

“*opinionway*” pour **indeed**

# Les difficultés de recrutement en 2023

Mars 2023



**ESOMAR**<sup>23</sup>  
Corporate





# La méthodologie



# “ La méthodologie de l'enquête



Echantillon de 519 salariés « recruteurs » (salariés qui encadrent au moins une personne et participent au processus de recrutement dans leur entreprise).

Cet échantillon de recruteurs est issu d'un échantillon de 1 495 salariés représentatif de la population des salariés des entreprises privées de 20 salariés et plus.

*L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation.*



Les échantillons ont été interrogés par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview).



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,9 à 4,4 points au plus pour un échantillon de 500 répondants.



Echantillon de 517 salariés « job-seekers » (salariés en emploi et qui recherchent activement ou passivement un nouvel emploi).

Cet échantillon de job-seekers est issu d'un échantillon de 962 salariés représentatif de la population des salariés des entreprises privées de 20 salariés et plus.

*L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation.*



Les interviews ont été réalisées du 16 au 23 février 2023.  
*Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.*



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

« Sondage OpinionWay pour Indeed »

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



# Le profil de l'échantillon



# “ Le profil des salariés « recruteurs »



519 recruteurs



	Sexe	Recruteurs	Ensemble
	Hommes	53%	57%
	Femmes	47%	43%



	Age	Recruteurs	Ensemble
	18 à 34 ans	26%	33%
	35 à 49 ans	44%	43%
	50 ans et plus	30%	24%



	Catégorie socioprofessionnelle	Recruteurs	Ensemble
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	49%	23%
	Professions intermédiaires	24%	28%
	Employés	19%	24%
	Ouvriers	8%	25%



	Secteur d'activité	Recruteurs	Ensemble
	Industrie / BTP	28%	31%
	Secteur tertiaire	72%	69%



	Nombre de salariés	Recruteurs	Ensemble
	20 à 49 salariés	13%	14%
	50 à 249 salariés	31%	21%
	250 à 999 salariés	20%	12%
	1000 salariés ou plus	36%	53%



	Région	Recruteurs	Ensemble
	Ile-de-France	25%	23%
	Nord Ouest	18%	23%
	Nord Est	22%	23%
	Sud Ouest	13%	10%
	Sud Est	22%	21%

# “ Le profil des salariés « job-seekers »



517 job-seekers



	Sexe	Job-seekers	Ensemble
	Hommes	53%	57%
	Femmes	47%	43%



	Age	Job-seekers	Ensemble
	18 à 34 ans	18%	33%
	35 à 49 ans	50%	43%
	50 ans et plus	32%	24%



	Catégorie socioprofessionnelle	Job-seekers	Ensemble
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	36%	23%
	Professions intermédiaires	23%	28%
	Employés	28%	24%
	Ouvriers	13%	25%



	Secteur d'activité	Job-seekers	Ensemble
	Industrie / BTP	23%	31%
	Secteur tertiaire	77%	69%



	Nombre de salariés	Job-seekers	Ensemble
	20 à 49 salariés	16%	14%
	50 à 249 salariés	31%	21%
	250 à 999 salariés	20%	12%
	1000 salariés ou plus	33%	53%



	Région	Job-seekers	Ensemble
	Ile-de-France	22%	23%
	Nord Ouest	22%	23%
	Nord Est	23%	23%
	Sud Ouest	9%	10%
	Sud Est	24%	21%



# Les résultats





01

Les processus de recrutement  
aujourd'hui



# Le nombre de candidatures reçues et envoyées

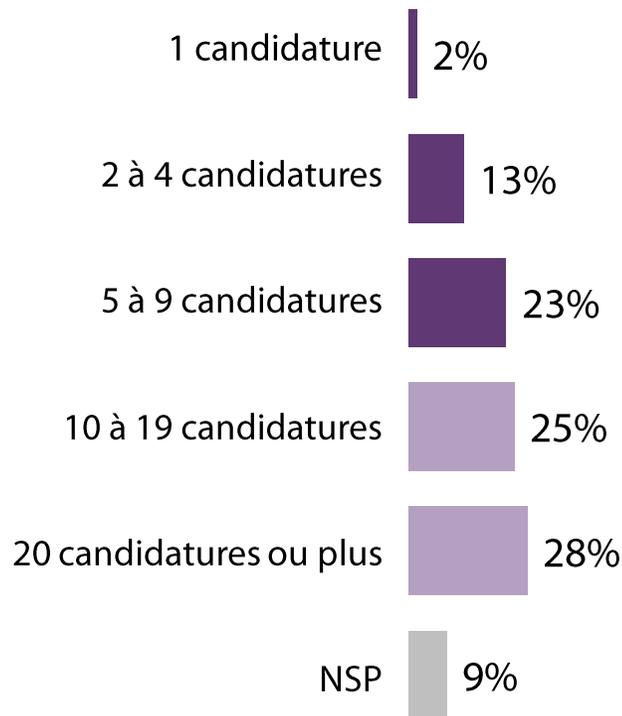
Q. Aujourd'hui, en moyenne combien de candidatures recevez-vous dans le cadre de vos processus de recrutement ?

Q. Pourriez-vous nous dire combien de candidatures avez-vous déjà envoyées depuis le début de cette recherche d'emploi ?

Question ouverte numérique, réponses spontanées



519 recruteurs

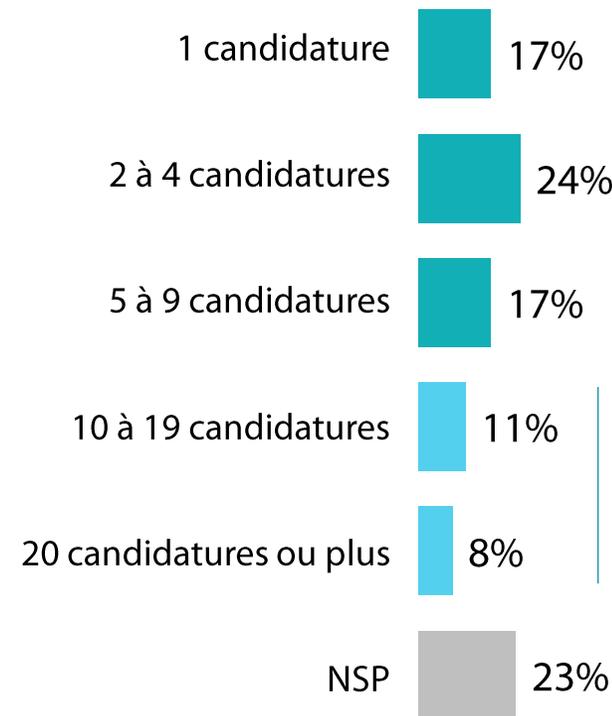


**20**  
candidatures en moyenne

**53%**  
10 et plus



517 job-seekers



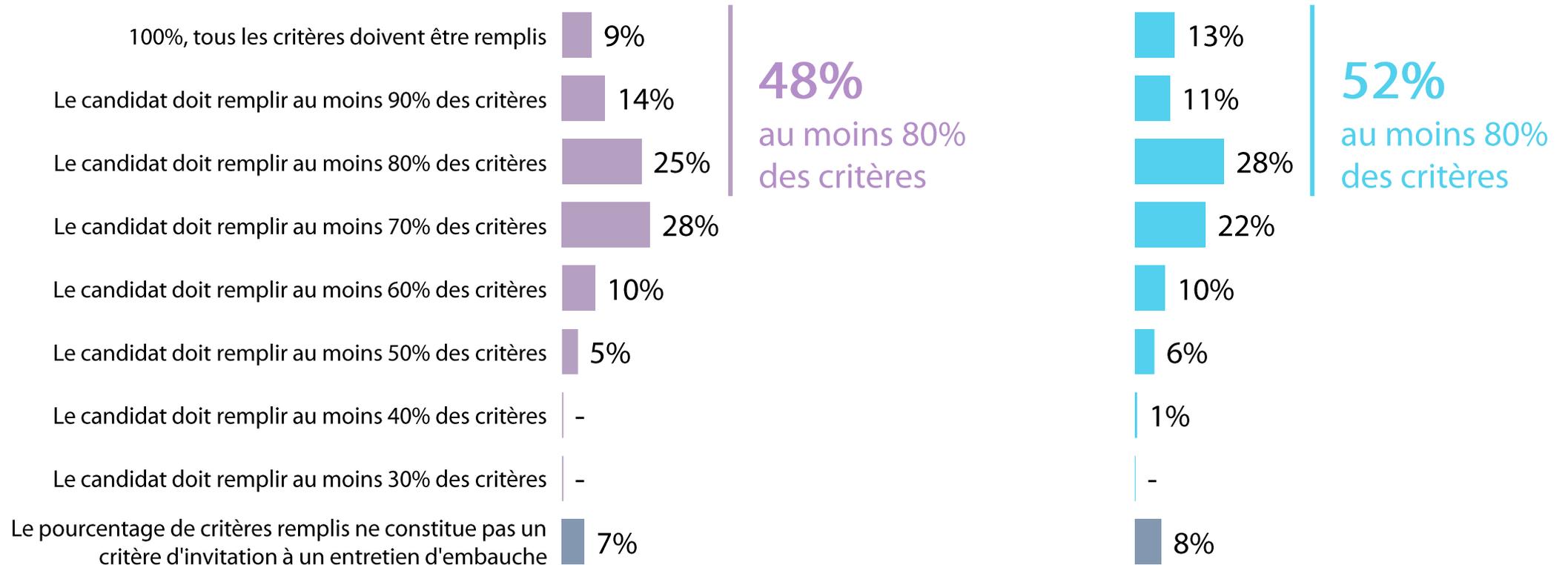
**10**  
candidatures en moyenne

**19%**  
10 et plus

33% des job-seekers déclarent envoyer des CV en masse, sans être trop regardant sur les compétences demandées, pour maximiser leurs chances de retour positifs de la part des entreprises

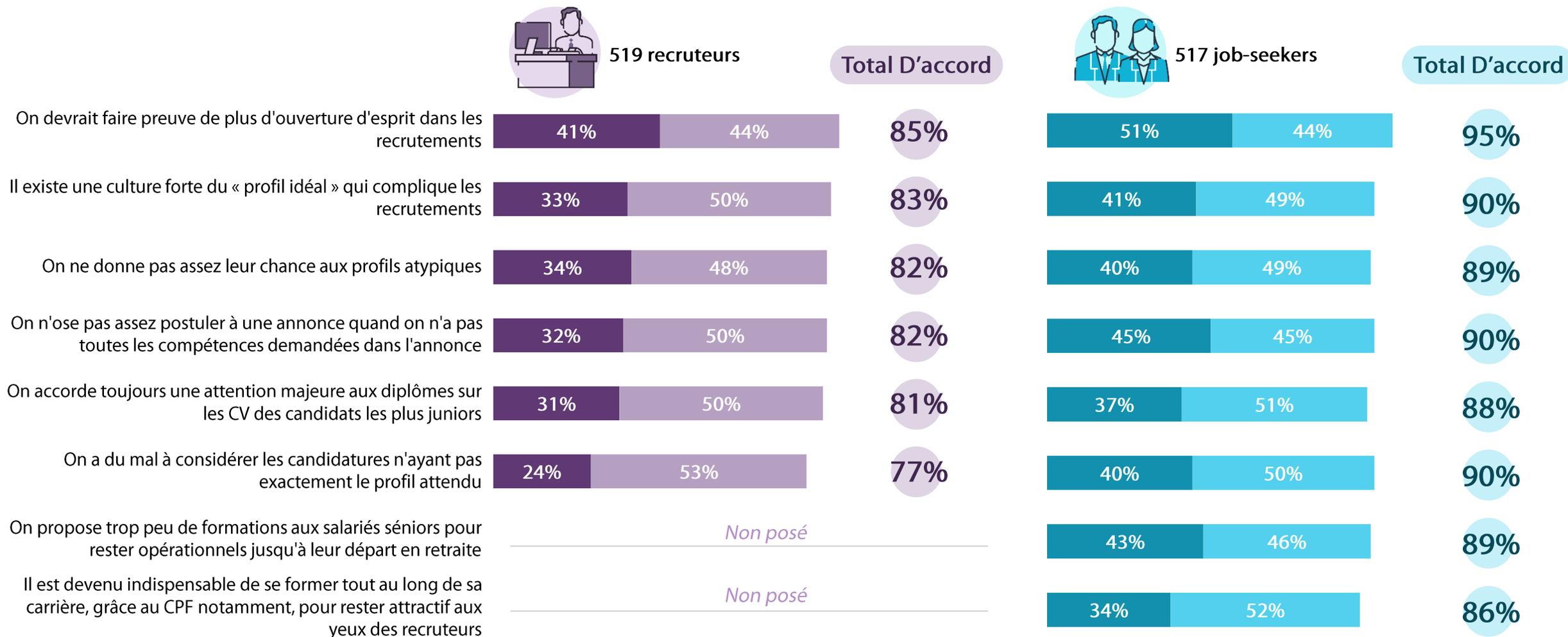
# “ Le niveau de compétences attendu/nécessaire pour postuler

Q. Dans votre entreprise, quel est le niveau de compétences attendu avant de proposer un premier entretien d'embauche à un candidat ?  
 Q. Pour postuler à une offre d'emploi, vous estimez nécessaire d'avoir a minima quel niveau de compétences par rapport à celles mentionnées dans l'annonce ?



# “ Les opinions relatives aux habitudes des recruteurs

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant les recrutements en France ?



 Tout à fait d'accord

 Plutôt d'accord



02

Les difficultés de recrutement



# Les difficultés de recrutement rencontrées

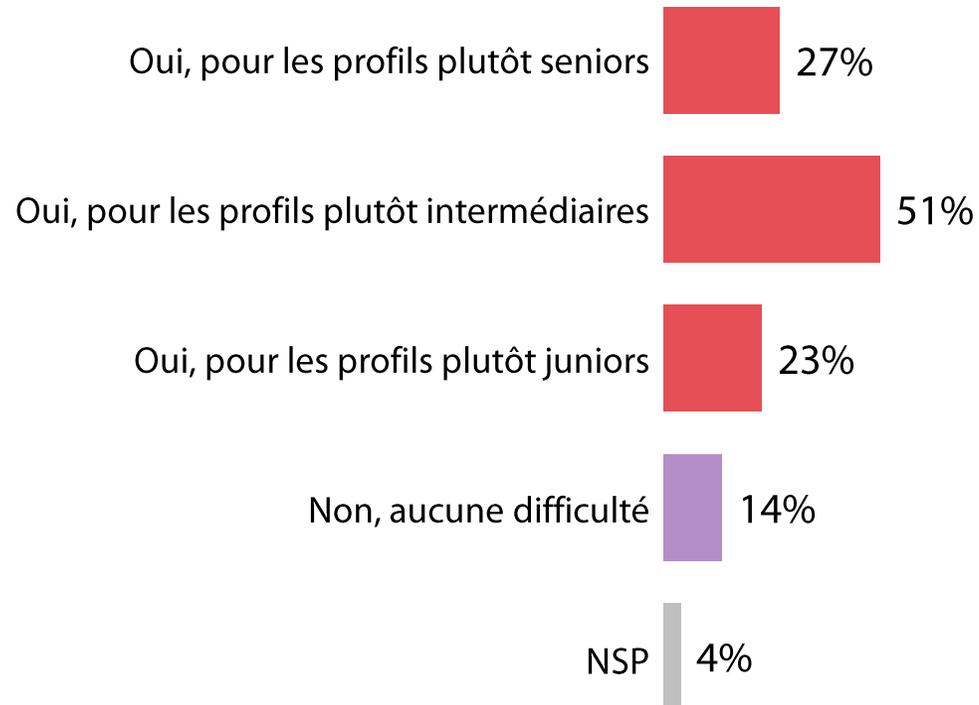


519 recruteurs

Q. Vous-même, aujourd'hui, rencontrez-vous des difficultés pour recruter... ?

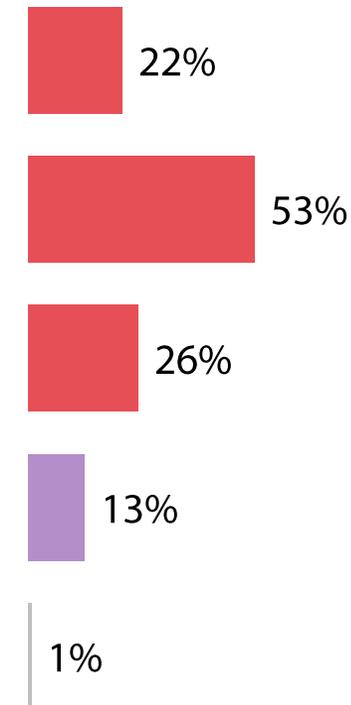
Plusieurs réponses 'oui' possibles

De manière générale



Total Oui  
82%

Des personnes correspondant  
aux critères précis que vous recherchez



Total Oui  
86%

# “ L'adéquation entre profils recherchés et candidatures reçues



519 recruteurs

Q. A quelle fréquence vous arrive-t-il aujourd'hui de recevoir... ?

% Souvent ou systématiquement

...des candidatures qui ne correspondent pas du tout aux critères recherchés ni même à l'annonce



...des candidatures qui ne correspondent pas du tout aux critères recherchés mais sont pertinentes



...des candidatures qui ne correspondent que partiellement aux critères recherchés



...des candidatures qui ne correspondent parfaitement aux critères recherchés

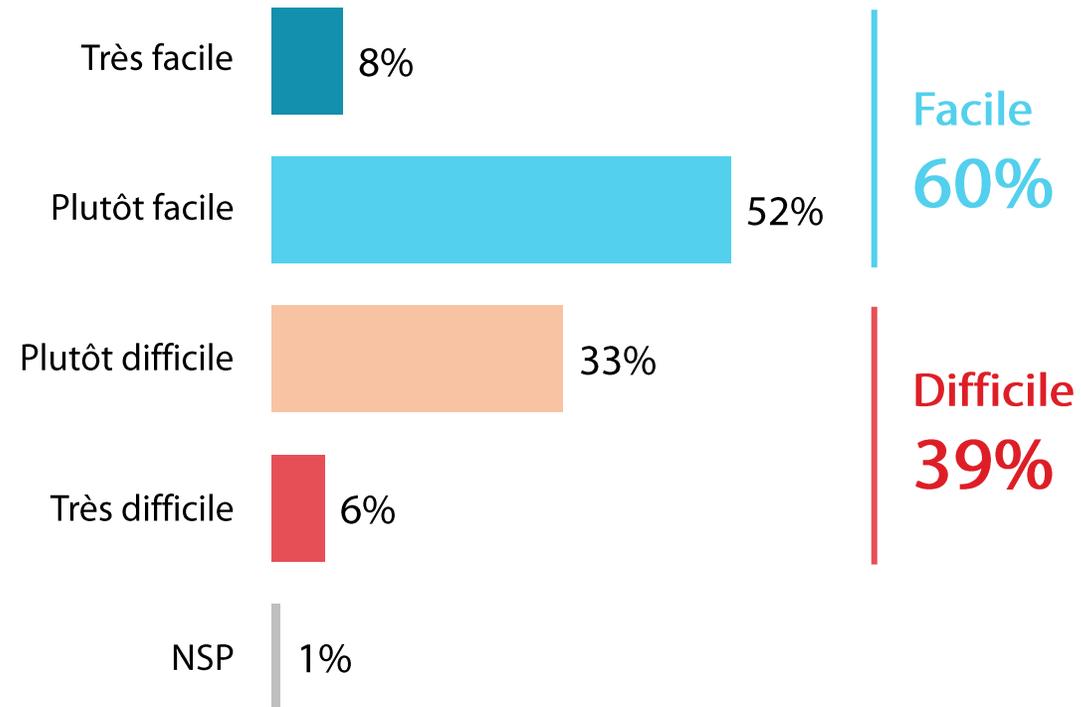


# “ La difficulté à trouver des annonces correspondant à son type de profil



517 job-seekers

Q. Dans le cadre de votre recherche d'emploi, diriez-vous qu'il est facile ou difficile pour vous de trouver des annonces recherchant des profils comme le vôtre (compétences, années d'études, séniorité, connaissance du secteur, etc.) ?

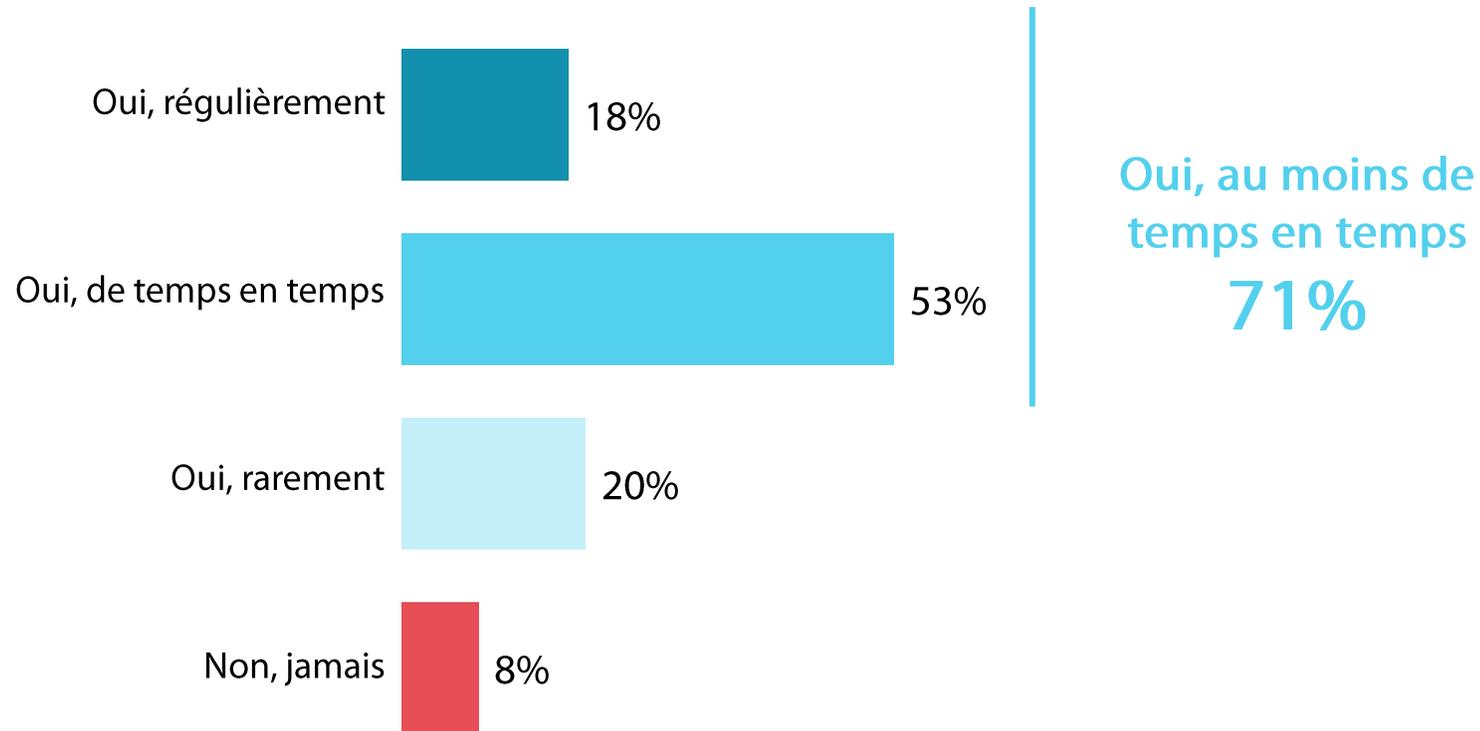


# “ L’intimidation ressentie face aux compétences exigées



517 job-seekers

Q. Vous est-il arrivé de vous sentir intimidé par les compétences exigées dans les offres d’emploi au point de ne pas postuler ?



**91%**  
se sont déjà sentis intimidés par une offre d’emploi

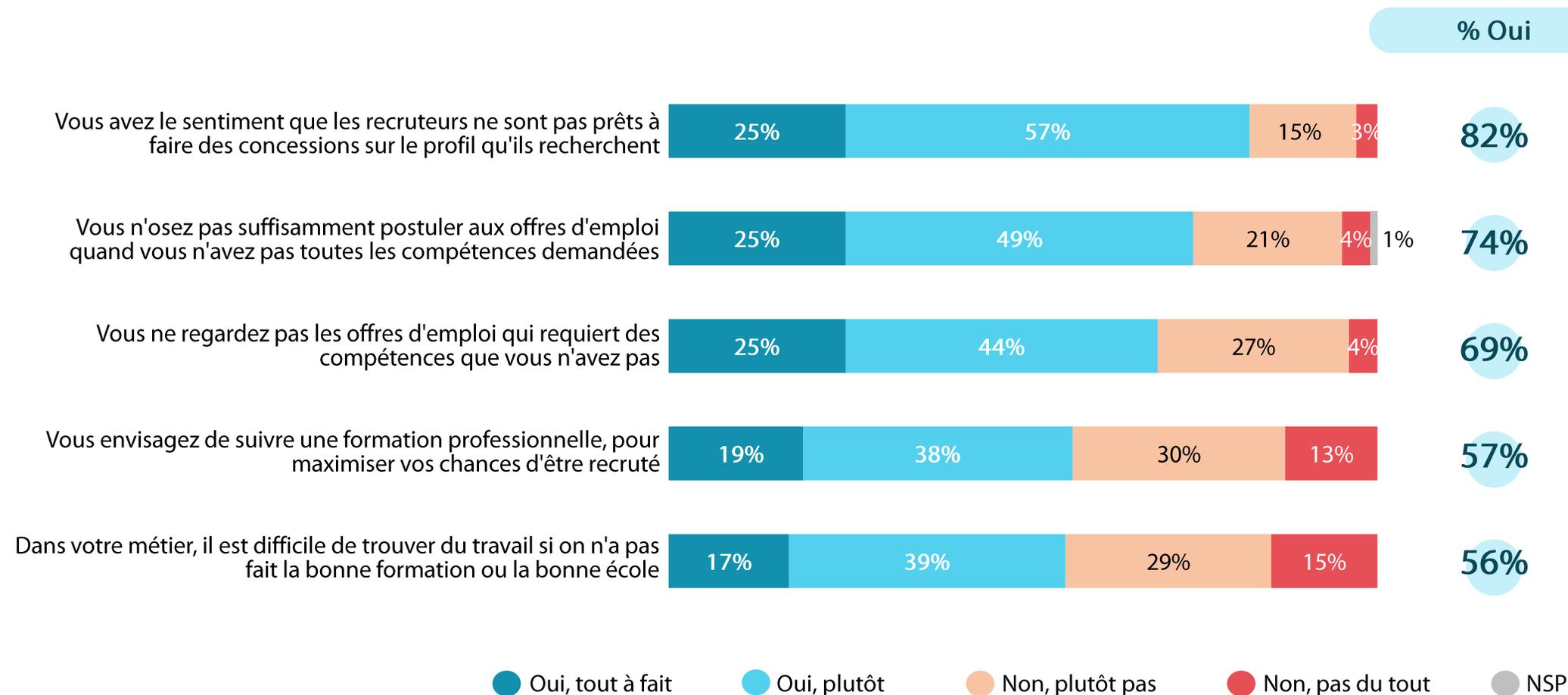


# Les situations rencontrées lors de recherches d'emploi



517 job-seekers

Q. Vous personnellement, vous sentez-vous concerné ou non par chacune des affirmations suivantes ?





# La valorisation de formations spécifiques

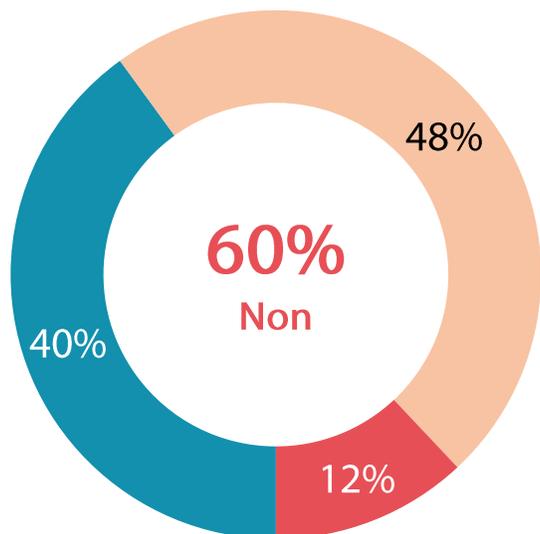


job-seekers

Q. Avez-vous le sentiment que les entreprises valorisent suffisamment ou non... ?

## Les formations que vous avez suivies grâce à votre CPF, comme étant de réels acquis de compétences

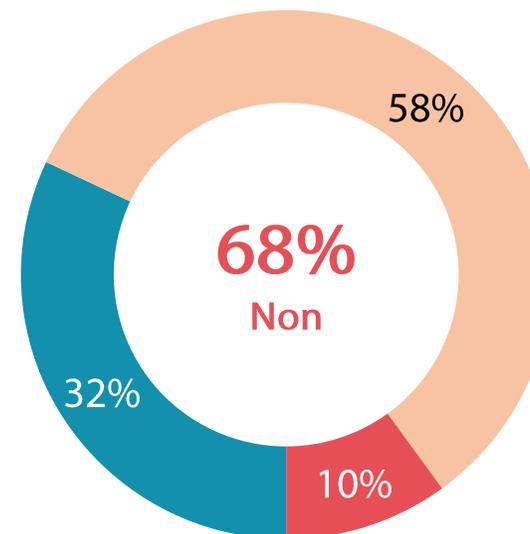
Question posée uniquement aux job-seekers ayant suivi une formation grâce à son CPF, soit 37% de l'échantillon



- Oui, suffisamment
- Non, pas suffisamment
- Non, ce n'est pas du tout pris en compte

## Votre apprentissage réalisé en entreprise, comme étant des années d'expériences

Question posée uniquement aux job-seekers ayant réalisé un apprentissage, soit 27% de l'échantillon





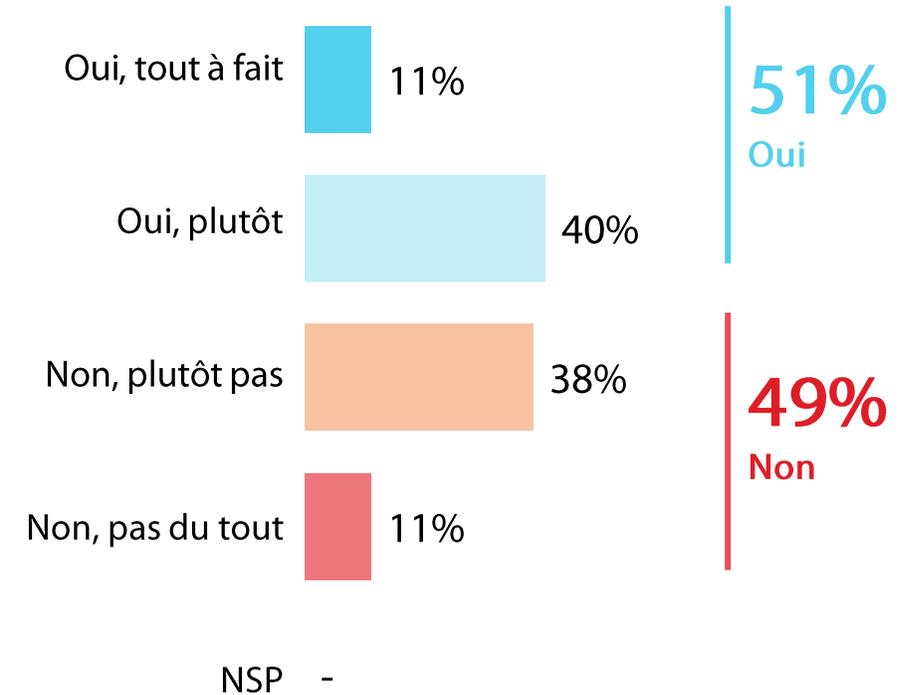
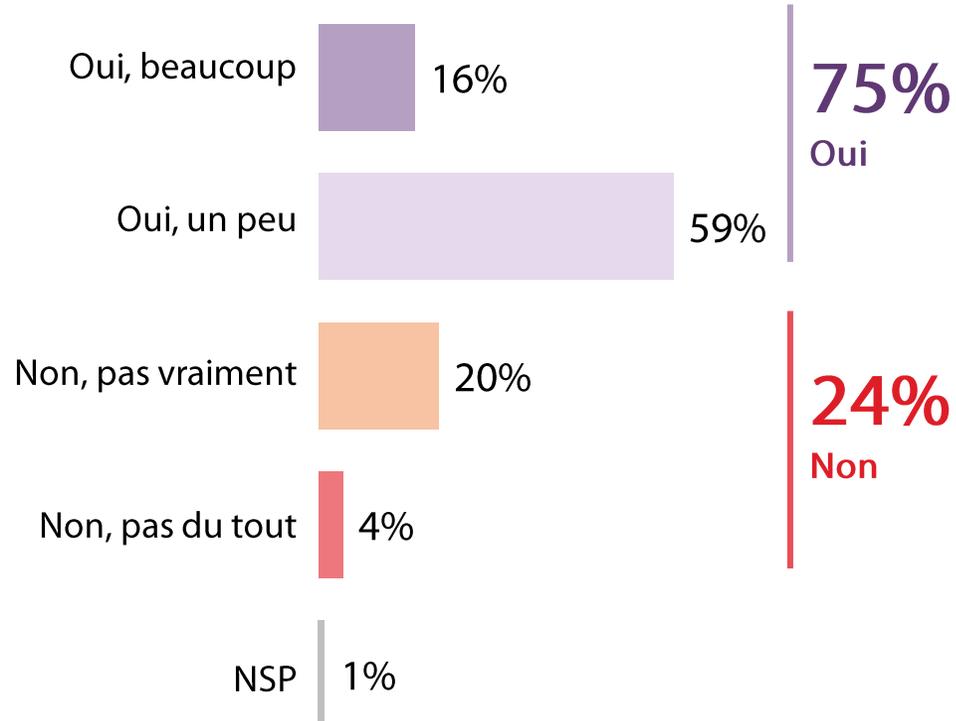
# 03

Les différences de perception des critères de recrutement entre recruteurs et job-seekers

# “ Le niveau d'exigence des recruteurs et chercheurs d'emploi

Q. Diriez-vous qu'aujourd'hui vous vous montrez moins exigeant en matière de recrutement ?

Q. Diriez-vous qu'aujourd'hui vous vous montrez moins sélectif dans votre choix d'offres d'emploi auxquelles vous postulez ?





# Les critères faisant le plus souvent défaut aux candidats

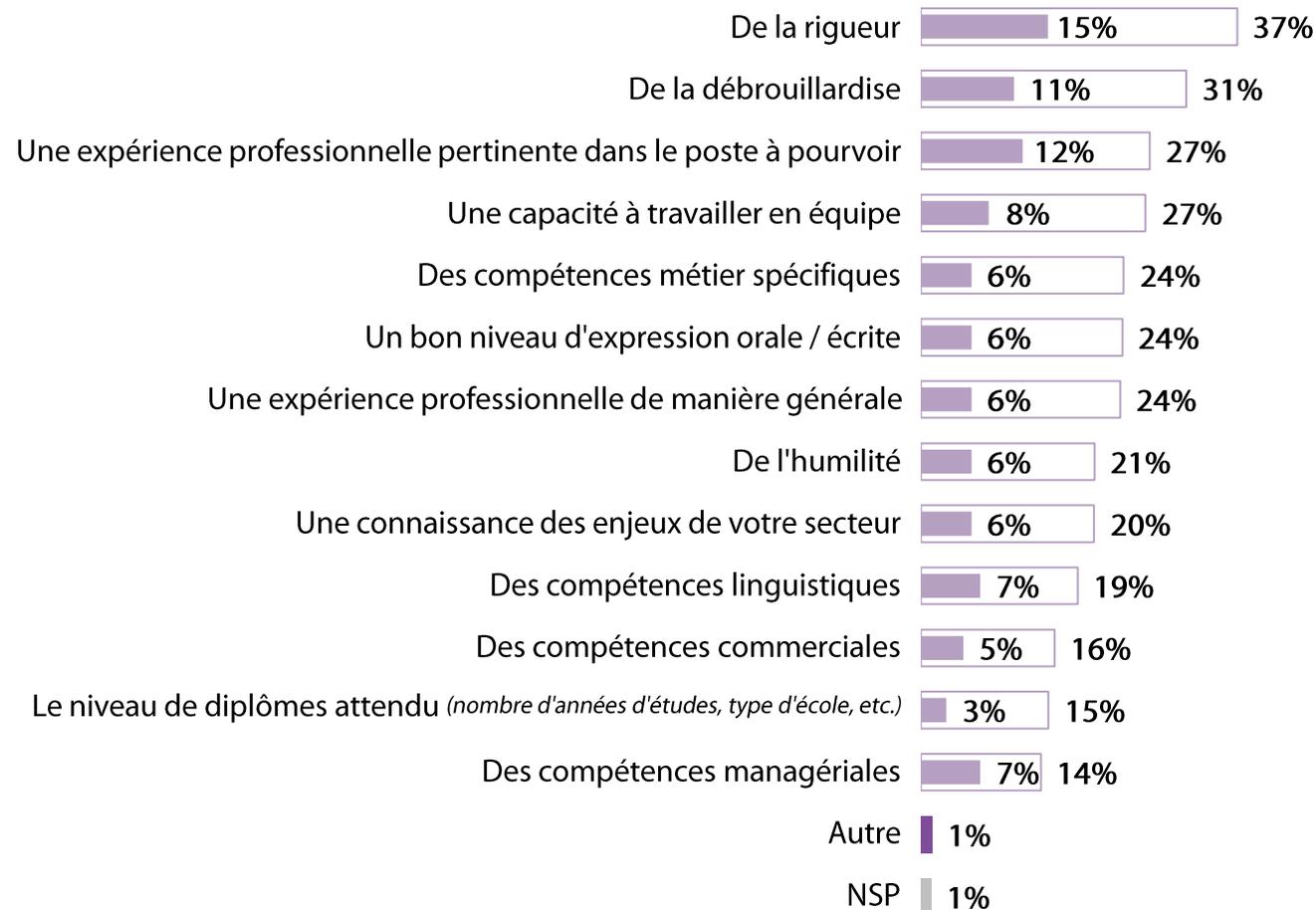


519 recruteurs

Q. Pour chacun des critères suivants, quels sont ceux qui manquent le plus souvent aux candidats qui postulent à vos offres ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

En premier  Au total





# Les critères sur lesquels les recruteurs sont prêts à faire des concessions dans le choix d'une candidature

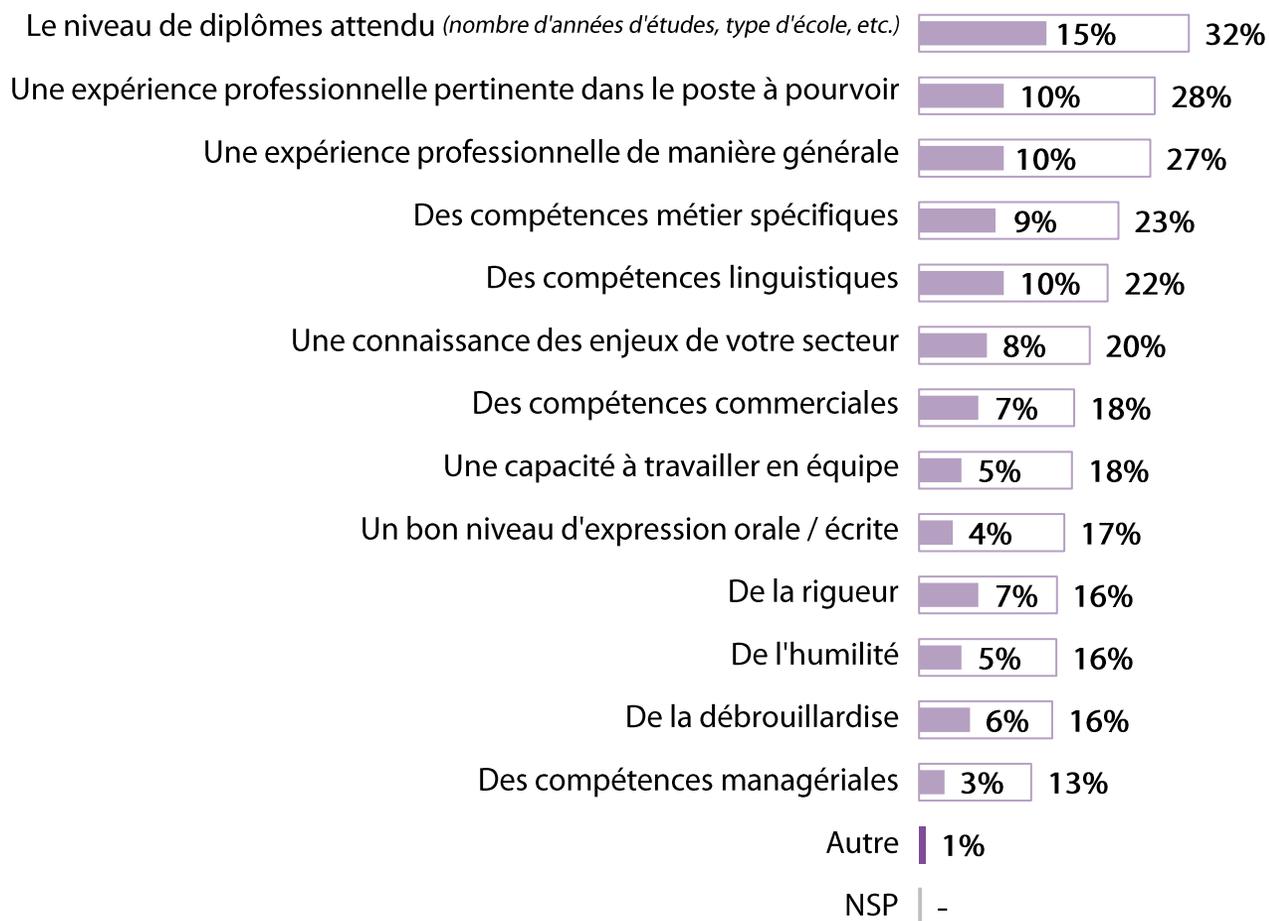


519 recruteurs

Q. Pour chacun des critères suivants, quels sont ceux sur lesquels vous êtes le plus prêt à faire des concessions dans le cadre de vos recrutements ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

En premier  Au total



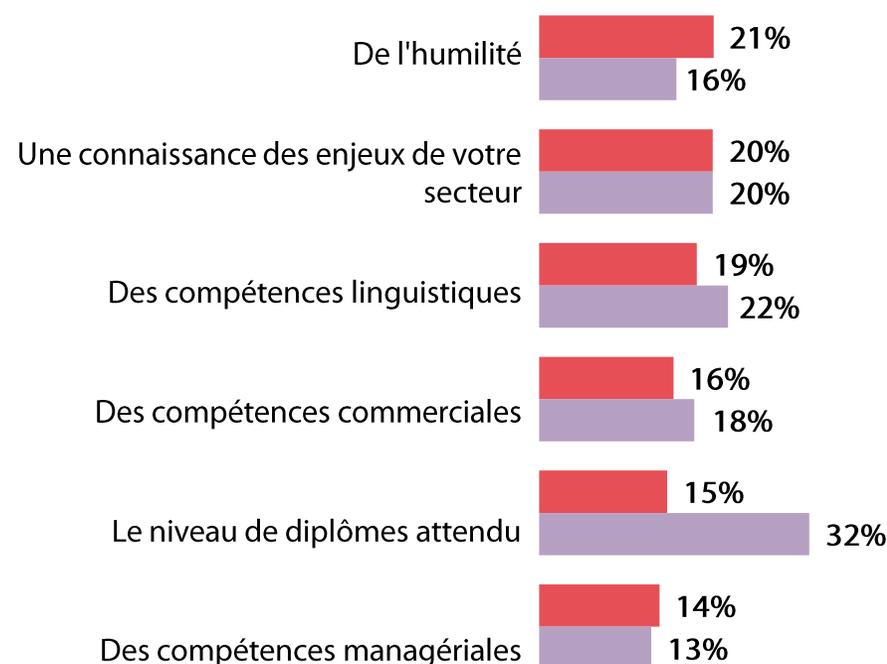
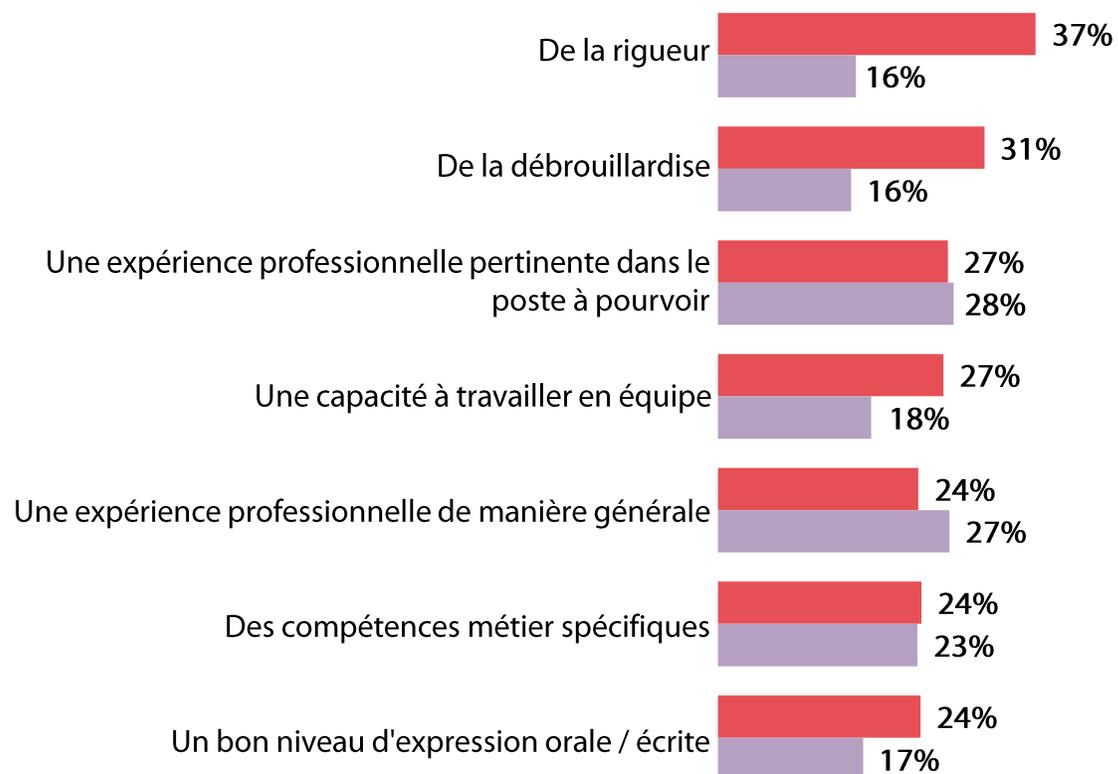


# Les critères pour les recruteurs - récapitulatif



519 recruteurs

- Les critères **manquant le plus** aux candidats
- Les critères sur lesquels les recruteurs envisagent le plus de faire des **concessions**



**La rigueur est le critère avec le plus d'enjeux** : il s'agit du critère qui manque le plus aux candidatures et celui sur lequel les recruteurs sont le moins prêt à faire des concessions.

**Le niveau de diplôme est le critère avec le moins d'enjeux** : il s'agit du critère sur lequel les recruteurs sont les plus enclins à faire des concessions mais manque plus rarement aux candidatures.



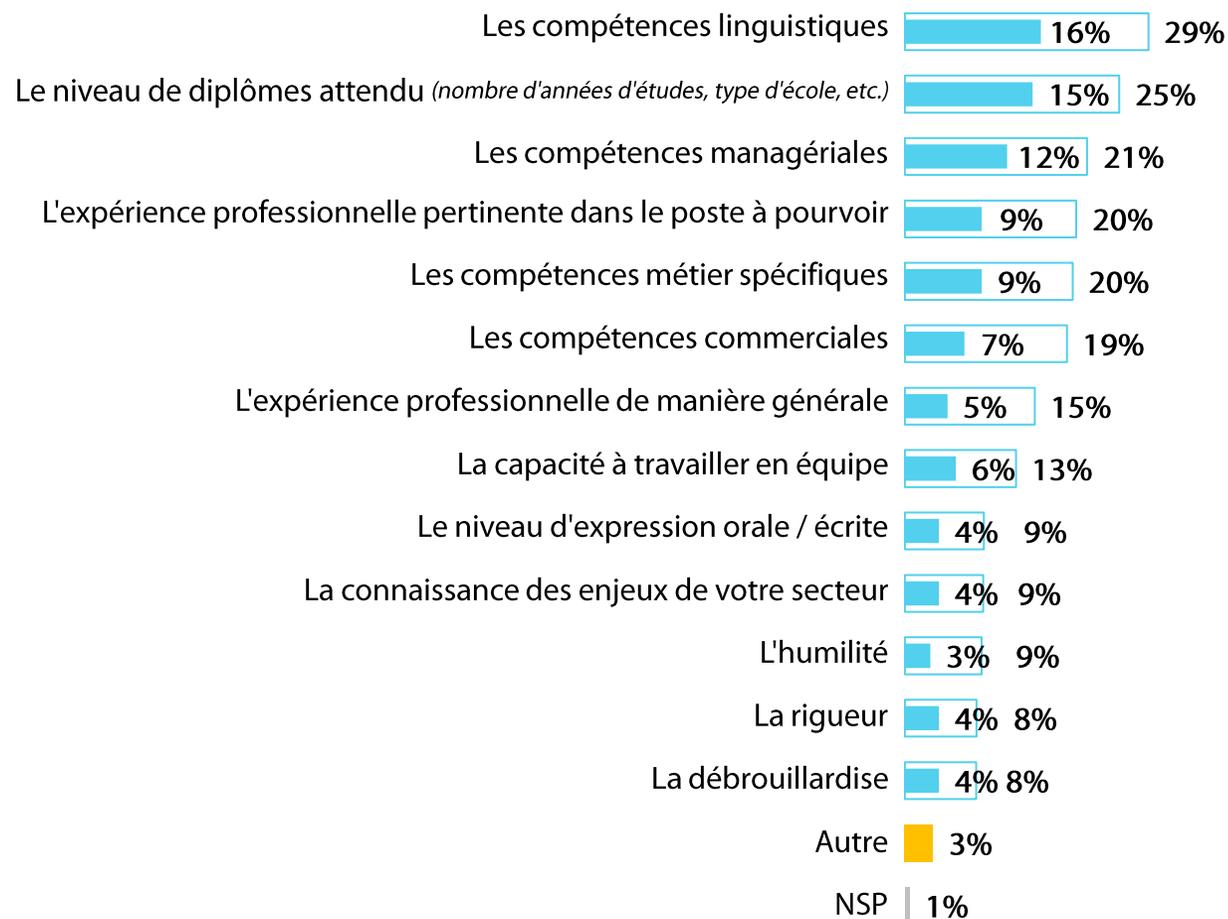
# Les critères faisant le plus souvent défaut à sa candidature



517 job-seekers

Q. Pour chacun des critères suivants qui peuvent être présents dans les offres d'emploi, quels sont ceux qui manquent le plus à votre candidature compte tenu de l'emploi que vous recherchez ?

En premier       Au total





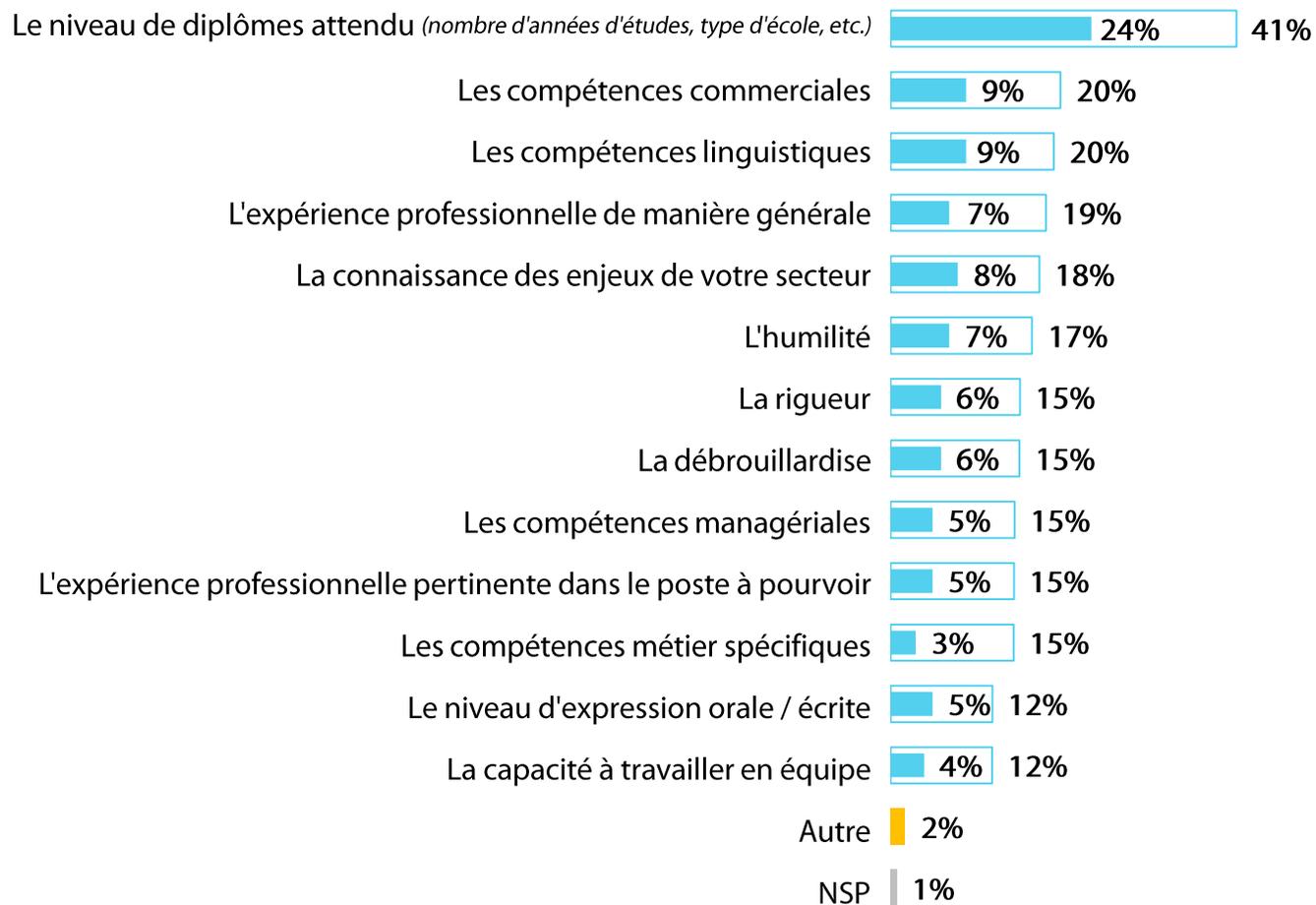
# Les critères qui ne devraient pas être pris en compte



517 job-seekers

Q. Pour chacun des critères suivants qui peuvent être présents dans les offres d'emploi, quels sont ceux sur lesquels vous ne devriez pas être jugé dans le cadre de votre recherche d'emploi ?

En premier  Au total





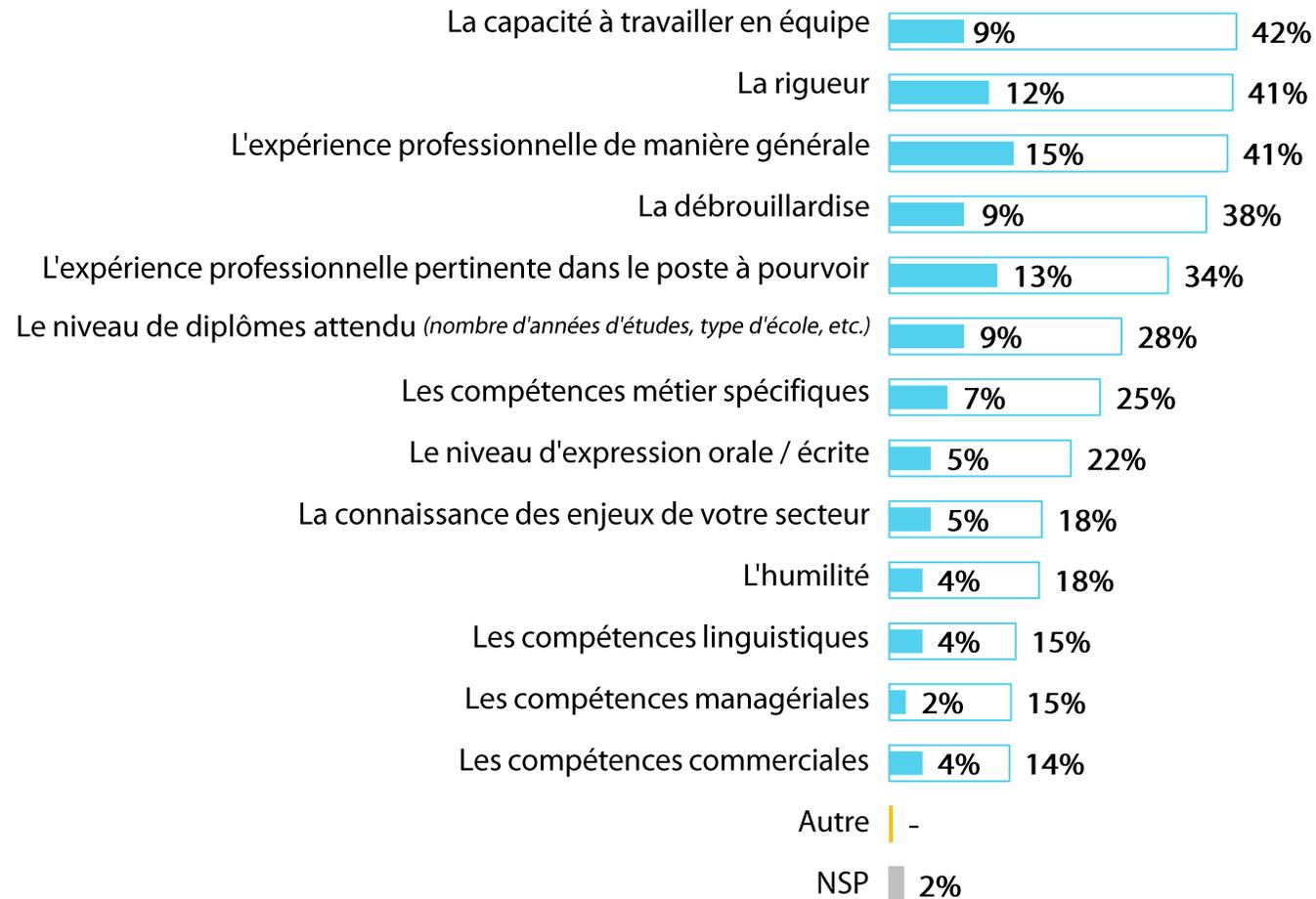
# Les critères sur lesquels les job-seekers comptent le plus



517 job-seekers

Q. Pour chacun des critères suivants qui peuvent être présents dans les offres d'emploi, quels sont ceux sur lesquels vous pouvez miser le plus, si vous postulez à une offre d'emploi ne correspondant pas parfaitement à votre profil ?

En premier       Au total



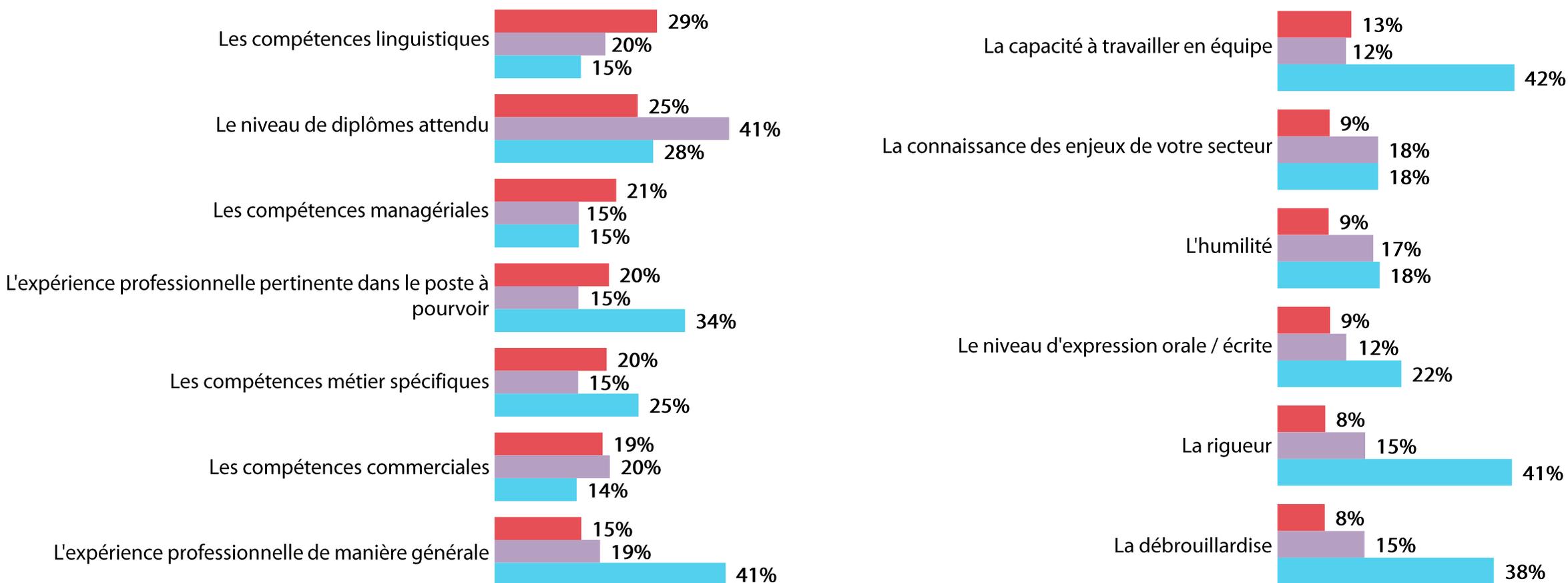


# Les critères pour les job-seekers - récapitulatif



517 job-seekers

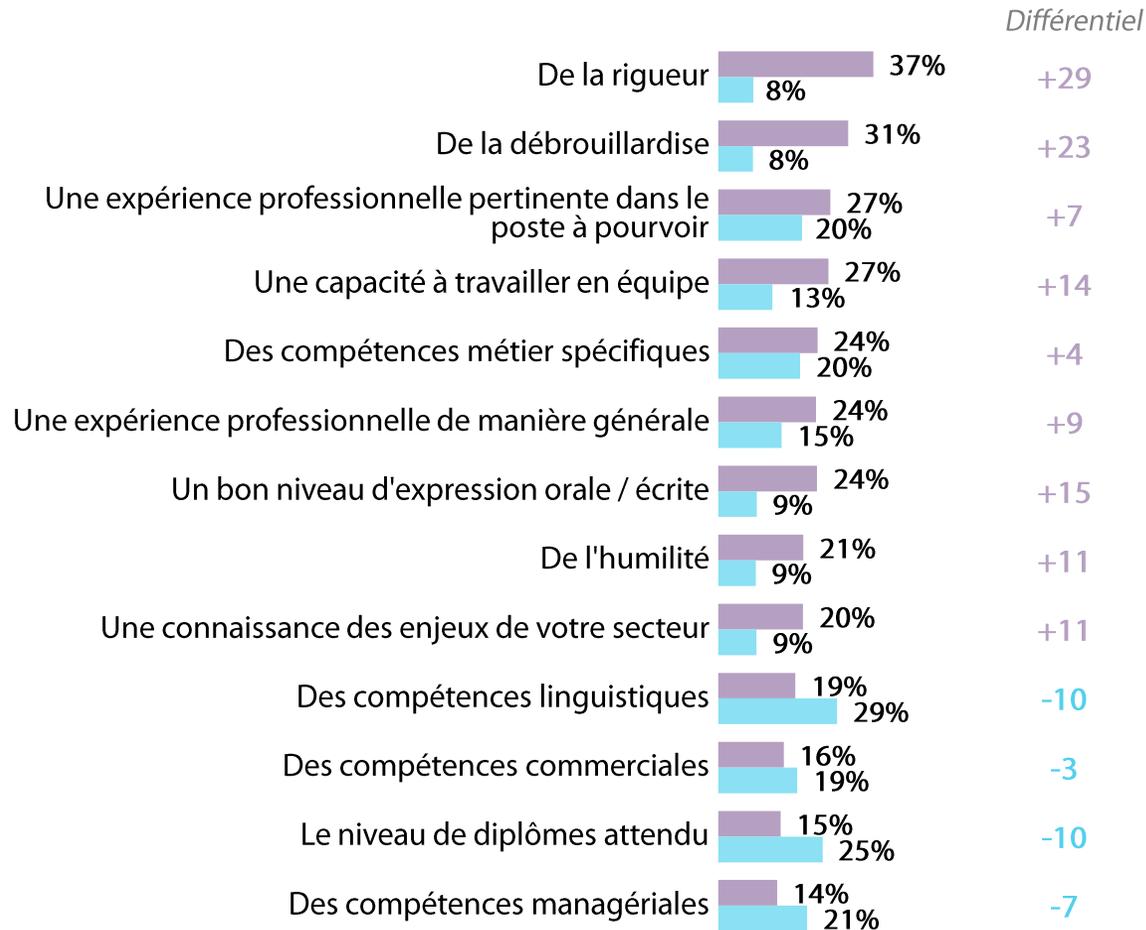
- Les critères qui leur manqueraient le plus
- Les critères sur lesquels ils estiment qu'ils ne devraient pas être jugés
- Les critères sur lesquels ils compteraient le plus s'ils postulaient à une offre d'emploi ne correspondant pas parfaitement à leur profil





# Le comparatif des perceptions des recruteurs et des job-seekers

## Les critères manquant le plus

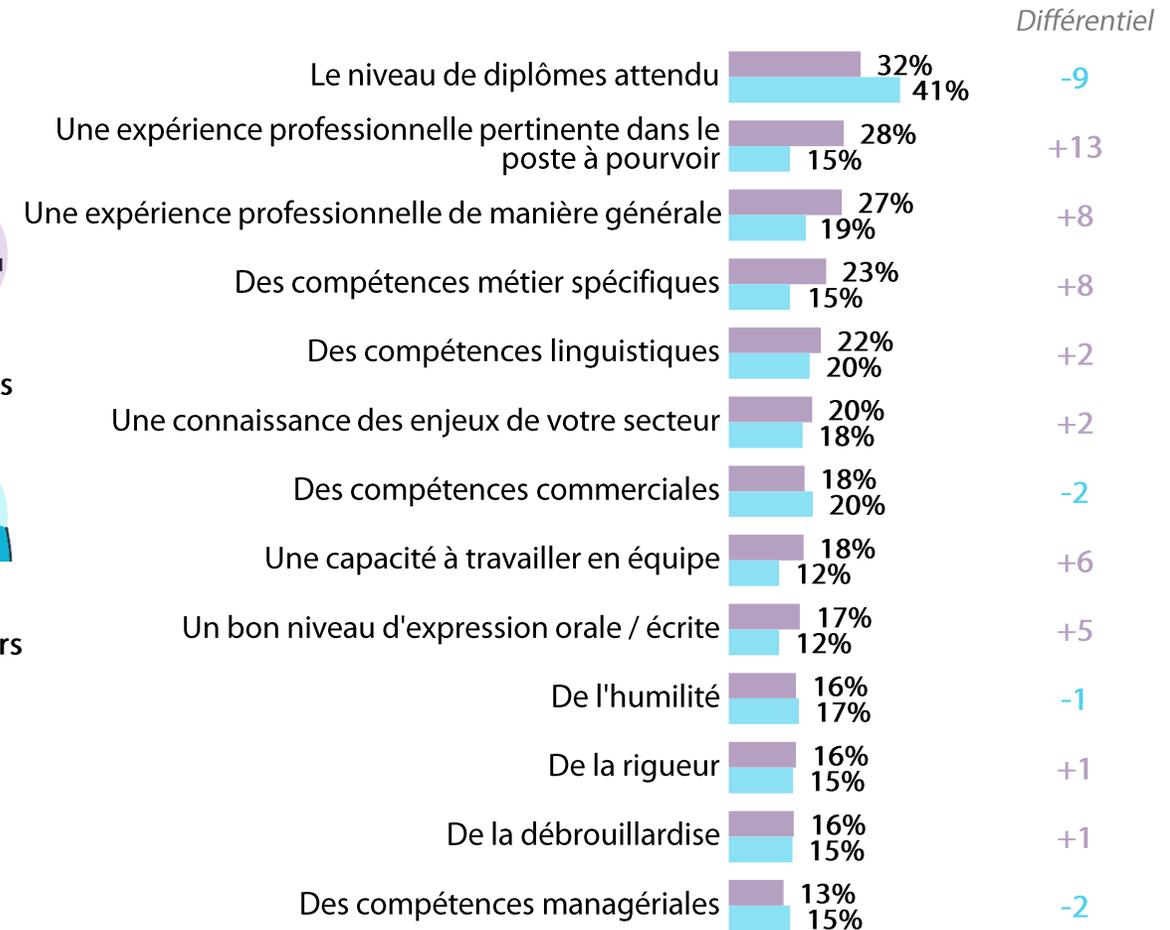


519 recruteurs



517 job-seekers

## Les critères jugés moins prioritaires





04

Les ajustements pour  
s'adapter à la situation

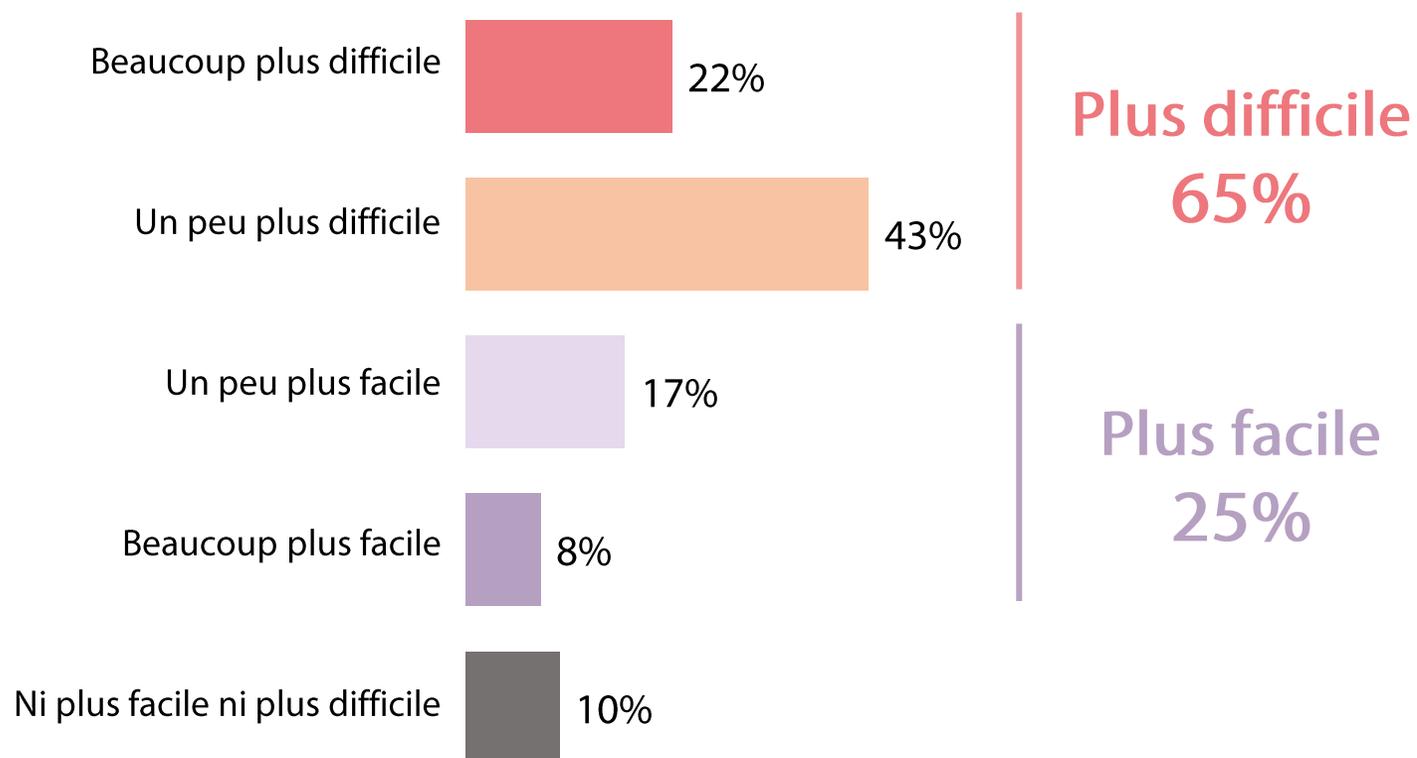


# L'évolution anticipée des difficultés à recruter des personnes aux compétences spécialisées



519 recruteurs

Q. Selon vous, dans 5 ans, le recrutement de personnes possédant des compétences spécialisées sera... ?





# Les solutions aux difficultés de recrutement

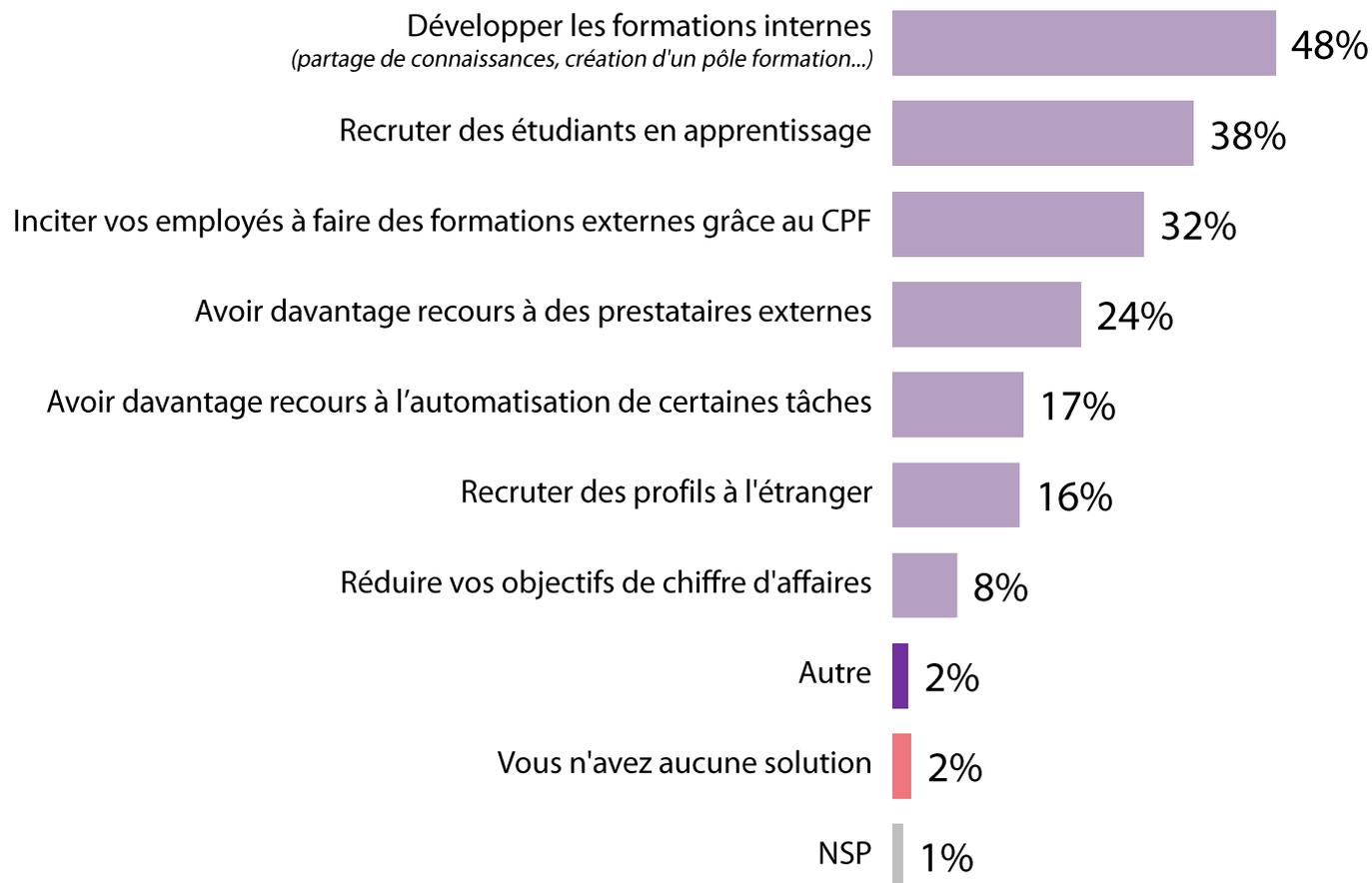


388 recruteurs

Q. Quelle(s) solution(s) comptez-vous mettre en place pour faire face à ces difficultés de recrutement à l'avenir ?

Question posée uniquement à ceux qui anticipent davantage ou autant de difficultés de recrutement à l'avenir, soit 71% de l'échantillon

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



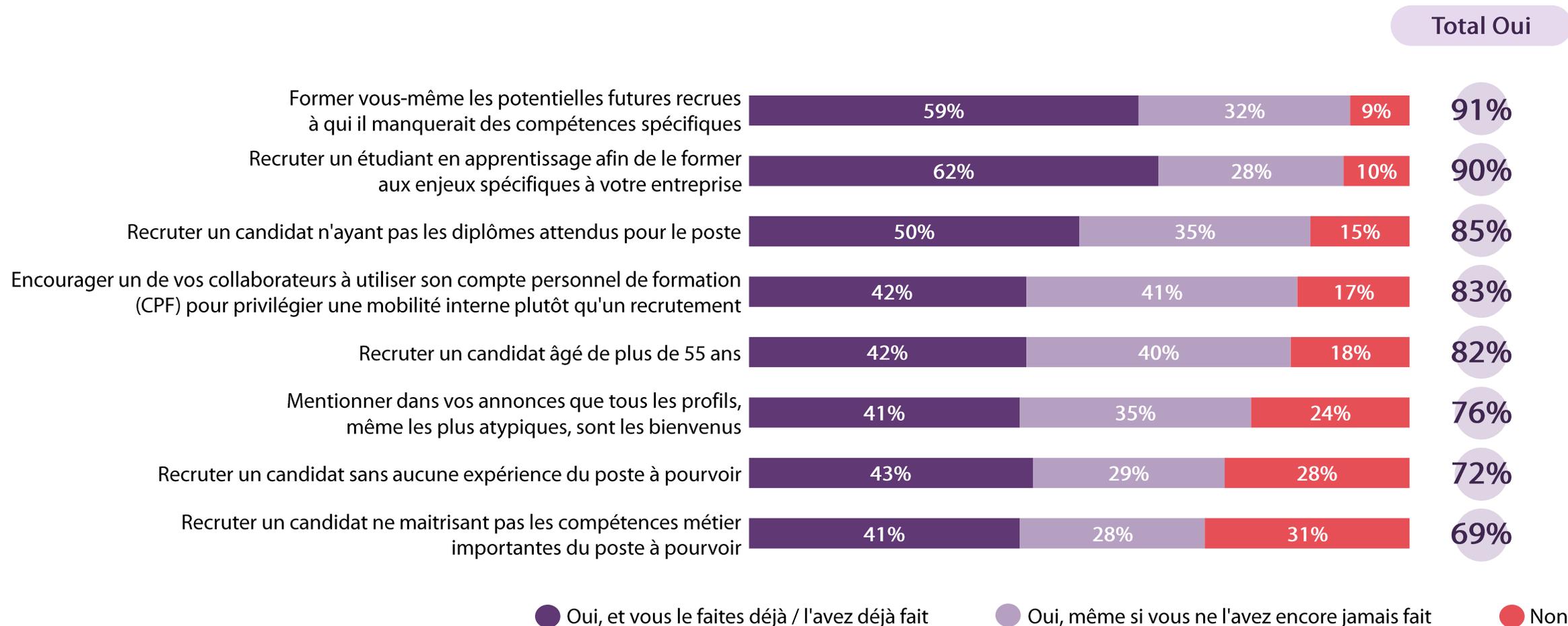


# Les arrangements consentis pour faire aboutir les recrutements



519 recruteurs

Q. Vous personnellement, êtes-vous prêt ou non aujourd'hui à faire chacune des choses suivantes pour faire aboutir vos recrutements ?





# Les arrangements consentis pour faire aboutir les recrutements



519 recruteurs

Q. Quels types de formations dispensez-vous déjà aux personnes que vous recrutez ?

Question posée uniquement à ceux qui forment déjà les recrues à qui il manque des compétences spécifiques, soit 59% de l'échantillon

59%

Ont déjà formé eux-même les potentielles futures recrues à qui il manquerait des compétences spécifiques

« PSC1 »

« Formation à la culture de l'entreprise et à ses objectifs. »

« Secourisme »

« Management »

« Informatique »

« Formation interne »

« Formation métier »

« Commercial »

« Humilité »

« Développement personnel, management en non-hiérarchique, RSE »

« Partage d'expérience »



# La considération des candidatures inadéquates



519 recruteurs

Q. Seriez-vous prêt à recruter... ?

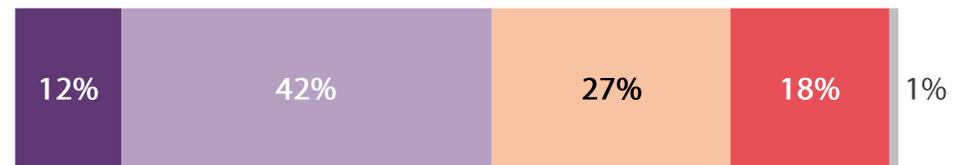
Total Oui

Un candidat n'ayant pas toutes les compétences attendues mais qui assume et se montre volontaire



85%

Un candidat qui de toute évidence ment sur ses compétences réelles mais sait se montrer convaincant



54%

● Oui, certainement   ● Oui, probablement   ● Non, probablement pas   ● Non, certainement pas   ● NSP

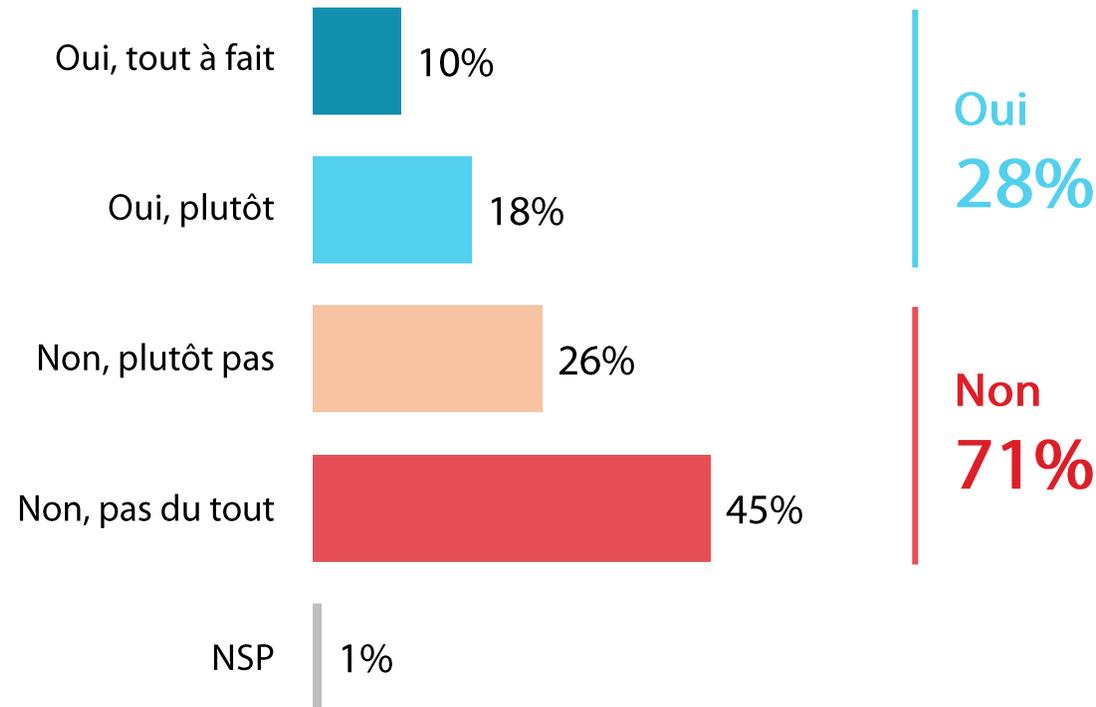
# “ La propension à mentir sur son CV



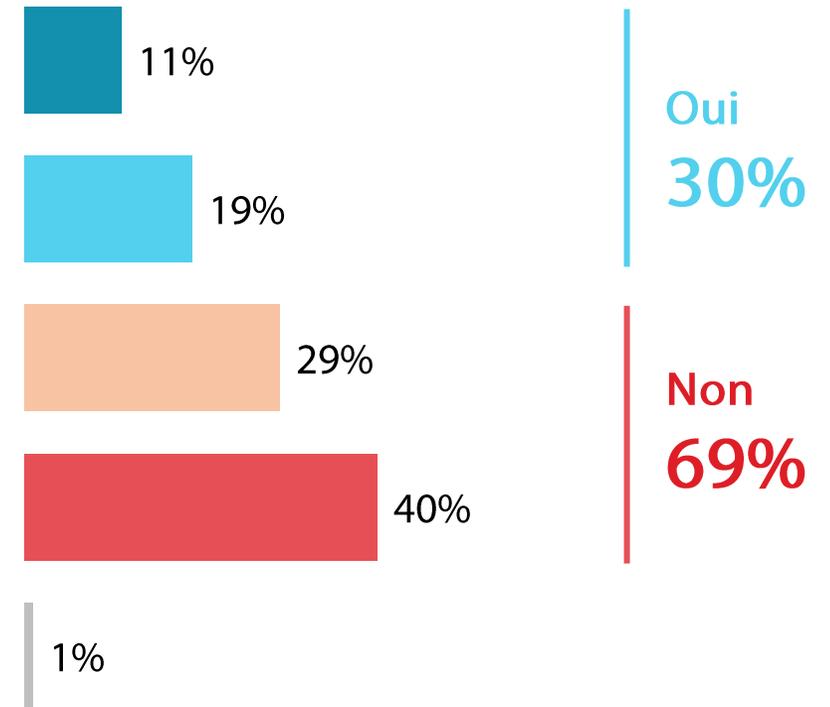
517 job-seekers

Q. Vous personnellement, vous sentez-vous concerné ou non par chacune des affirmations suivantes ?

Il vous est déjà arrivé de mentir sur votre CV pour passer les barrières avant l'entretien



Vous pourriez (de nouveau) mentir sur votre CV pour passer les barrières avant l'entretien





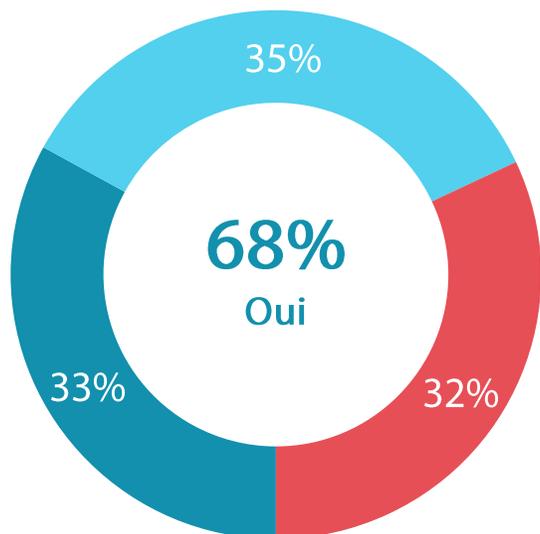
# Le succès d'une recherche d'emploi malgré l'inadéquation de sa candidature avec le profil recherché



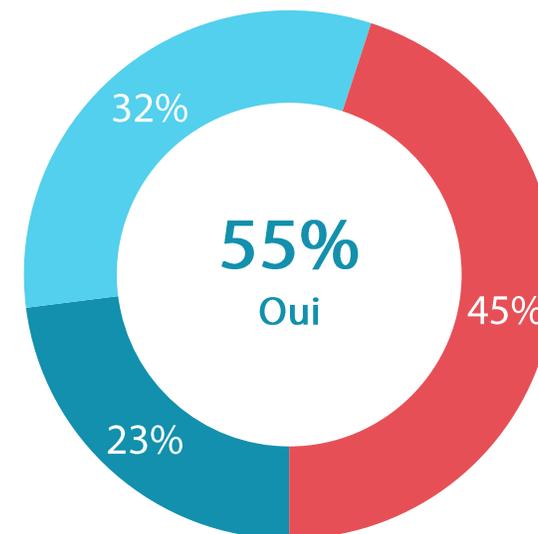
517 job-seekers

Q. Dans le cadre de votre recherche d'emploi, vous est-il déjà arrivé de postuler à une offre ne correspondant pas tout à fait à votre profil... ?

Et que l'on vous propose un entretien d'embauche



Et que l'on vous fasse une proposition d'embauche



- Oui, plusieurs fois
- Oui, une fois
- Non, jamais

# Les conséquences des concessions opérées sur le profil des candidats



519 recruteurs

Q. Au final, diriez-vous que devoir faire des concessions sur le profil des candidats que vous recrutez a plutôt... ?

...des conséquences positives, cela apporte de nouveaux regards au sein de votre entreprise

60%

...des conséquences négatives, cela constitue un temps de formation supplémentaire pour vous

39%

NSP : 1%

...vocation à se pérenniser, il est désormais impossible de faire autrement

58%

...vocation à être temporaire, ce n'est pas tenable à long terme

40%

NSP : 2%



## 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

[newsletter !](#)

# “*opinion*way”

15 place de la République  
75003 Paris

PARIS  
CASABLANCA  
ALGER  
VARSOVIE  
ABIDJAN

Vos contacts

**Eléonore Quarré**  
Directrice Conseil - Pôle Opinion  
[equarre@opinion-way.com](mailto:equarre@opinion-way.com)

**Clément Royaux**  
Chargé d'études sénior – Pôle Opinion  
[croyaux@opinion-way.com](mailto:croyaux@opinion-way.com)