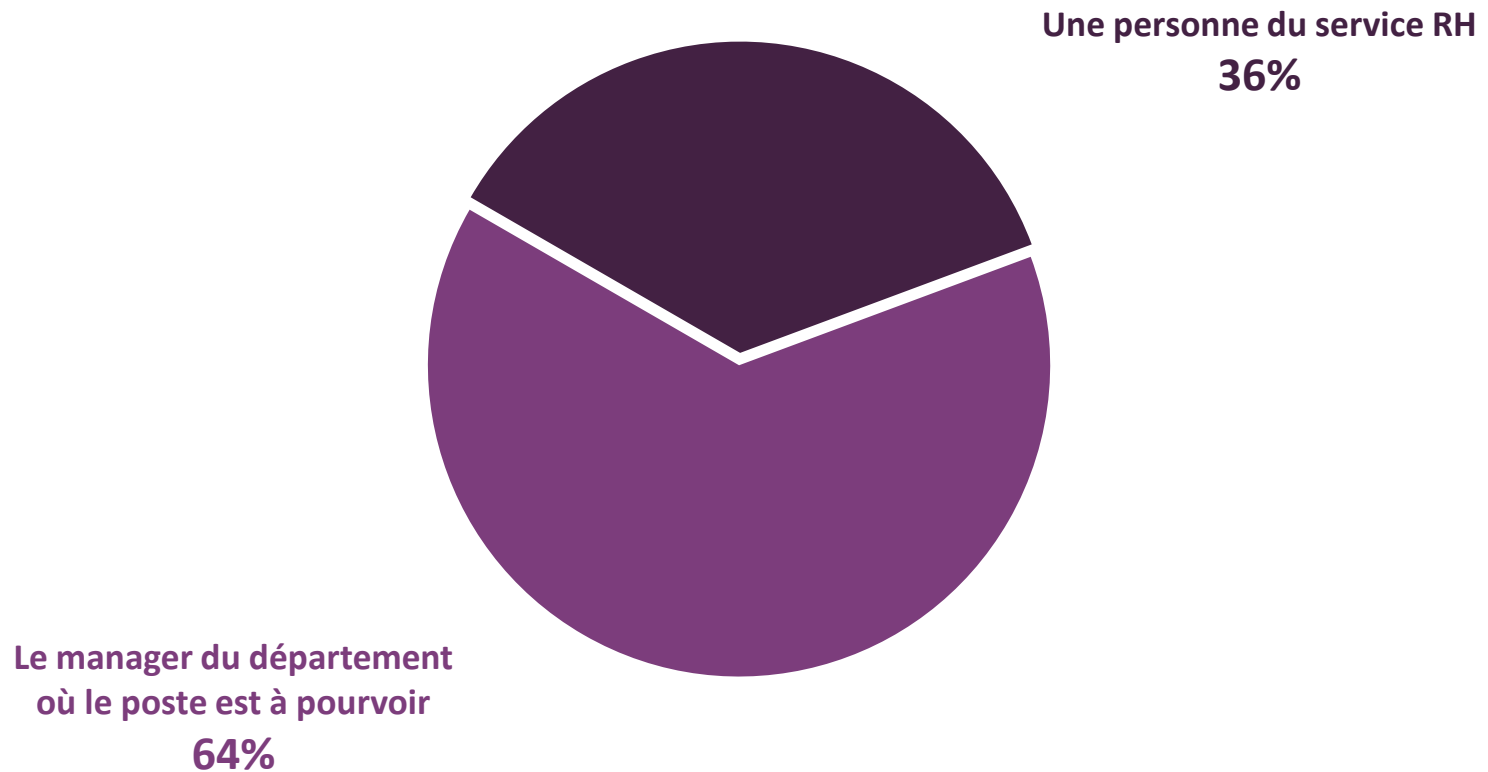




L'interlocuteur avec lequel les candidats préfèrent passer le premier entretien dans une entreprise

Candidats

QUESTION : De manière générale, avec quel interlocuteur préférez-vous passer votre premier entretien d'embauche dans une entreprise ?

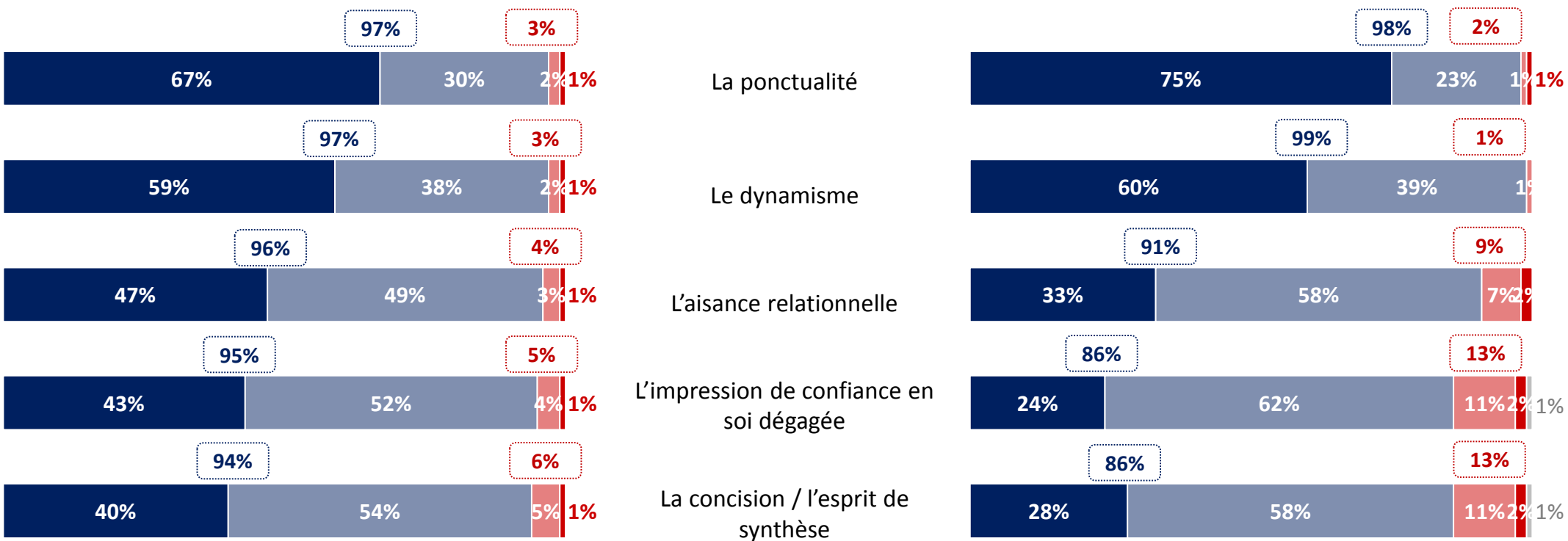


QUESTION : [Candidats] Selon vous, quelle importance les recruteurs accordent-ils à chacune des qualités suivantes lorsqu'ils reçoivent un candidat en entretien ?

[Recruteurs] Lorsque vous recevez un candidat en entretien, quelle importance accordez-vous à chacune des qualités suivantes ?

Candidats

Recruteurs

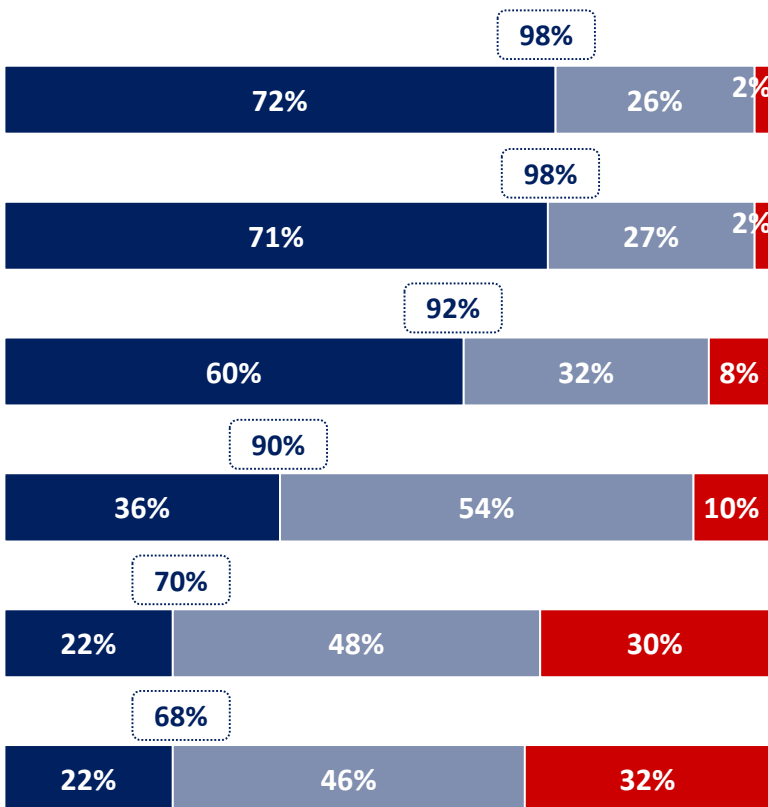


■ Très important ■ Plutôt important ■ Plutôt pas important ■ Pas du tout important ■ Ne se prononcent pas

QUESTION : [Candidats] Toujours lorsqu'ils reçoivent un candidat en entretien, diriez-vous que chacune des actions suivantes est primordiale, importante mais pas primordiale ou secondaire pour faire bonne impression aux recruteurs?
 [Recruteurs] Toujours lorsque vous recevez un candidat en entretien, diriez-vous que chacune des actions suivantes est primordiale, importante mais pas primordiale ou secondaire pour vous faire bonne impression ?

Candidats

Recruteurs



Savoir présenter son parcours en lien avec le poste

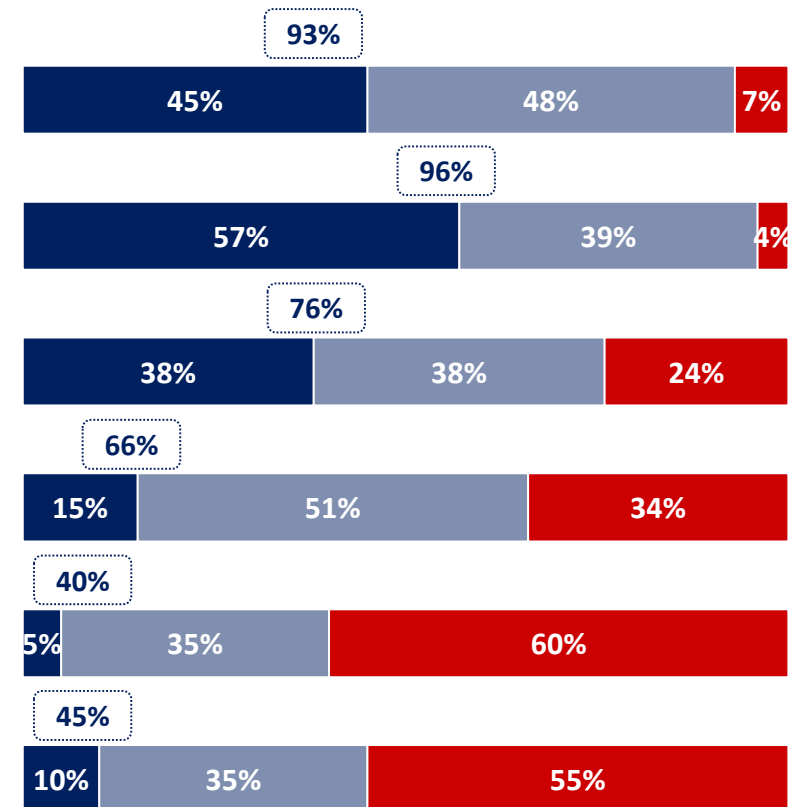
Montrer la bonne compréhension des enjeux du poste en posant des questions pertinentes

Avoir imprimé son C.V. et sa lettre de motivation

Parler de l'actualité de l'entreprise pour montrer son intérêt

Envoyer un mail de remerciement post-entretien et reformuler son intérêt pour le poste

Prendre des notes lors de l'entretien



■ Primordiale ■ Importante, mais pas primordiale ■ Secondaire



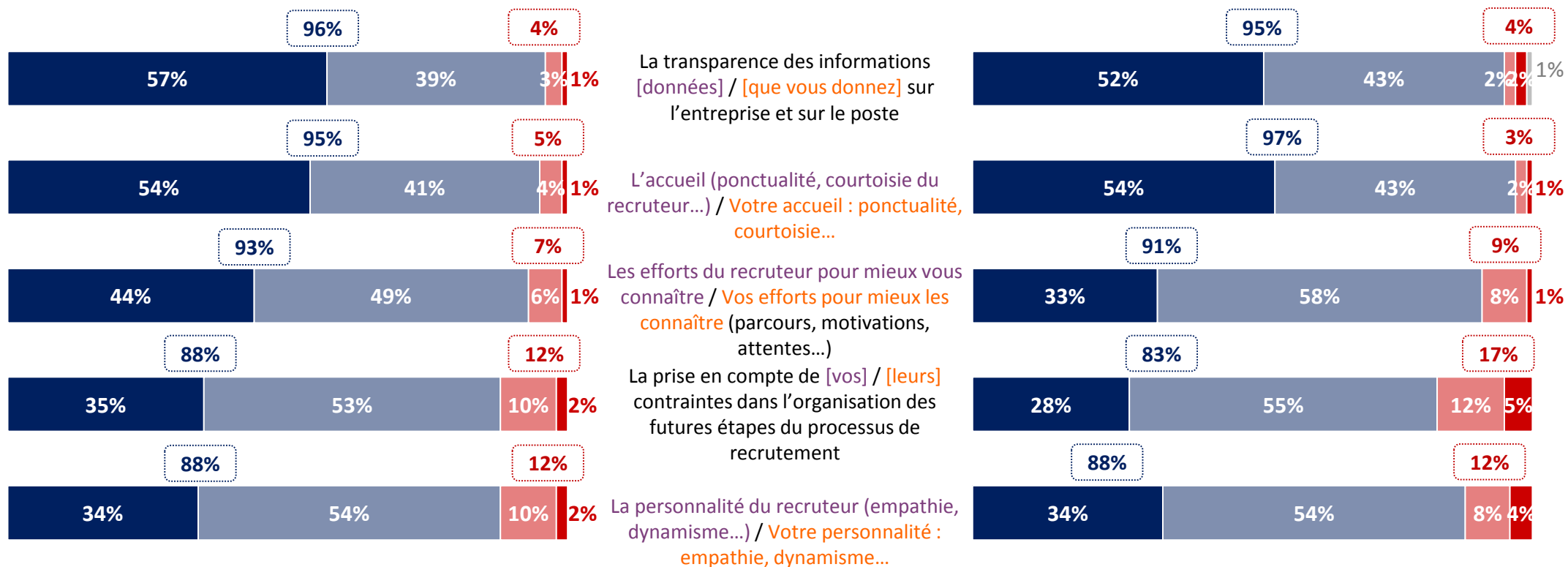
Les éléments auxquels les candidats sont sensibles lors du processus de recrutement

QUESTION : [Candidats] Personnellement, quelle importance accordez-vous aux éléments suivants au cours du processus de recrutement, que ce soit pendant un entretien d'embauche ou à l'issue de celui-ci ?

[Recruteurs] Selon vous, quelle importance les candidats accordent-ils aux éléments suivants au cours du processus de recrutement, que ce soit pendant un entretien d'embauche ou à l'issue de celui-ci ?

Candidats

Recruteurs



■ Très important ■ Plutôt important ■ Plutôt pas important ■ Pas du tout important ■ Ne se prononcent pas

QUESTION : [Candidats] A poste et conditions de travail équivalents (salaire, responsabilités, lieu de travail), quelle importance accordez-vous personnellement à chacun des éléments suivants pour décider de postuler à une offre d'emploi ?

[Recruteurs] A poste et conditions de travail équivalents (salaire, responsabilités, lieu de travail), quelle importance les candidats accordent-ils selon vous à chacun des éléments suivants pour décider de postuler à une offre d'emploi ?

Candidats

Recruteurs

La réputation de l'entreprise en tant qu'employeur (témoignages de salariés, retour d'expérience de candidats)

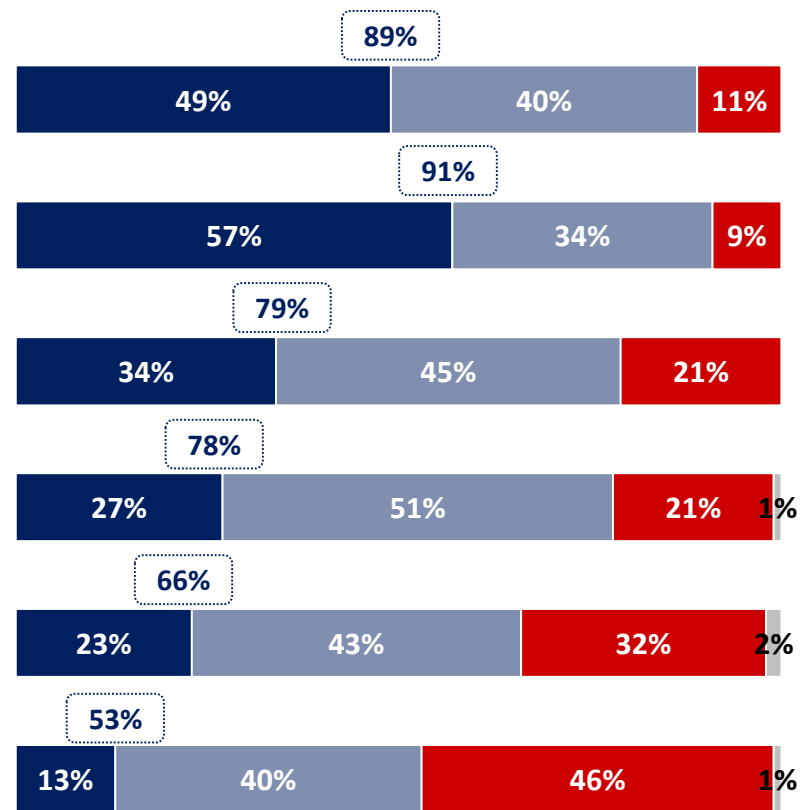
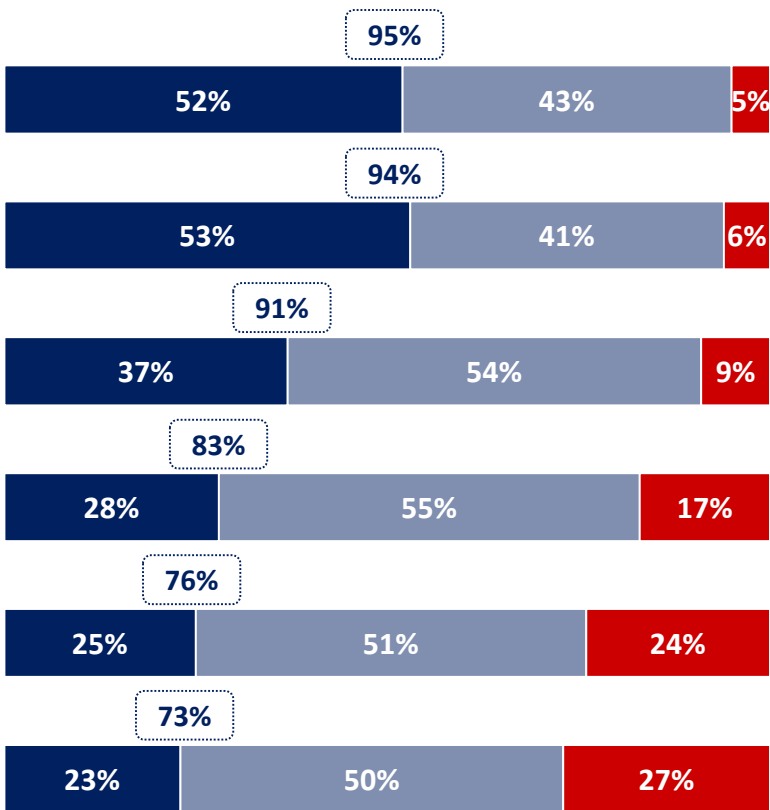
Le secteur d'activité de l'entreprise

La perception de la culture d'entreprise et de ses dirigeants

La taille de l'entreprise et/ou son rayonnement (national/international)

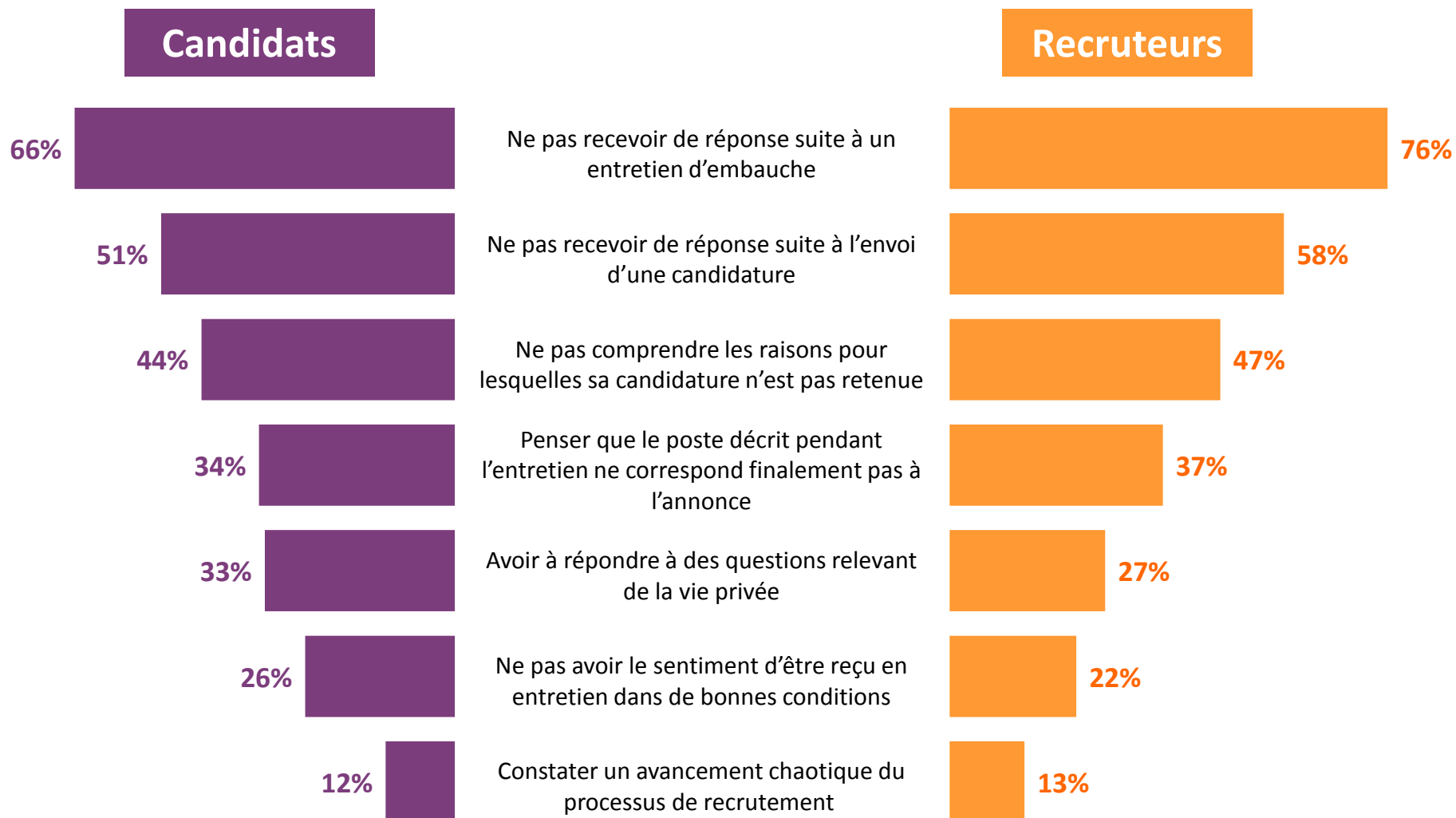
L'engagement social / sociétal de l'entreprise (fondations, mécénat...)

L'originalité de la présentation de l'offre (ton, format...)



■ C'est un critère important et décisif ■ C'est un critère important, mais pas décisif ■ C'est un critère ni important, ni décisif ■ Ne se prononcent pas

QUESTION : Selon vous, quels sont parmi la liste suivante, les trois dysfonctionnements les plus frustrants pour un candidat lors d'un processus de recrutement ?





La réaction des candidats face aux dysfonctionnements rencontrés lors d'un processus de recrutement

QUESTION : [Candidats] Personnellement, lorsque vous êtes confronté(e) à ces dysfonctionnements, quelle est votre réaction ?
 [Recruteurs] Selon vous, lorsqu'ils sont confrontés à ces dysfonctionnements, diriez-vous que les candidats ont les réactions suivantes ?

Candidats

Recruteurs

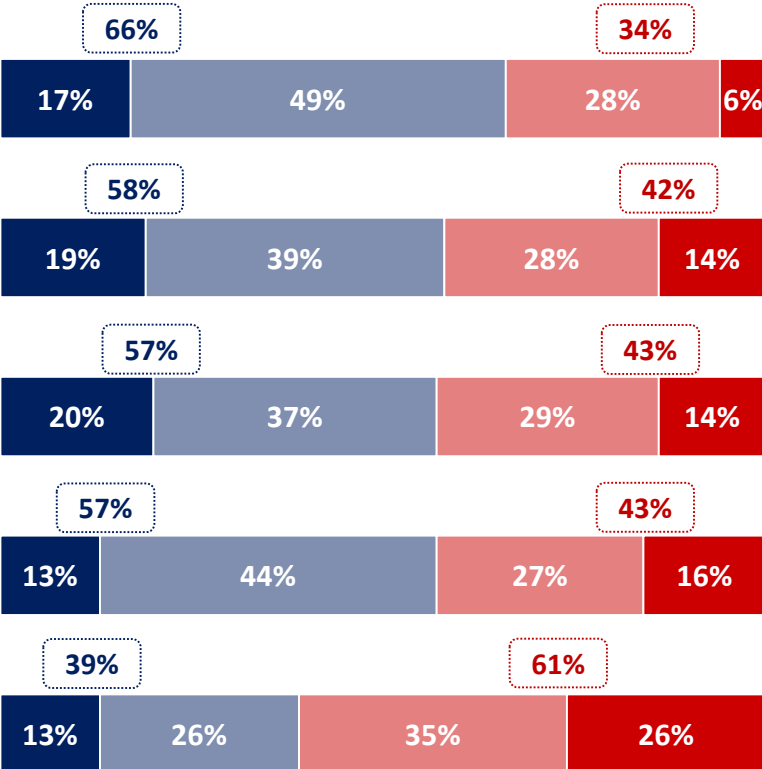
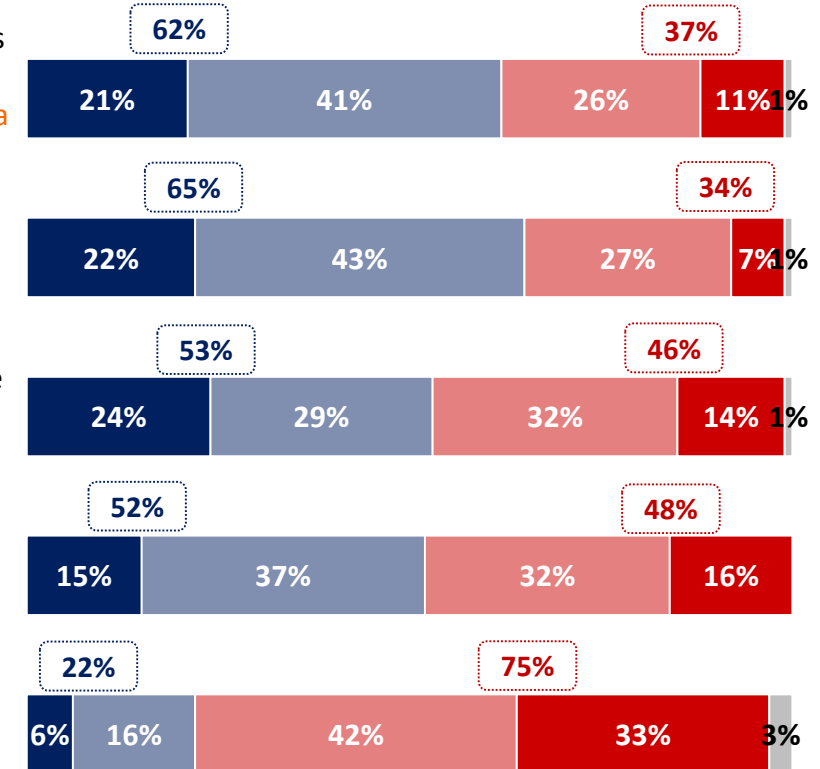
[Vous attribuez] / [Ils attribuent] ces manquements uniquement à la personne qui [vous a reçu(e)] / [les a reçus] et pas à l'entreprise

[Vous en parlez] / [Ils en parlent] autour de vous en critiquant l'entreprise

[Vous décidez] / [Ils décident] de ne plus postuler aux offres de l'entreprise

[Vous estimez] / [Ils estiment] que cela fait partie du « jeu »

[Vous boycottez] / [Ils boycottent] les produits ou les services de l'entreprise



■ Systématiquement ou presque ■ Souvent ■ Rarement ■ Jamais ■ Ne se prononcent pas

3 | Les principaux enseignements

La moitié des actifs potentiellement intéressée par un changement de situation professionnelle

16% des actifs postulent régulièrement à des emplois, 9% ont l'intention de le faire d'ici à la fin de l'année, et un quart se déclare en veille sur le marché du travail, ouvert à toute proposition. Les plus jeunes (25% des 18-24 ans) et, sans surprise, les chômeurs (67%) s'avèrent plus nombreux à rechercher activement un emploi. Les actifs âgés de 18 à 24 ans (37%) et les cadres et professions libérales (37%) se montrent également plus nombreux à se déclarer ouvert à toute proposition intéressante. A l'inverse, les répondants de 50 ans et plus se révèlent peu enclins à un changement de poste : 65% ne sont ni en veille, ni en recherche. Les secteurs de la construction (61%) et de l'administration (63%), ainsi que les entreprises de 250 salariés et plus (58%) compte également dans leurs rangs une plus large proportion de répondants peu ouverts à la mobilité professionnelle.

Les entreprises prévoient en moyenne six recrutements en 2015

Si 38% des entreprises (dont 46% des entreprises commerciales et 50% des celles employant 10 à 19 personnes) ne prévoient aucun recrutement en 2015, les entreprises françaises prévoient d'effectuer en moyenne 6 recrutements cette année. De manière prévisible, le nombre de recrutements prévus s'avère étroitement lié à la taille de l'entreprise, passant de 2 recrutements dans les entreprises employant 10 à 19 personnes à 16 recrutements dans celles de 250 salariés ou plus. Le secteur tertiaire dévoile également sa forte intention de recruter avec une moyenne de 10 personnes en 2015.

Les candidats et les recruteurs dévoilent une hiérarchie différente des canaux de recrutements qu'ils privilégient

Si 58% des candidats déclarent privilégier les sites internet d'offres d'emploi lors de leurs recherches, plaçant ces derniers en tête de leurs canaux de recrutement favorisés, seuls 23% des recruteurs favorisent ces sites, les plaçant en 4^e position. Les recruteurs dévoilent ainsi leur préférence pour les candidatures spontanées (64%), classées en 2^e position par les candidats (42%). Ces derniers sous-estiment également le potentiel du réseau professionnel et personnel auprès des recruteurs (cité par respectivement 33% et 46% des répondants) et des intermédiaires de l'emploi tels que les agences d'intérim et les cabinets de recrutement (28% contre 47%).

Notons par ailleurs que les annonces dans la presse, toujours privilégiées par un candidat sur cinq, ne le sont que par 12% des recruteurs, alors que les sites internet des entreprises, favorisés par 17% des recruteurs, ne le sont que par un candidat sur dix.

Des candidats qui préfèrent passer leur premier entretien d'embauche avec un manager opérationnel plutôt qu'avec un spécialiste des ressources humaines

64% des candidats déclarent préférer passer leur premier entretien d'embauche dans une entreprise avec le manager du département où le poste est à pourvoir (et donc leur potentiel futur manager), et 36% privilégient un premier entretien avec une personne du service RH. Les CSP+ (74%) et les professions intermédiaires (69%) se révèlent plus nombreux à favoriser un premier entretien avec un opérationnel. Cette opinion s'avère également corrélée à la taille de l'entreprise actuelle des candidats, passant de 74% dans les plus petites (1 à 9 salariés) à 60% dans les grandes (250 salariés et plus).

Une même hiérarchie des qualités appréciées chez les postulants lors d'un entretien d'embauche...

L'importance de la ponctualité et du dynamisme fait l'unanimité auprès des candidats et des recruteurs, le caractère primordial de ces deux critères se voyant souligné par une large majorité des répondants. L'aisance relationnelle, l'impression de confiance en soi dégagée et l'esprit de synthèse sont également jugées importantes par la quasi-totalité des personnes interrogées, mais une moindre proportion d'entre eux estiment ces qualités incontournables.

...mais des candidats qui surestiment l'importance de certaines vertus aux yeux des recruteurs...

Si 43% des candidats jugent primordiale l'impression de confiance en soi qu'ils donnent au recruteur, cette opinion n'est partagée que par 24% de ces derniers, soit un écart de 19 points. De la même manière, 47% des candidats estiment leur aisance relationnelle très importante lors d'un entretien d'embauche, contre un tiers des recruteurs (écart de 14 points), et l'esprit de synthèse est perçu comme indispensable par quatre candidats sur dix, 28% des recruteurs partageant cette opinion (12 points d'écart).

...et sous-estiment la plus basique d'entre elles : la ponctualité

Si des proportions équivalentes de candidats et recruteurs jugent la ponctualité importante lors d'un entretien d'embauche (97% et 98%), les trois quarts des recruteurs estiment cette qualité incontournable, contre seulement 67% des candidats (écart de 8 points).

Des recruteurs qui focalisent leurs attentes envers les candidats sur la bonne compréhension des enjeux du poste...

Candidats et recruteurs s'accordent sur l'importance qu'ils allouent à la capacité des candidats à savoir présenter leur parcours en lien avec le poste (98% et 93%), et à montrer la bonne compréhension des enjeux du poste en posant des questions pertinentes (98% et 96%). Cependant, si ces deux comportements sont jugés primordiaux par plus de 7 candidats sur 10, les recruteurs privilégient significativement la bonne compréhension des enjeux du poste (57% l'estiment incontournable) au fait de présenter un parcours cohérent avec ce dernier (45%).

... et des candidats qui survalorisent certains comportements, pourtant superflus aux yeux d'une majorité de recruteurs

Envoyer un mail de remerciement post-entretien afin de reformuler son intérêt pour le poste est jugé important par 7 candidats sur 10, alors que seule une minorité de recruteurs partage cette opinion (40%, soit un écart de 30 points). De la même manière, si 68% des candidats estiment important de prendre des notes lors d'un entretien, seuls 45% des recruteurs s'y disent sensible (écart de 23 points).

Par ailleurs, si parler de l'actualité de l'entreprise pour montrer son intérêt est jugé important par deux recruteur sur trois, 34% d'entre eux jugent ce comportement superflu, contre seulement 1 candidat sur 10 (écart de 24 points). Dans une moindre mesure, le fait d'avoir imprimé son CV et sa lettre de motivation est secondaire aux yeux d'un quart des recruteurs, alors que seuls 8% des candidats partagent cet avis (écart de 16 points).

Des candidats qui surestiment l'importance de nombreux éléments aux yeux des recruteurs, alors que ces derniers se concentrent sur les critères les plus élémentaires

Les recruteurs perçoivent une hiérarchie relativement précise des critères incitant les candidats à postuler...

La réputation de l'entreprise en tant qu'employeur (95%) et le secteur d'activité de l'entreprise (94%) sont les éléments les plus susceptibles d'inciter les candidats à postuler à une offre d'emploi. Une majorité d'entre eux juge même décisifs ces deux critères (respectivement 52% et 53%). On note que les recruteurs surestiment légèrement le caractère décisif auprès des candidats du secteur d'activité (57%, +4 points), et sous-estiment celui de l'image-employeur de l'entreprise (49%, -3 points).

...mais sous-évaluent sensiblement l'importance de certains éléments

Les recruteurs sous-évaluent par ailleurs l'importance aux yeux des candidats de la culture de l'entreprise et de ses dirigeants (79% contre 91%), celle de son engagement social et sociétal (66% contre 76%), et de manière plus significative de l'originalité de la présentation de l'offre (53% contre 73%). L'importance pour les candidats de la taille et du rayonnement de l'entreprise est également, dans une moindre mesure, sous-estimée par les recruteurs (78% contre 83%).

La sensibilité des candidats à divers éléments du processus de recrutement est également bien appréhendée par les recruteurs...

La transparence des informations données sur l'entreprise et sur le poste, ainsi que l'accueil (ponctualité, courtoisie) qui leur est réservé par le recruteur sont les éléments du processus de recrutement les plus importants aux yeux des candidats. La quasi-totalité d'entre eux s'accorde sur leur importance, et une majorité les juge même primordiaux (respectivement 57% et 54%). Les recruteurs se révèlent conscients de l'importance de ces deux éléments, plus de la moitié d'entre eux les estimant également « très importants » (52% et 54%). Recruteurs et candidats font également part de perceptions similaires quant à l'importance de la personnalité du recruteur : 88% la jugent importante, dont 34% « très importante ».

...même s'ils sous-estiment la portée de certains paramètres

Les efforts des recruteurs pour mieux connaître les candidats et la prise en compte des contraintes de ces derniers dans l'organisation des futures étapes du processus de recrutement sont vus comme importants par environ 9 candidats sur 10, dont respectivement 44% et 35% pour qui ces éléments s'avèrent incontournables. **Or, le caractère primordial de ces critères aux yeux des candidats n'est reconnu que par un tiers des recruteurs en ce qui concerne leurs efforts pour mieux connaître les candidats (soit un écart de 11 points), et par 28% au sujet de la prise en compte de leurs contraintes dans le processus de recrutement (écart de 7 points).**

Des recruteurs qui font preuve d'une connaissance relativement précise des attentes des candidats, mais qui sous-estiment l'importance de divers éléments aux yeux de ces derniers



Les dysfonctionnements les plus frustrants lors d'un processus de recrutement et la réaction des candidats lorsqu'ils y sont confrontés

L'absence de réponse après un entretien ou une candidature sont les éléments les plus frustrants pour les candidats

Ne pas recevoir de réponse suite à un entretien d'embauche est perçu par les candidats comme le dysfonctionnement le plus frustrant durant un processus de recrutement, cité par 66% d'entre eux, l'absence de réponse suite à l'envoi d'une candidature étant quant à elle citée par 51% des candidats. Ne pas comprendre pourquoi sa candidature n'a pas été retenue est cité par 44% d'entre eux (dont 50% des CSP+), et se rendre compte que le poste décrit pendant l'entretien ne correspond finalement pas à l'annonce par 34%.

On observe que le caractère frustrant de chacun de ces dysfonctionnements est surestimé par les recruteurs, particulièrement concernant le fait de ne pas recevoir de réponse suite à un entretien d'embauche (76%, +10 points), ou suite à l'envoi d'une candidature (58%, +7 points).

La caractéristique frustrante du fait d'avoir à répondre à des questions relevant de la vie privée, soulignée par un tiers des candidats, s'avère sous-estimée par les recruteurs (27%). On observe d'ailleurs que les candidats de 50 ans et plus (38%) se révèlent significativement plus sensibles aux questions privées lors d'un entretien d'embauche que leurs homologues âgés de 18 à 24 ans (23%).

Ne pas avoir le sentiment d'être reçu dans de bonnes conditions (26% et 22%) et constater un avancement chaotique du processus de recrutement (12% et 13%) s'avèrent moins couramment cités.

Ces dysfonctionnements pouvant avoir un impact sur l'image employeur de l'entreprise concernée

Lorsqu'ils se voient confrontés à ces dysfonctionnements dans un processus de recrutement, deux candidats sur trois (dont 71% des 50 ans et plus) affirment attribuer ces manquements uniquement à la personne qui les a reçus et non à l'employeur. 62% des recruteurs partagent d'ailleurs cette perception des réactions des candidats.

En revanche, 58% des candidats parlent de ces dysfonctionnements autour d'eux en critiquant l'entreprise, dont près de 19% le faisant systématiquement ou presque. On notera que les plus jeunes se montrent plus enclins à parler de leurs déceptions vis-à-vis des recruteurs autour d'eux (66% des 18-24 ans). Cette réaction pouvant entraîner une dégradation de la marque employeur de l'entreprise concernée apparaît redoutée des recruteurs, 65% d'entre eux estimant que les candidats déçus réagissent souvent de cette manière.

Si 57% des candidats (dont 65% des 18-24 ans) estiment que ces dysfonctionnements « font partie du jeu » du recrutement (52% chez les recruteurs), la même proportion de candidats décide en conséquence de ne plus postuler aux autres offres d'emploi de l'entreprise (dont 20% systématiquement), et 39% de boycotter les produits de l'entreprise, les recruteurs sous-estimant particulièrement cette réaction extrême (22%, -17 points). Les candidats âgés de 18 à 24 ans se montrent également plus enclins à réagir par le boycott des offres d'emploi (72%) ou des produits (48%) d'une entreprise les ayant déçus lors d'un processus de recrutement.