

*“opinionway* pour  **factorial**

# Les salariés de bureau et les processus de recrutement

Mars 2024



**ESOMAR<sup>24</sup>**  
Corporate





# La méthodologie



# “ La méthodologie de l'enquête



Echantillon de **1029 salariés de bureau**, issu d'un échantillon représentatif de 1707 salariés français âgés de 18 ans et plus.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 14 au 22 février 2024**.

*Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.*



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,5 à 3 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



*Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :*

**« Sondage OpinionWay pour Factorial »**

*et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.*



# Le profil de l'échantillon



# “ Le profil des répondants

Population des employés de bureau.



	Sexe	%
	Hommes	51%
	Femmes	49%



	Age	%
	Moins de 35 ans	30%
	35 à 49 ans	42%
	50 ans et plus	28%



	Activité professionnelle	%
	Catégories socioprofessionnelles supérieures	59%
	Catégories socioprofessionnelles inférieures	41%



	Statut	%
	Salariés du secteur privé	74%
	Salariés du secteur public	26%



	Région	%
	Ile-de-France	26%
	Nord ouest	20%
	Nord Est	21%
	Sud ouest	11%
	Sud est	22%



	Taille d'entreprise	%
	TPE	8%
	PME	40%
	ETI	30%
	Grand groupe	19%
	Ne sait pas	3%



	Secteur d'activité	%
	Industrie/BTP	25%
	Commerce, transports, hébergement et restauration	12%
	Services	63%



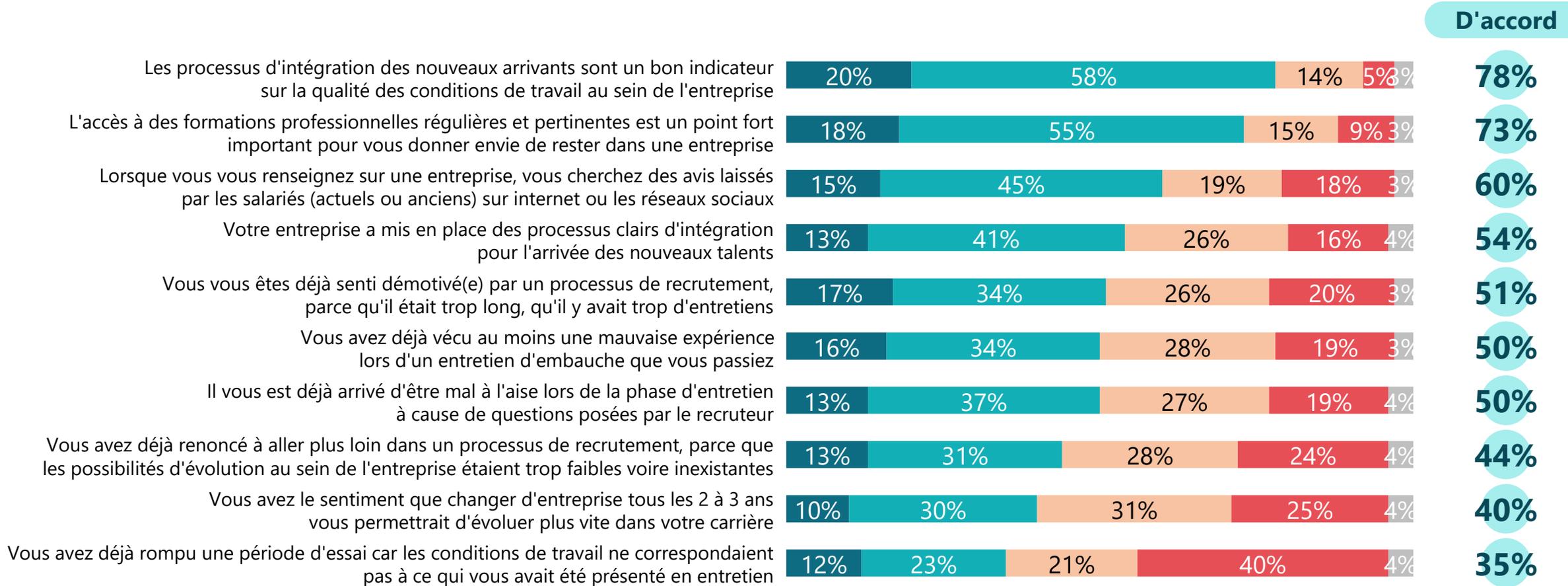
# Les résultats



# Les perceptions sur les processus de recrutement



Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



# Les perceptions sur les processus de recrutement



Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% Oui	Sexe		Âge			Cadre supérieur		Ancienneté dans l'entreprise			
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Oui	Non	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans ou plus
Les processus d'intégration des nouveaux arrivants sont un bon indicateur sur la qualité des conditions de travail au sein de l'entreprise	<b>78%</b>	79%	78%	77%	78%	81%	79%	78%	77%	77%	76%	81%
L'accès à des formations professionnelles régulières et pertinentes est un point fort important pour vous donner envie de rester dans une entreprise	<b>73%</b>	71%	73%	70%	75%	69%	75%	68%	69%	75%	75%	73%
Lorsque vous vous renseignez sur une entreprise, vous cherchez des avis laissés par les salariés (actuels ou anciens) sur internet ou les réseaux sociaux	<b>60%</b>	61%	58%	68%	60%	51%	60%	59%	65%	72%	58%	52%
Votre entreprise a mis en place des processus clairs d'intégration pour l'arrivée des nouveaux talents	<b>54%</b>	57%	52%	58%	56%	49%	56%	52%	49%	70%	54%	48%
Vous vous êtes déjà senti démotivé(e) par un processus de recrutement, parce qu'il était trop long, qu'il y avait trop d'entretiens	<b>51%</b>	54%	48%	59%	52%	39%	51%	50%	63%	65%	53%	42%
Vous avez déjà vécu au moins une mauvaise expérience lors d'un entretien d'embauche que vous passiez	<b>50%</b>	52%	47%	56%	50%	42%	49%	51%	61%	61%	51%	43%
Il vous est déjà arrivé d'être mal à l'aise lors de la phase d'entretien à cause de questions posées par le recruteur	<b>50%</b>	49%	51%	54%	53%	41%	49%	52%	52%	66%	53%	43%
Vous avez déjà renoncé à aller plus loin dans un processus de recrutement, parce que les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise étaient trop faibles voire inexistantes	<b>44%</b>	47%	41%	53%	44%	34%	44%	43%	50%	57%	50%	38%
Vous avez le sentiment que changer d'entreprise tous les 2 à 3 ans vous permettrait d'évoluer plus vite dans votre carrière	<b>40%</b>	43%	36%	52%	41%	24%	41%	37%	53%	54%	46%	27%
Vous avez déjà rompu une période d'essai car les conditions de travail ne correspondaient pas à ce qui vous avait été présenté en entretien	<b>35%</b>	35%	35%	44%	36%	23%	33%	38%	41%	49%	46%	25%



# Les perceptions sur les processus de recrutement



Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% Oui	Taille de l'entreprise				Secteur d'activité		
		TPE	PME	ETI	Grand groupe	Industrie et BTP	Commerce, transports, hébergement et restauration	Services
Les processus d'intégration des nouveaux arrivants sont un bon indicateur sur la qualité des conditions de travail au sein de l'entreprise	<b>78%</b>	73%	81%	78%	82%	77%	82%	79%
L'accès à des formations professionnelles régulières et pertinentes est un point fort important pour vous donner envie de rester dans une entreprise	<b>73%</b>	62%	73%	74%	72%	70%	72%	72%
Lorsque vous vous renseignez sur une entreprise, vous cherchez des avis laissés par les salariés (actuels ou anciens) sur internet ou les réseaux sociaux	<b>60%</b>	45%	65%	62%	56%	59%	66%	59%
Votre entreprise a mis en place des processus clairs d'intégration pour l'arrivée des nouveaux talents	<b>54%</b>	34%	55%	56%	62%	52%	59%	55%
Vous vous êtes déjà senti démotivé(e) par un processus de recrutement, parce qu'il était trop long, qu'il y avait trop d'entretiens	<b>51%</b>	42%	55%	52%	47%	52%	55%	49%
Vous avez déjà vécu au moins une mauvaise expérience lors d'un entretien d'embauche que vous passiez	<b>50%</b>	42%	52%	51%	48%	47%	61%	49%
Il vous est déjà arrivé d'être mal à l'aise lors de la phase d'entretien à cause de questions posées par le recruteur	<b>50%</b>	44%	55%	50%	44%	47%	60%	49%
Vous avez déjà renoncé à aller plus loin dans un processus de recrutement, parce que les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise étaient trop faibles voire inexistantes	<b>44%</b>	33%	50%	47%	33%	42%	53%	43%
Vous avez le sentiment que changer d'entreprise tous les 2 à 3 ans vous permettrait d'évoluer plus vite dans votre carrière	<b>40%</b>	25%	43%	44%	35%	40%	42%	39%
Vous avez déjà rompu une période d'essai car les conditions de travail ne correspondaient pas à ce qui vous avait été présenté en entretien	<b>35%</b>	26%	42%	35%	27%	35%	41%	34%

# “ L’analyse *“opinionway*

## L’étape du processus de recrutement : déterminante pour les candidats, en particulier les plus jeunes

- Si on ne parle plus de Grande Démission, les enjeux de recrutement demeurent au cœur des préoccupations des entreprises. Etape cruciale pour réussir à étoffer ses équipes, le processus de recrutement s’avère toutefois loin d’être maîtrisé par l’ensemble des services RH en France. **Un salarié de bureau sur deux (50%) déclare avoir déjà vécu au moins une mauvaise expérience au cours d’un entretien d’embauche.** Pire encore, 50% affirment avoir déjà été mal à l’aise à cause de questions posées par le recruteur à cette occasion.
  - **Ces ressentis sont plus largement partagés par les salariés de bureau les plus jeunes : 56% ont déjà vécu une expérience négative, 54% du malaise.** Certes, ceux âgés de 50 ans et plus sont moins nombreux à relater ces expériences (respectivement 42% et 41%) – leurs derniers entretiens d’embauche étant plus lointains pour la plupart, mais cette proportion apparaît toutefois importante au vu de l’enjeu que cela représente pour les entreprises.
- La durée du processus de recrutement a aussi pu avoir un impact négatif sur le ressenti des candidats : **51% des salariés de bureau se sont déjà sentis démotivés par la multiplication des entretiens.** Ces « lenteurs » dans la procédure affectent tout particulièrement les jeunes répondants, qui se montrent plus impatients : 59% des moins de 35 ans ont déjà perdu leur motivation à cause de la longueur du processus de recrutement, du nombre d’entretiens, soit un écart de 20 points avec les interviewés âgés de 50 ans et plus (39%).
- Enfin, **les perspectives d’évolution présentées lors des entretiens – ou plutôt « le manque de perspectives » – ont incité 44% des salariés de bureau à mettre un terme à un processus de recrutement.** Les jeunes sont 53% dans cette situation (vs 35% des 50 ans et plus).

## La clef : être transparent avec les candidats et cultiver son image auprès des salariés qui quittent l’entreprise

- **Un salarié de bureau sur trois révèle avoir déjà rompu une période d’essai car les conditions de travail ne correspondaient pas à ce qui lui avait été présenté en entretien (35%).** La transparence des recruteurs s’avère plus que jamais indispensable, notamment auprès des jeunes salariés qui se montrent les plus exigeants dès la phase d’entretien : 44% des moins de 35 ans ont décidé de ne pas aller au bout de leur période d’essai parce qu’ils jugeaient que l’entreprise n’avait pas été sincère avec eux lors du recrutement (vs 23% parmi les 50 ans et plus).
- Pourtant, la majorité anticipe ces situations : **60% des répondants déclarent chercher les avis laissés par les salariés (actuels ou anciens) sur internet ou les réseaux sociaux lorsqu’ils candidatent auprès d’une entreprise (68% parmi les moins de 35 ans).**

# “ L’analyse *“opinionway*

## La formation et l’intégration : deux moteurs majeurs de l’attractivité d’une entreprise

- Outre la phase de recrutement et la découverte de la réalité de l’entreprise, l’intégration représente également une étape décisive pour les salariés rejoignant une équipe. **Pour la majorité des répondants, les processus d’intégration des nouveaux arrivants constituent d’ailleurs un bon indicateur sur la qualité des conditions de travail au sein de l’entreprise (78%).**
- Néanmoins, cette bonne pratique semble encore manquer dans nombre d’entreprises : **près de la moitié des salariés de bureau interrogés considèrent en effet que leur entreprise n’a à ce jour pas mis en place des processus clairs d’intégration pour l’arrivée des nouveaux talents (42%).**
  - 47% des salariés de bureau ayant récemment rejoint une entreprise (moins de 3 ans) se rangent à cet avis. C’est également le cas d’une large majorité de personnes travaillant dans des TPE (64%), structures ayant moins de moyens pour déployer des dispositifs d’accueil que les grands groupes.
- Par ailleurs, si l’intégration est perçue comme un moment majeur pour les nouveaux arrivants, elle doit se poursuivre avec son pendant pour les salariés déjà fidèles à l’entreprise : la formation. Et en effet, pour **73% des salariés de bureau l’accès à des formations professionnelles régulières et pertinentes est un point fort important pour leur donner envie de rester dans l’entreprise.**
- Synonyme de montée en compétences, la formation favorise ainsi l’évolution au sein de l’entreprise, même si **certains optent pour une solution plus catégorique : pour 40% des salariés interrogés, changer d’entreprise tous les 2 à 3 ans leur permettrait d’évoluer plus vite dans leur carrière.** Un point de vue auquel 52% des moins de 35 ans adhèrent, mais également 45% des cadres.



## RENDRE LE MONDE INTELLIGIBLE POUR AGIR AUJOURD'HUI ET IMAGINER DEMAIN

# WE ARE DIGITAL !

**Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.**

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

**C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.**

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.





## RESTONS CONNECTÉS !

[www.opinion-way.com](http://www.opinion-way.com)



### Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre



# “opinionway”

15 place de la République  
75003 Paris

PARIS  
CASABLANCA  
ALGER  
VARSOVIE  
ABIDJAN

Vos contacts

#### **Eléonore Quarré**

Responsable des études Société - Pôle opinion

[equarre@opinion-way.com](mailto:equarre@opinion-way.com)

#### **Lisa Corbineau**

Cheffe de projets - Pôle opinion

[licorbineau@opinion-way.com](mailto:licorbineau@opinion-way.com)

#### **Léa Boutonnet**

Chargée d'études - Pôle opinion

[lboutonnet@opinion-way.com](mailto:lboutonnet@opinion-way.com)