



# Recrutement et crise sanitaire, analyse des transformations du secteur

---

*“opinionway*

**BRUCE**



# Méthodologie

---

# Méthodologie



## Panel Talents



► Interrogation d'un échantillon raisonné de **1.030 interviews représentatifs de la population active du secteur privé** (salariés et personnes en recherche d'emploi)



► L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de **sexe, âge, CSP, et région**. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères.



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



► Mode d'interrogation : L'échantillon a été interrogé **en ligne sous système CAWI** (Computer Assisted Web Interview), avec un questionnaire d'une durée de 10 minutes.



► Dates de terrain : les interviews ont été réalisées entre le **10 mai et le 26 mai 2021**.



► OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants / 6,9 pour 200 répondants.



## Panel Employeurs

► Interrogation d'un échantillon raisonné de **203 Dirigeants / DRH / RRH du secteur privé** (décisionnaires en matière de ressources humaines)

► L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères d'**âge, taille d'entreprise et secteur d'activité**. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères.



Questionnaire  
BRUCE

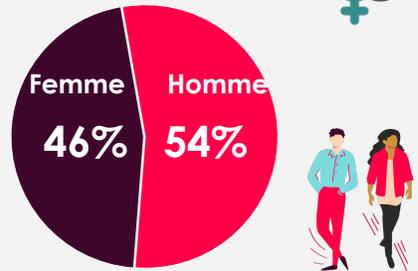
Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« **Sondage OpinionWay pour BRUCE** »

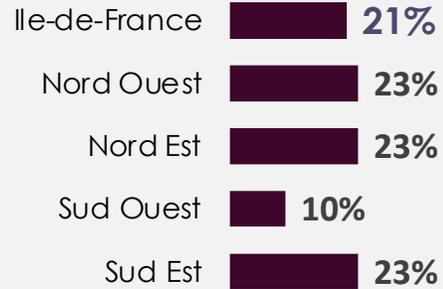
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

# Profil des répondants

## Sexe

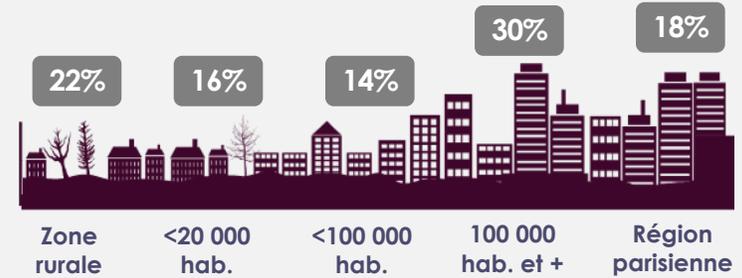


## Régions

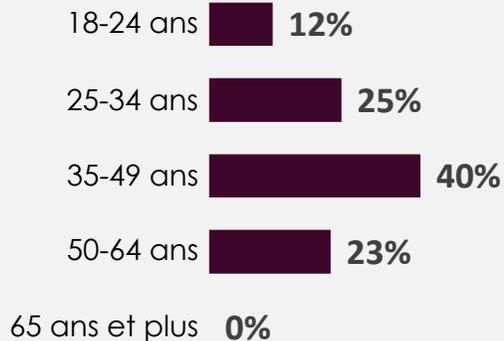


Province  
79%

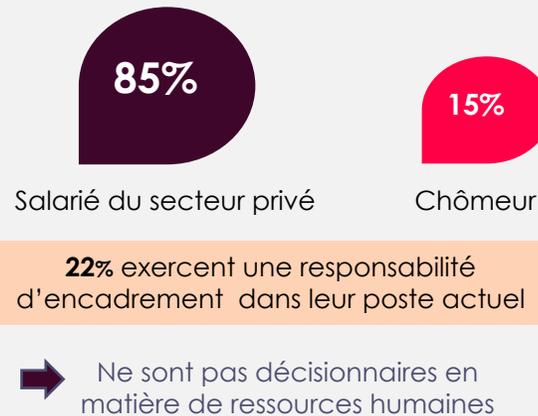
## Catégorie d'agglomération



## Âge



## Situation professionnelle actuelle

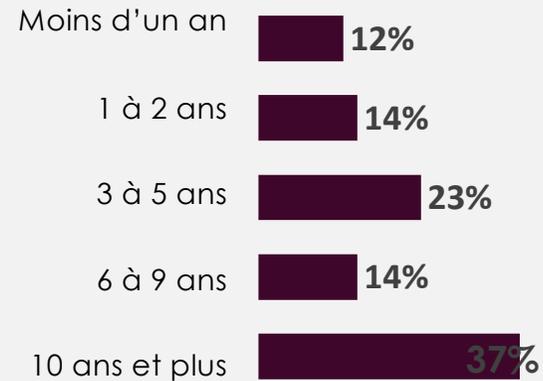


## Catégorie socioprofessionnelle

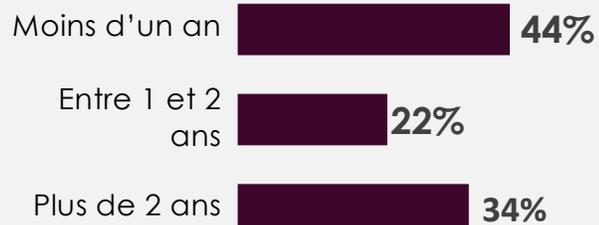


# Profil des répondants

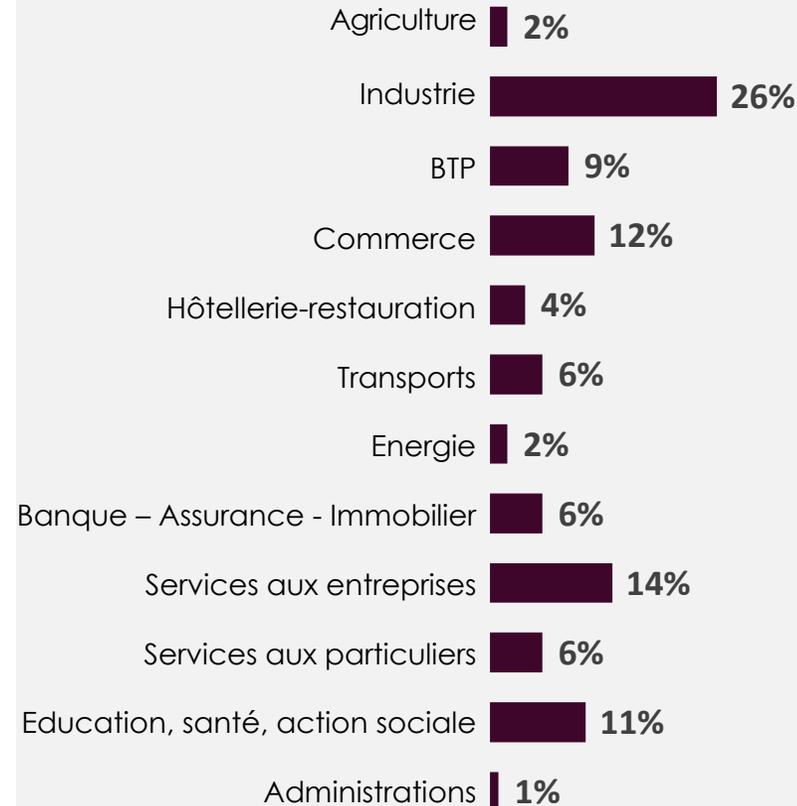
## Ancienneté dans l'entreprise actuelle



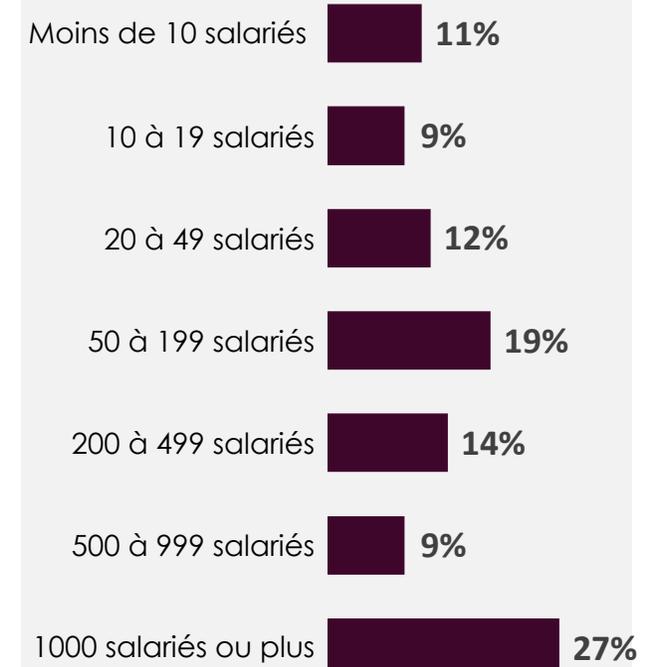
## Recherche d'emploi



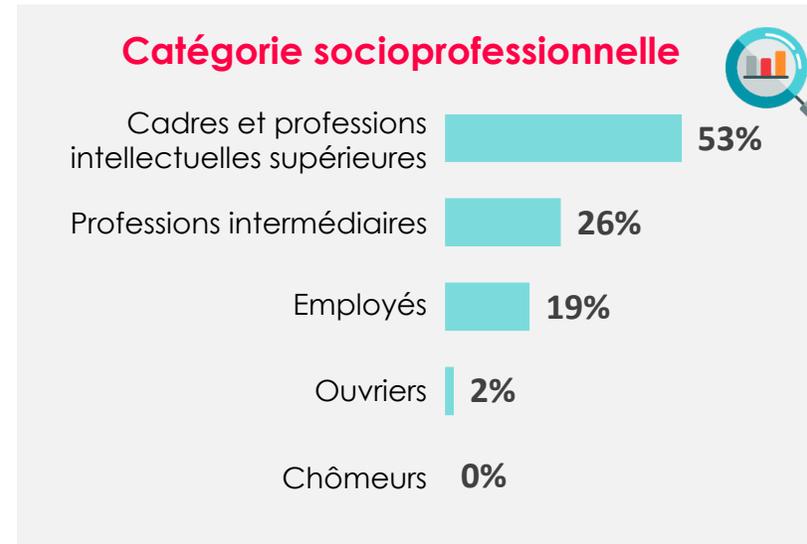
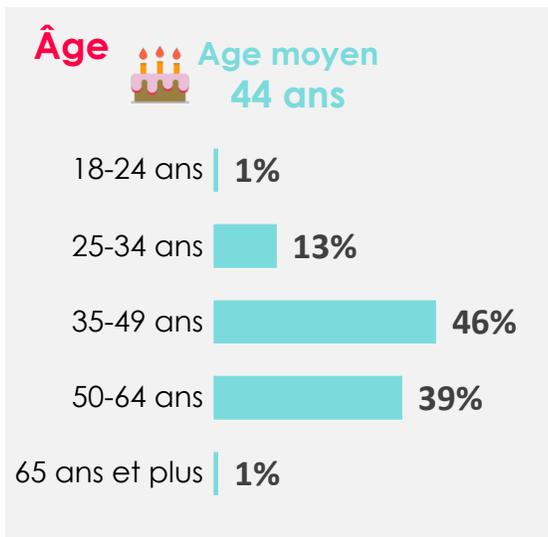
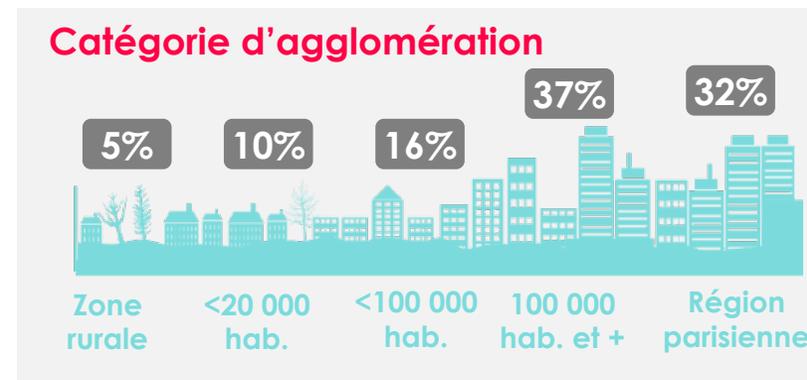
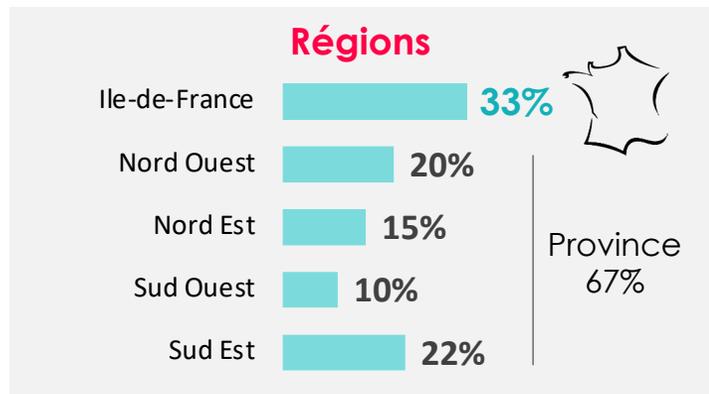
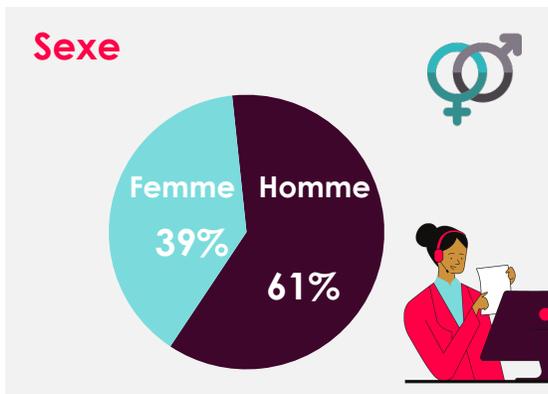
## Secteur d'activité



## Taille salariale

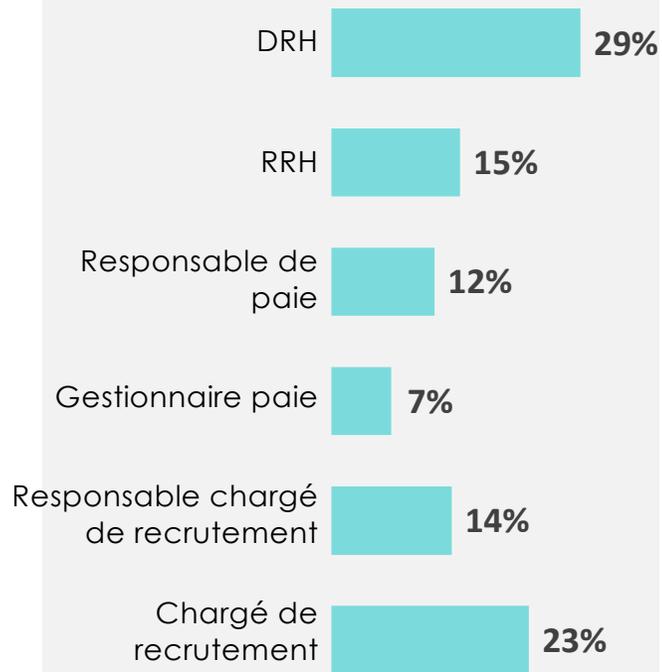


# Profil des employeurs

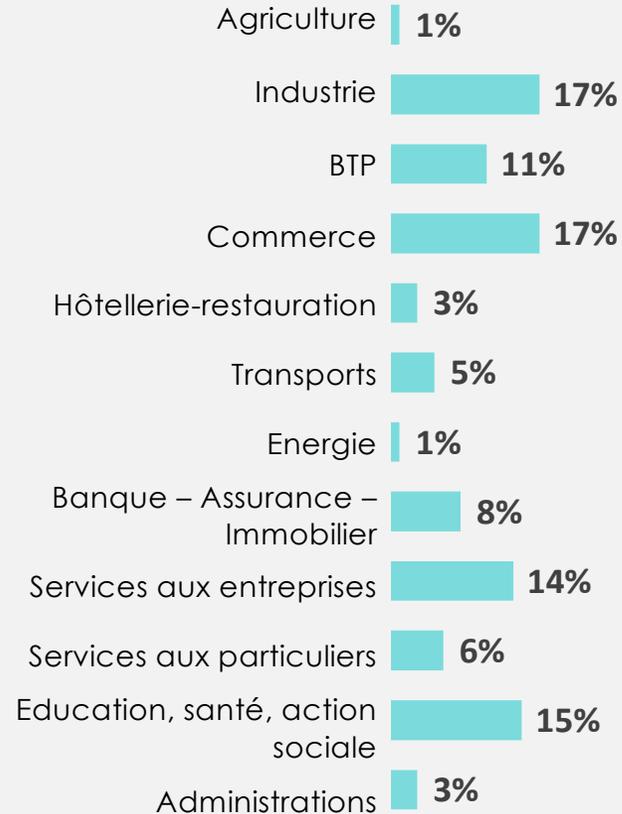


# Profil des répondants

## Fonction



## Secteur d'activité



## Taille salariale



2

**Analyse**

---

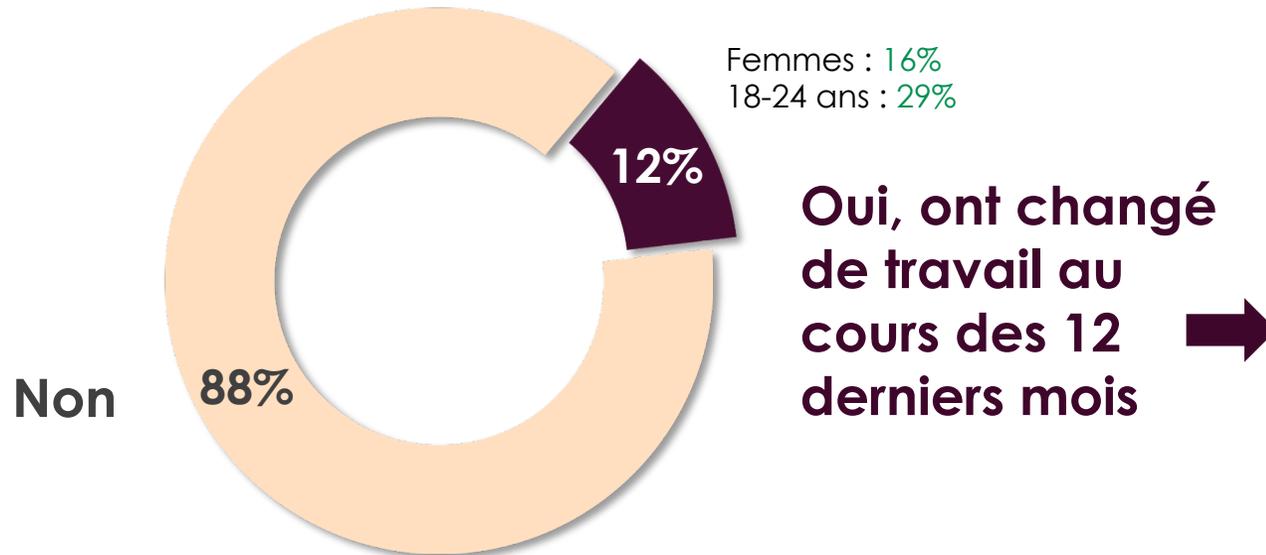
01

Un certain dynamisme sur  
le marché du recrutement

# 1 Français sur 10 a changé de travail au cours des 12 derniers mois

Q1. Avez-vous **changé de travail** au cours des 12 derniers mois ?

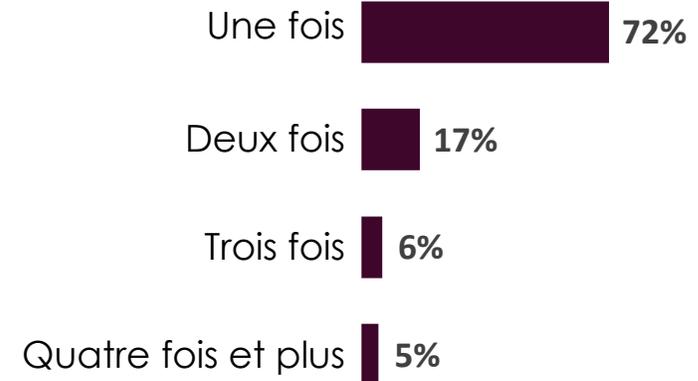
Base : salariés du secteur privé – Panel Talents (887)



Q2. Combien de fois avez-vous changé de travail **au cours des 12 derniers mois** ? Base : ont changé de travail –

Panel Talents (93)

**1,4** Changements en moyenne



# 1/3 des talents a l'intention de changer de travail dans l'année qui vient

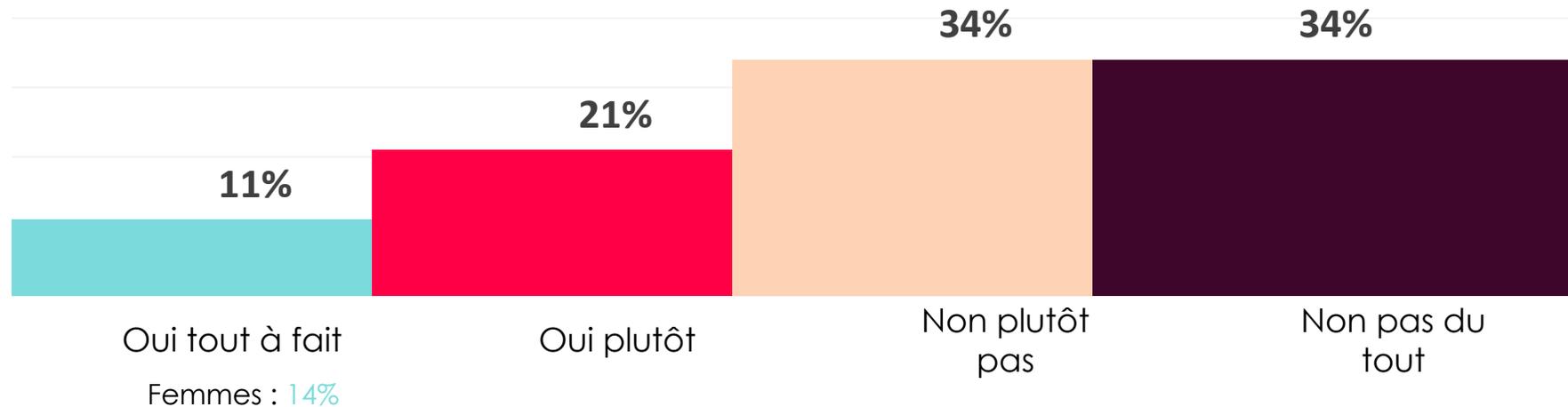
Q4. Avez-vous l'intention de changer de travail au cours des 12 prochains mois ?

Base : ensemble – Panel Talents (1030)

## 32%

### Ont l'intention de changer de travail au cours des 12 prochains mois

Femmes : 41%  
18-24 ans : 44%  
25-34 ans : 43%



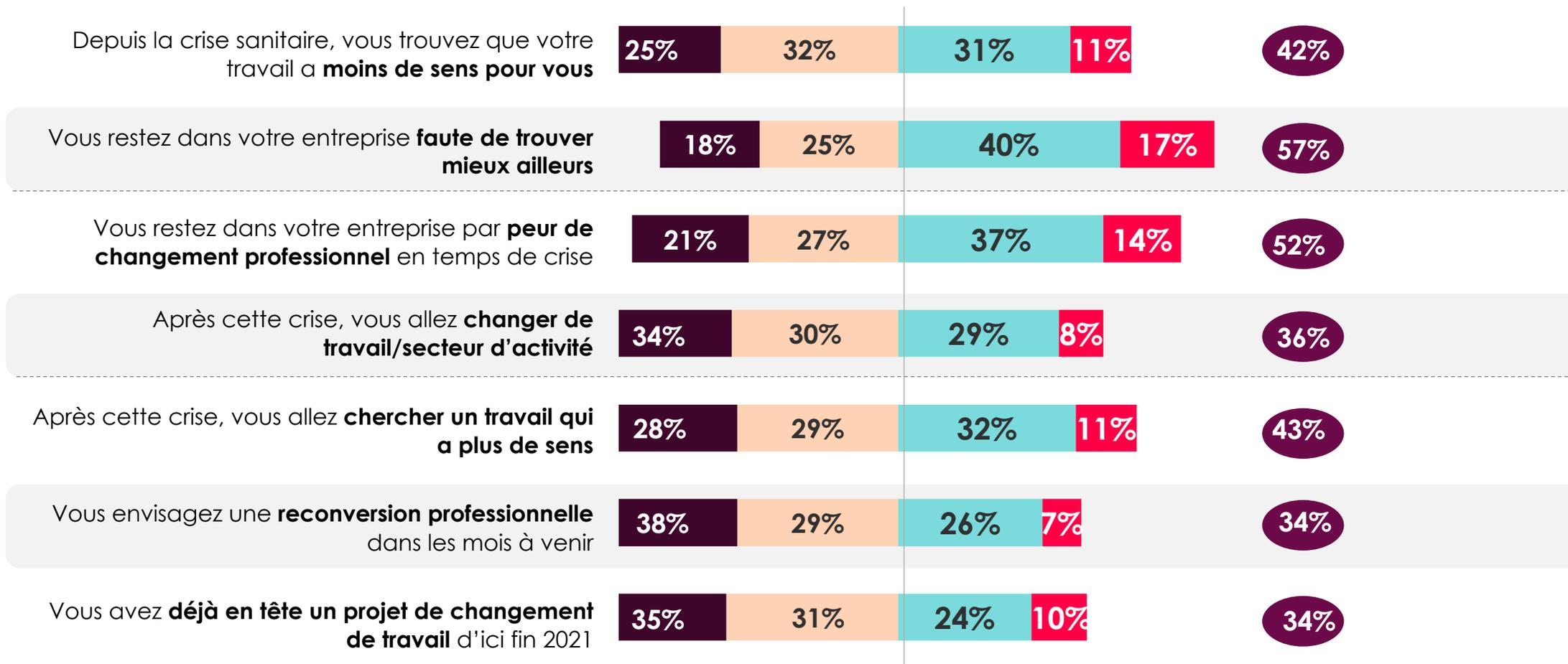
# ... du fait d'une crise sanitaire qui remet globalement en cause la perception du travail et pousse à envisager des changements

Q21. Avec lesquelles des affirmations suivantes êtes-vous d'accord concernant l'impact de la crise sanitaire sur votre travail ?

Base : ensemble – Panel Talents (877)



**Total d'accord**  
(tout à fait + plutôt)



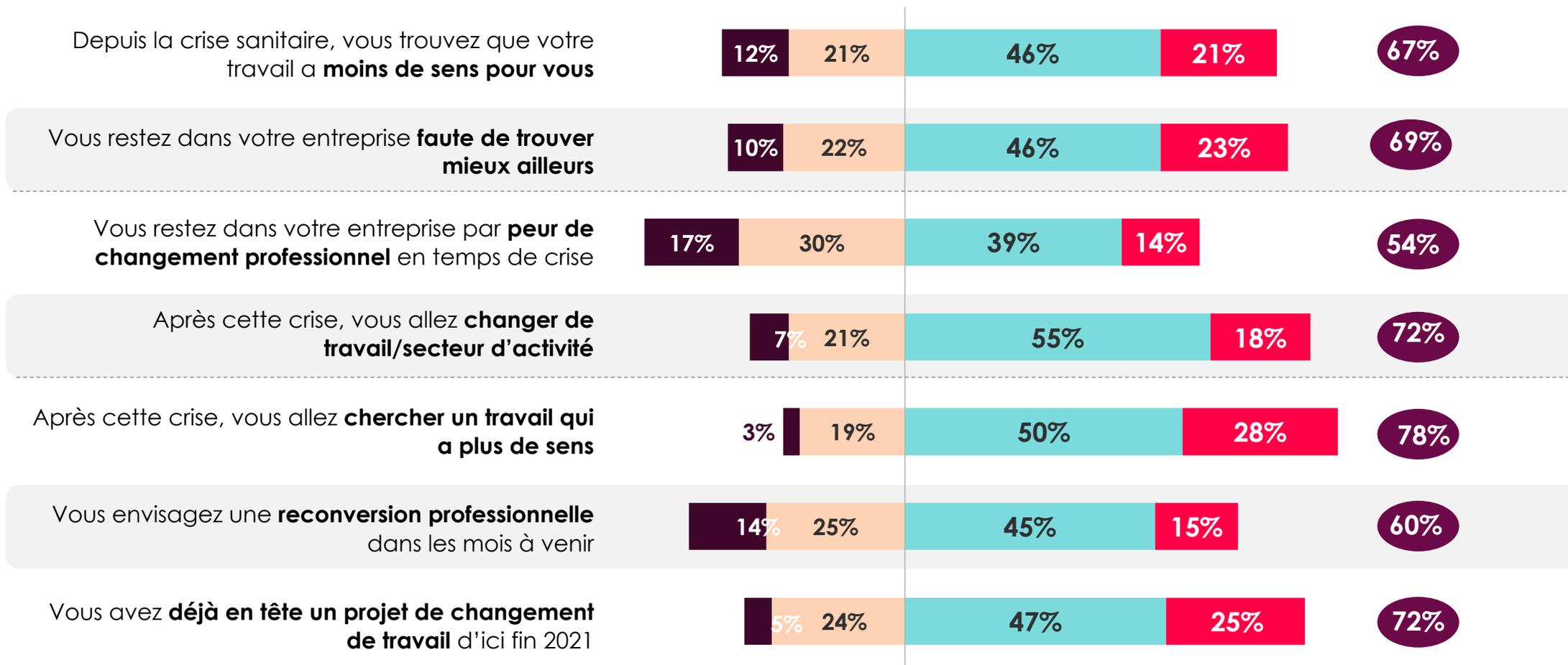
# ... en particulier chez les talents qui ont l'intention de changer de travail dans les 12 prochains mois

Q21. Avec lesquelles des affirmations suivantes êtes-vous d'accord concernant l'impact de la crise sanitaire sur votre travail ?

Base : ensemble – Panel Talents qui ont l'intention changement de travail 12 prochains mois (228)

■ Pas du tout d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Tout à fait d'accord

**Total d'accord**  
(tout à fait + plutôt)



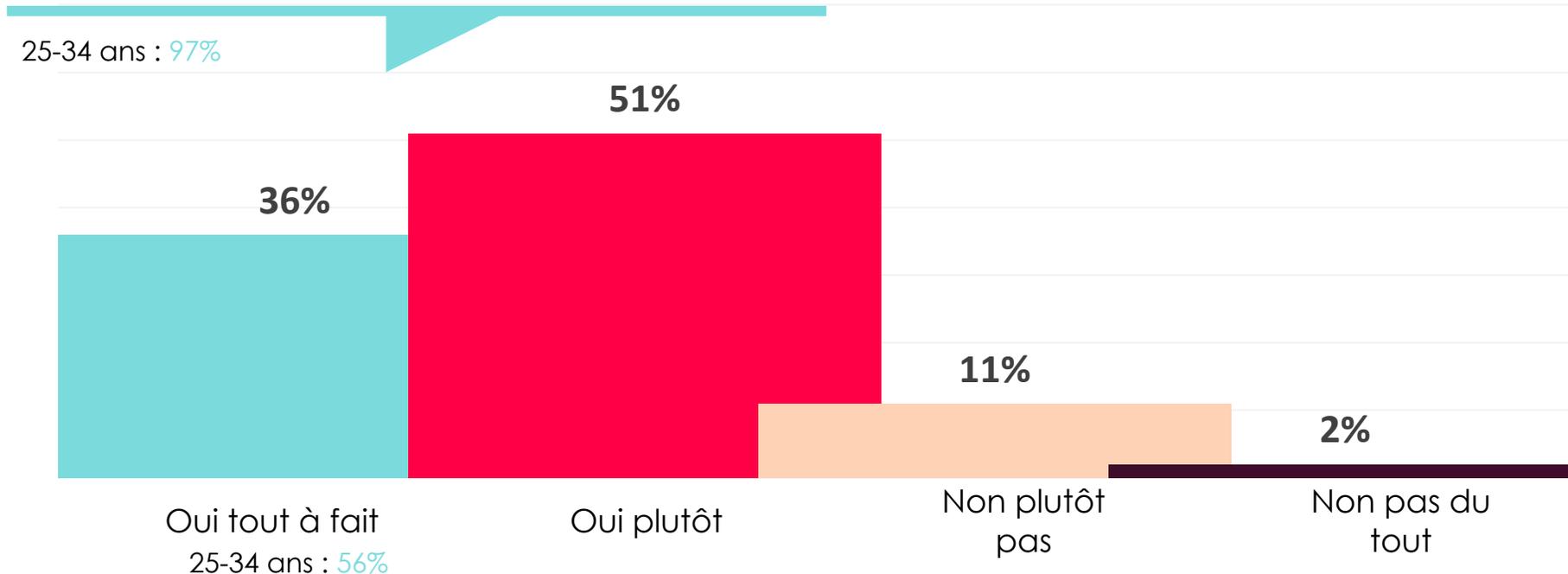
# Un marché de l'emploi dynamique : 9 employeurs sur 10 ont l'intention de recruter dans les 12 prochains mois...

Q8. Avez-vous l'intention de recruter au cours des 12 prochains mois ?

Base : ensemble – Panel Employeurs (203)

## 87%

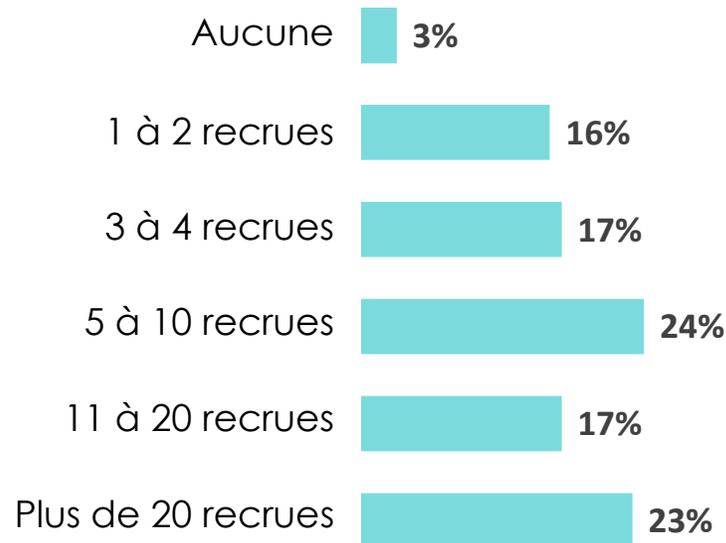
Ont l'intention de recruter au cours des 12 prochains mois



# ... et 1/4 a déjà placé 5 à 10 recrues sur l'année dernière

Q5. Combien de **nouvelles recrues** avez-vous placées sur la dernière année ?

Base : ensemble – Panel Employeurs (203)



→ Principalement dans le domaine de **l'industrie** et dans les entreprises de **plus de 250 salariés**

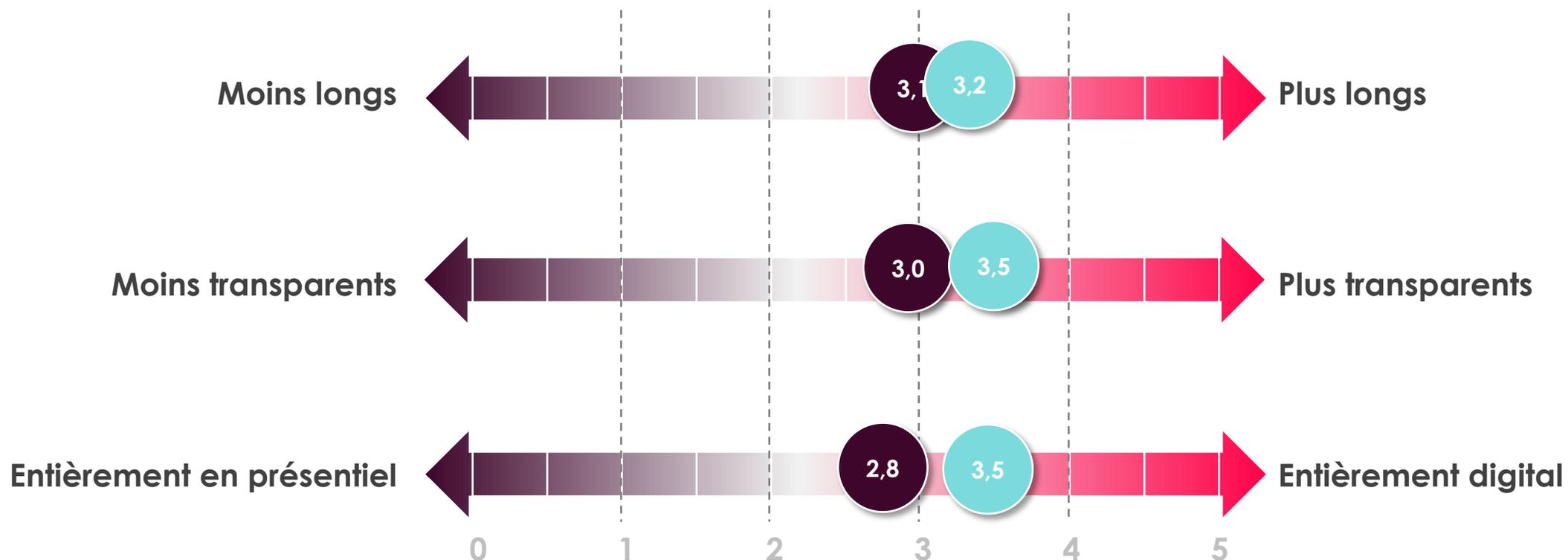
02

Une digitalisation du  
marché de l'emploi

# Une digitalisation plus intégrée côté employeurs

Q7. Comparativement à votre dernière recherche, diriez-vous que les recrutements étaient :

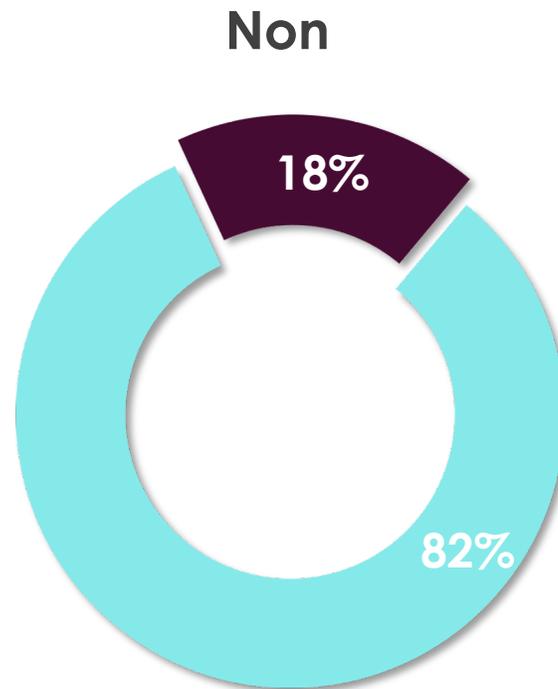
Base : ensemble – Panel Employeurs (203) et Panel Talents (1030)



# 8 employeurs sur 10 ont dû adapter leurs méthodes de recrutement avec la crise sanitaire

Q10. Depuis la crise sanitaire, avez-vous dû adapter vos méthodes de recrutement ?

Base : ensemble – Panel Employeurs (203)



Oui, ont dû adapter leurs méthodes de recrutement

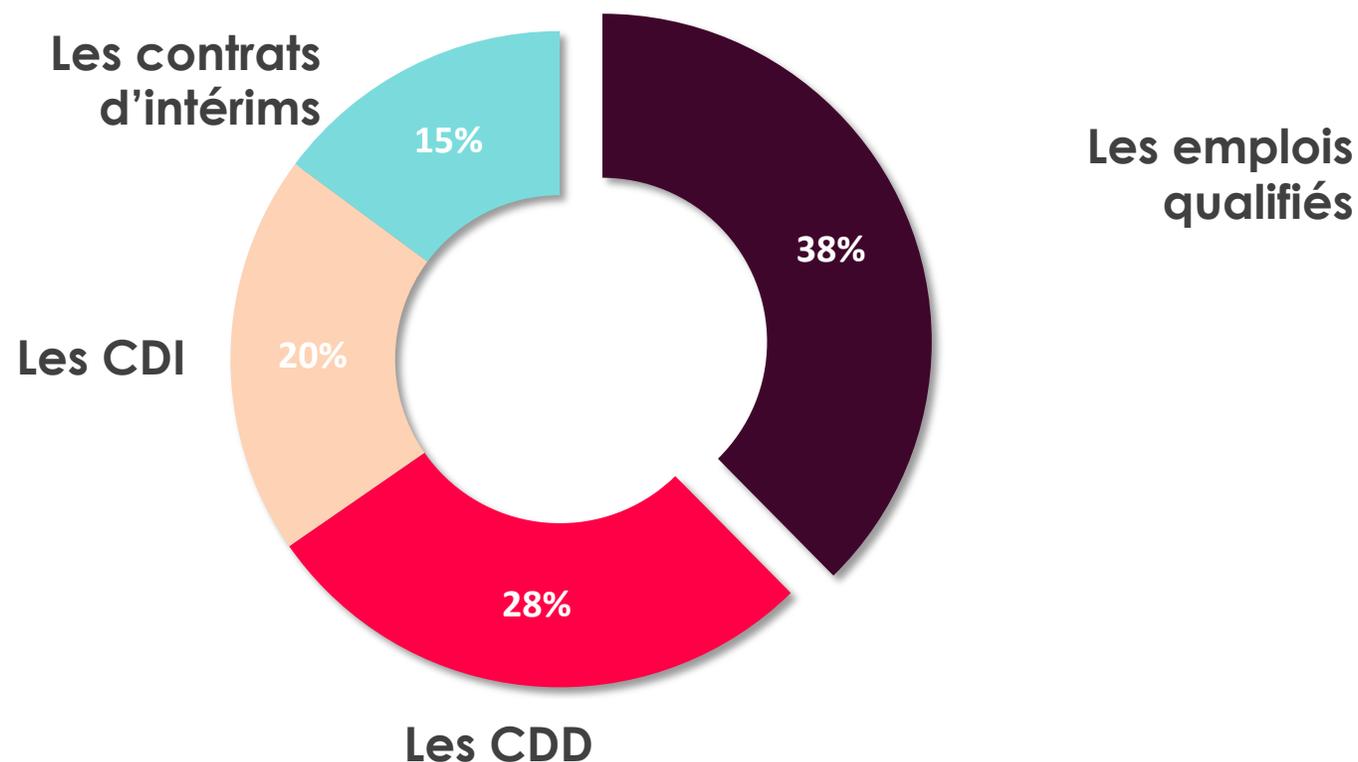
Région Parisienne : 93%

# Sans surprise, les emplois qualifiés se prêtent le plus à un recrutement digital alors qu'en types de contrats, l'intérim traditionnellement traité en agence physique est proche du CDI sur ce plan

Q13. Quels sont les types de contrats qui se prêtent le mieux au recrutement digital ?

Base : ensemble – Panel Employeurs (203)

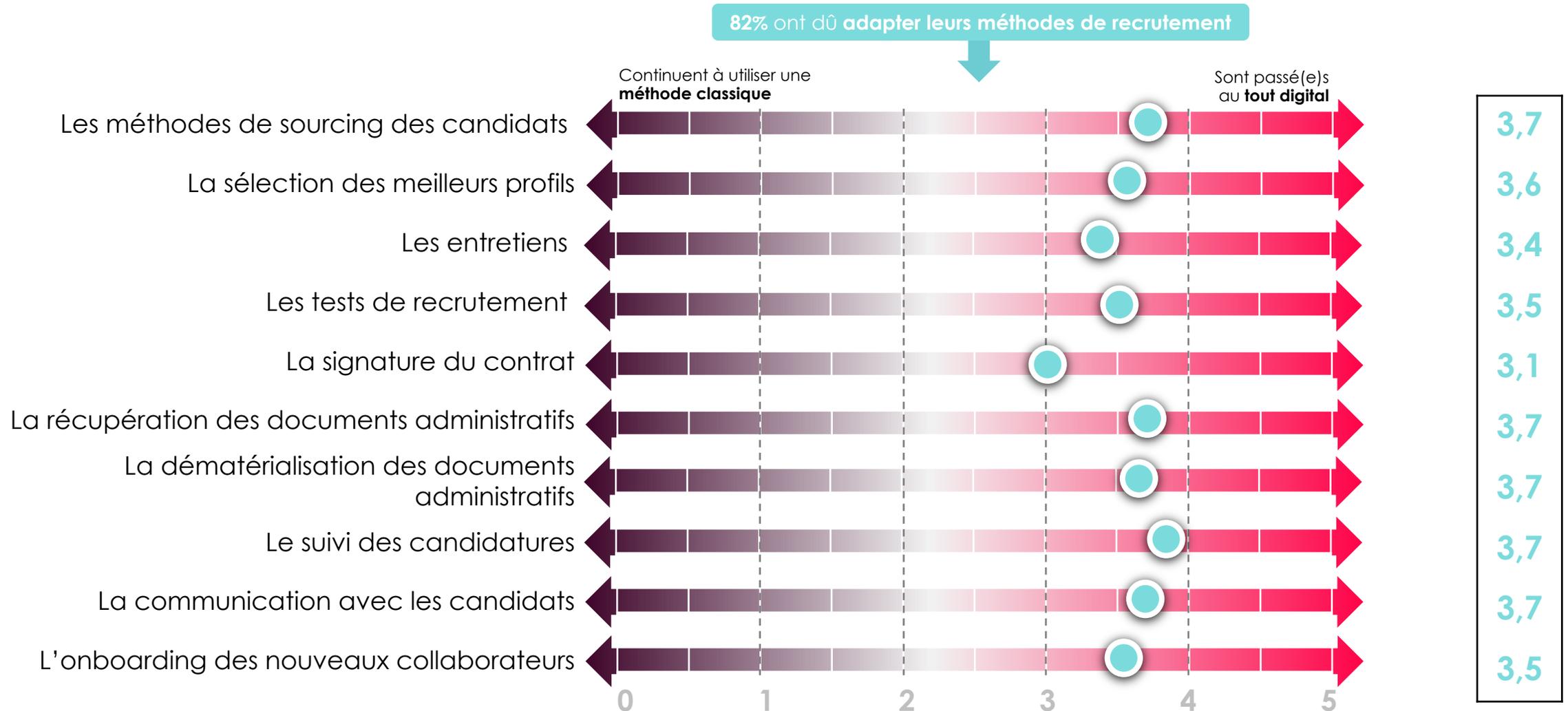
En premier



# Une digitalisation qui touche l'ensemble des étapes dans le process de recrutement

Q11. Et plus précisément sur quelles étapes avez-vous dû adapter vos méthodes de recrutement :

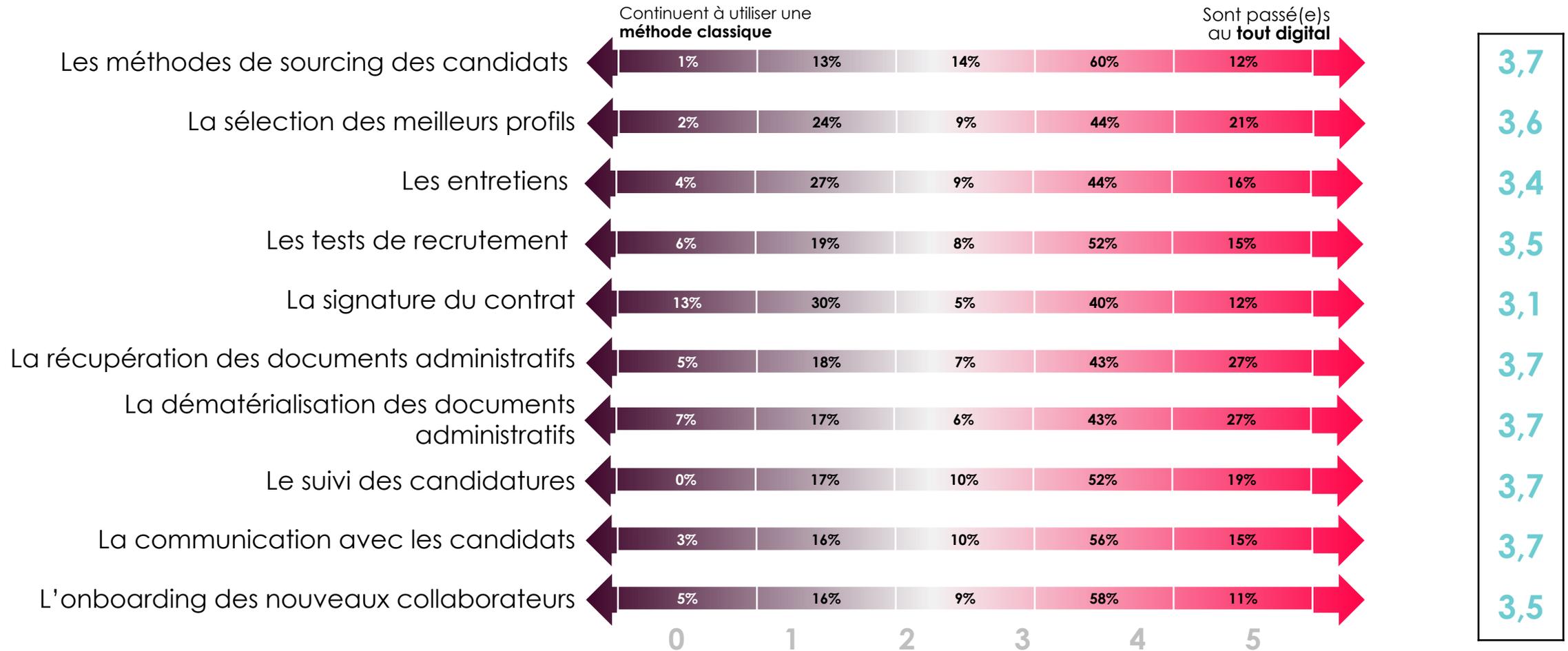
Base : ont dû adapter leurs méthodes de recrutement – Panel Employeurs (166)



# Détails des pourcentages

Q11. Et plus précisément sur quelles étapes avez-vous dû adapter vos méthodes de recrutement :

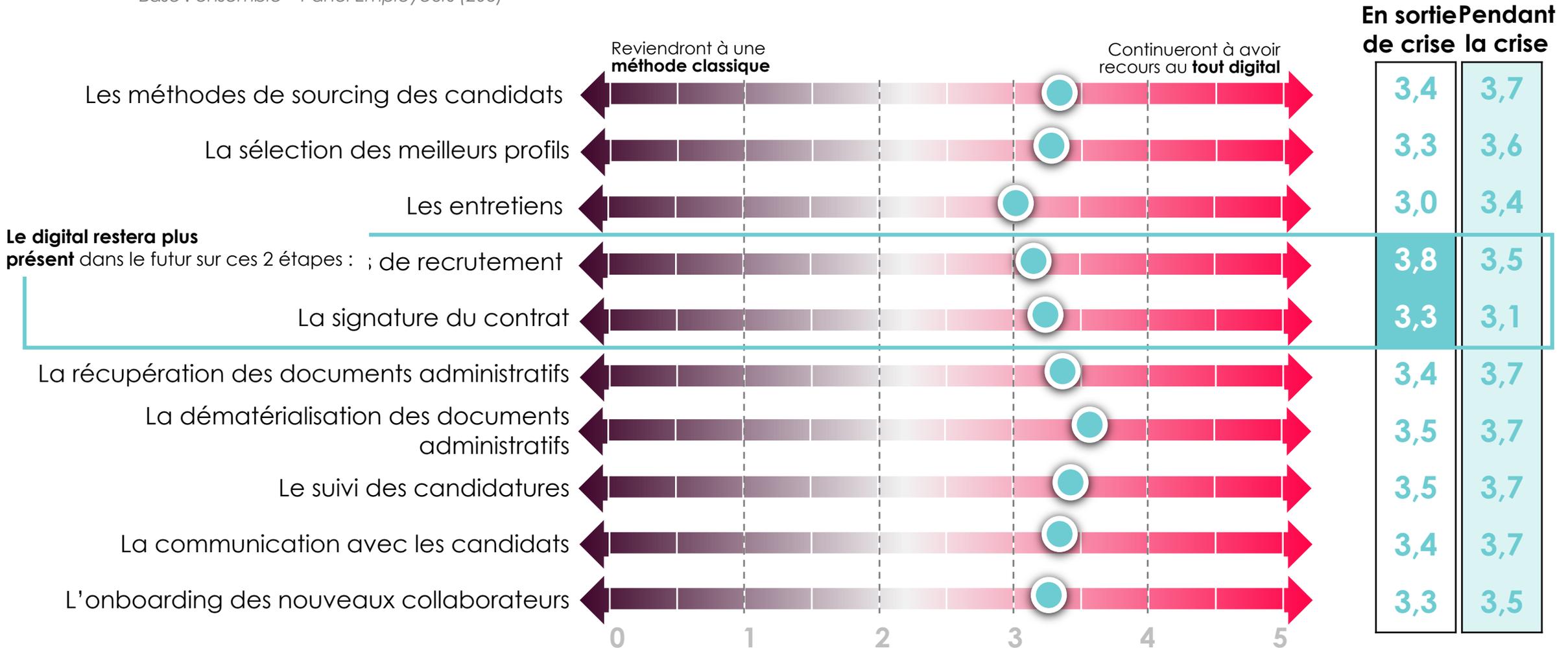
Base : ont du adapter leurs méthodes de recrutement – Panel Employeurs (166)



# Une digitalisation qui ne sera pas remise en cause par la sortie de crise sanitaire

Q12. Et à la sortie de crise sanitaire, à chaque étape du recrutement, que ferez-vous :

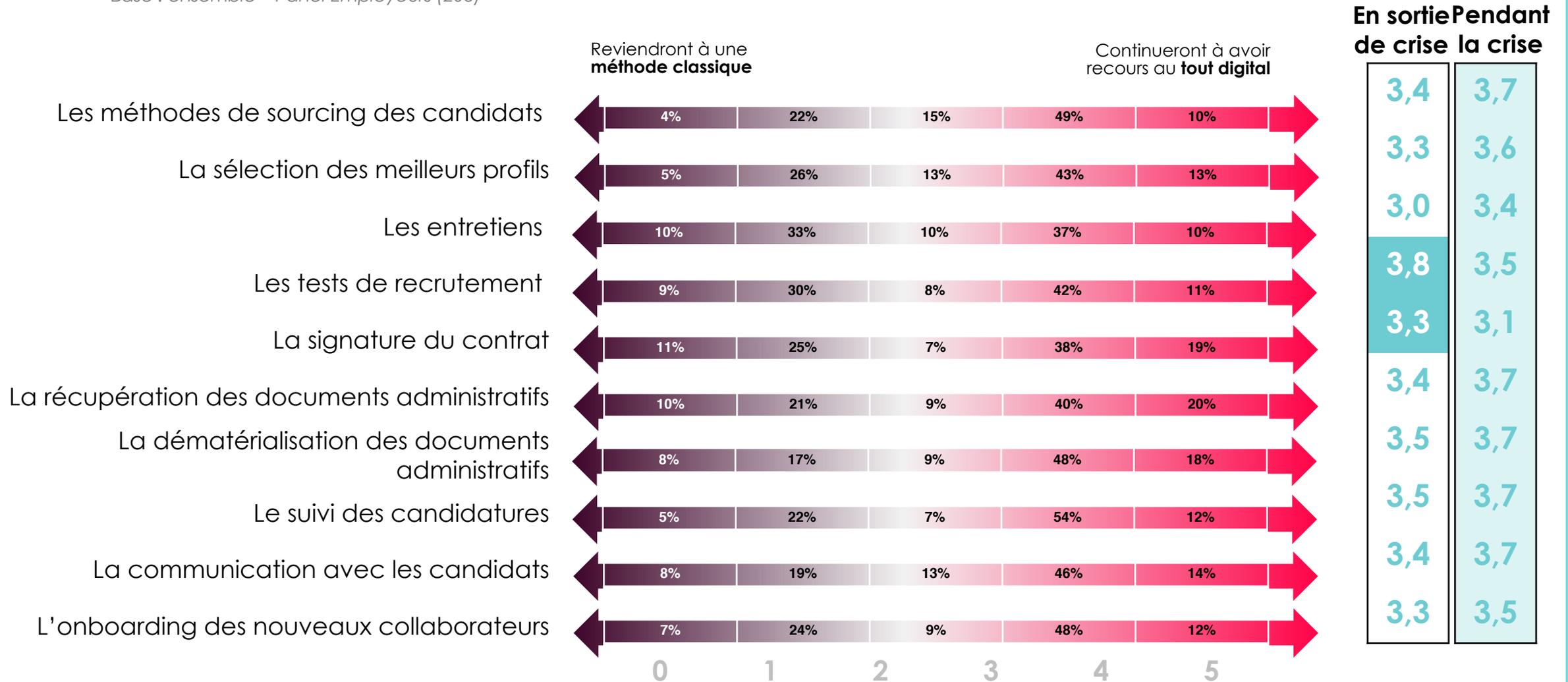
Base : ensemble – Panel Employeurs (203)



# Détails des pourcentages

Q12. Et à la sortie de crise sanitaire, à chaque étape du recrutement, que ferez-vous :

Base : ensemble – Panel Employeurs (203)

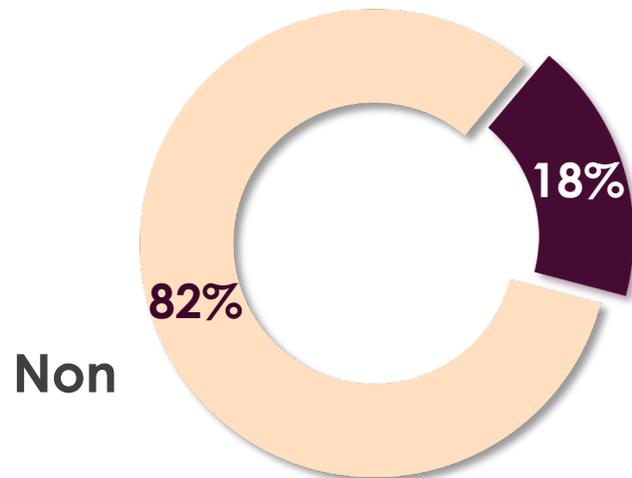


Alors que seulement 2 talents sur 10 au global disent avoir adapté leurs méthodes de recherche d'emploi avec la crise sanitaire, ce taux monte à 1/3 chez ceux ayant effectivement changé de travail dans l'année écoulée

Q14. Depuis la crise sanitaire, avez-vous dû **modifier vos méthodes de recherche d'emploi** ?

Base : ensemble – Panel Talents (1030) – ayant changé de travail au-cours des 12 derniers mois (93)

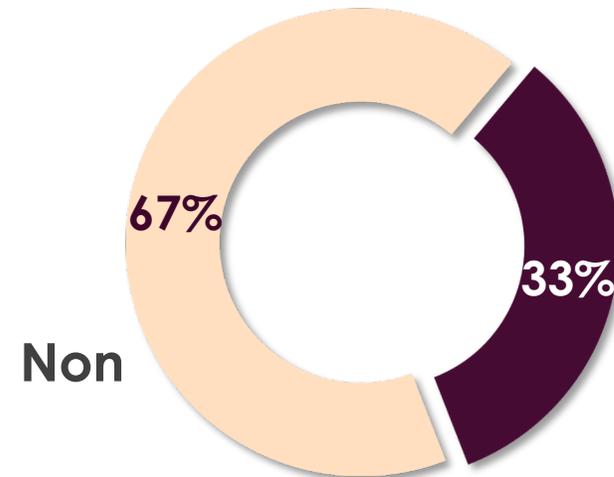
Au Global



Oui, ont dû modifier leurs méthodes de recherche d'emploi

Femmes : 24%  
18-24 ans : 28%  
Chômeurs : 45%

Ceux qui ont changé de travail au cours des 12 derniers mois



Oui, ont dû modifier leurs méthodes de recherche d'emploi

# Ils ont dû le faire notamment sur la recherche d'offres et le suivi de candidature

Q15. Et plus précisément sur quelles étapes avez-vous dû adapter vos méthodes de recherche d'emploi :

Base : ensemble – Panel Talents (177)

18% ont dû modifier leurs méthodes de recherche d'emploi

(780)

Sont resté(e)s avec une méthode classique

Sont passé(e)s au tout digital

La recherche des offres d'emploi qui vous correspondent

Les entretiens

Les tests de recrutement

La signature du contrat

La récupération des documents administratifs

La dématérialisation des documents administratifs

L'avancée de votre candidature

La communication avec l'employeur

L'onboarding

0

1

2

3

4

5

3,7

3,2

3,3

2,9

3,6

3,5

3,5

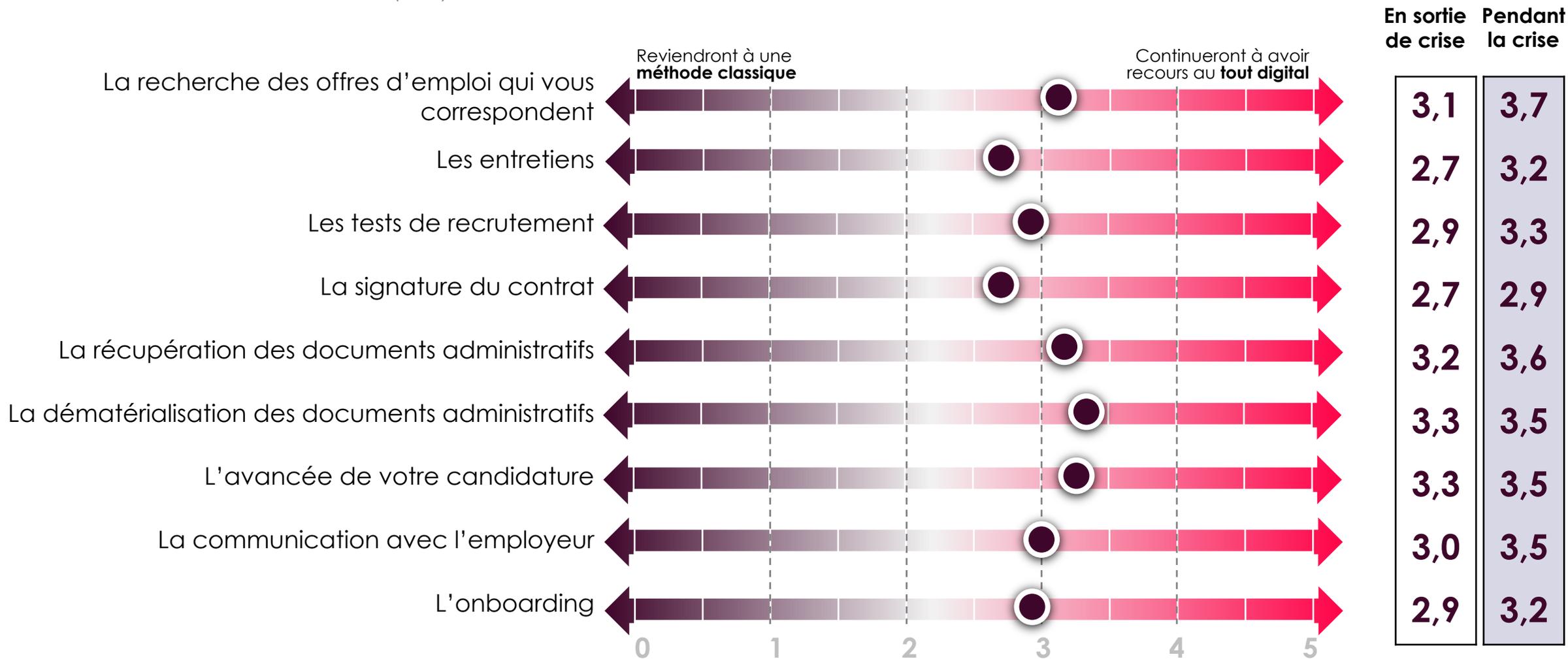
3,5

3,2

# Une digitalisation qui se pérennisera

Q16. Et à la sortie de crise sanitaire, à chaque étape de votre recherche d'emploi, que ferez-vous ?

Base : ensemble – Panel Talents (1030)

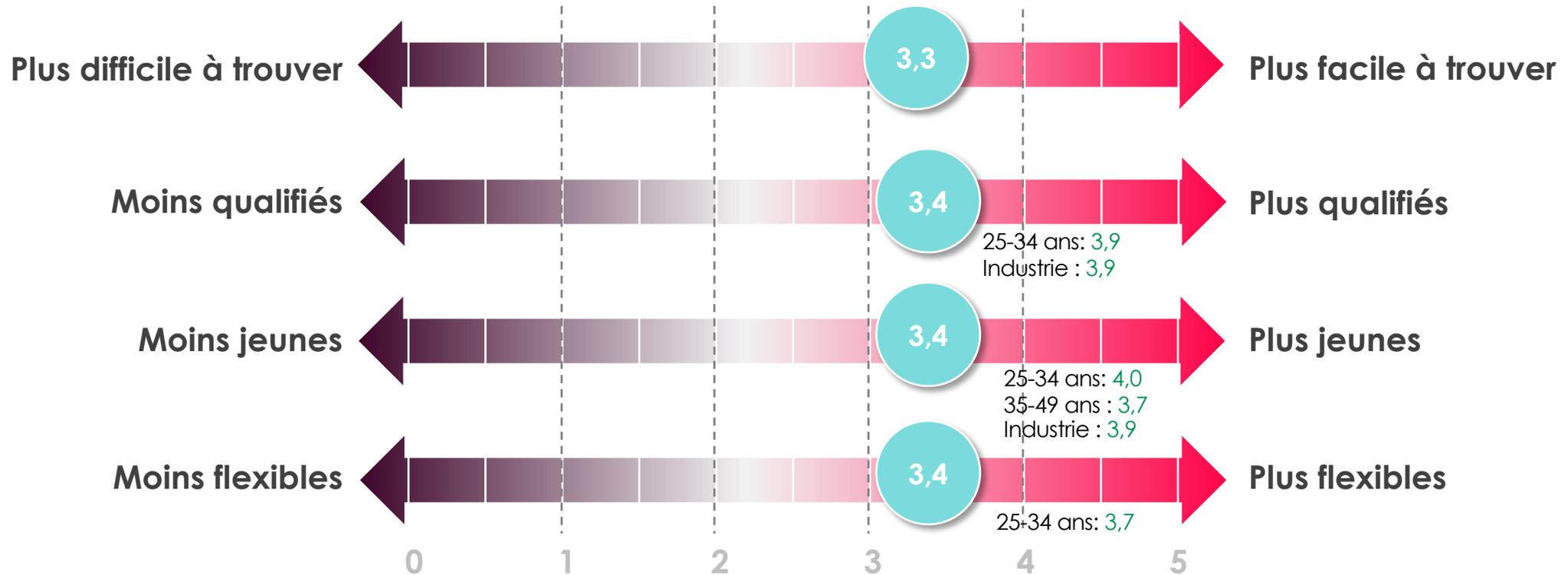


Panel Talents

# Les employeurs trouvent les candidats toujours plus adaptés au marché du travail...

Q6. Comparativement à votre dernière recherche, diriez-vous que les candidats étaient :

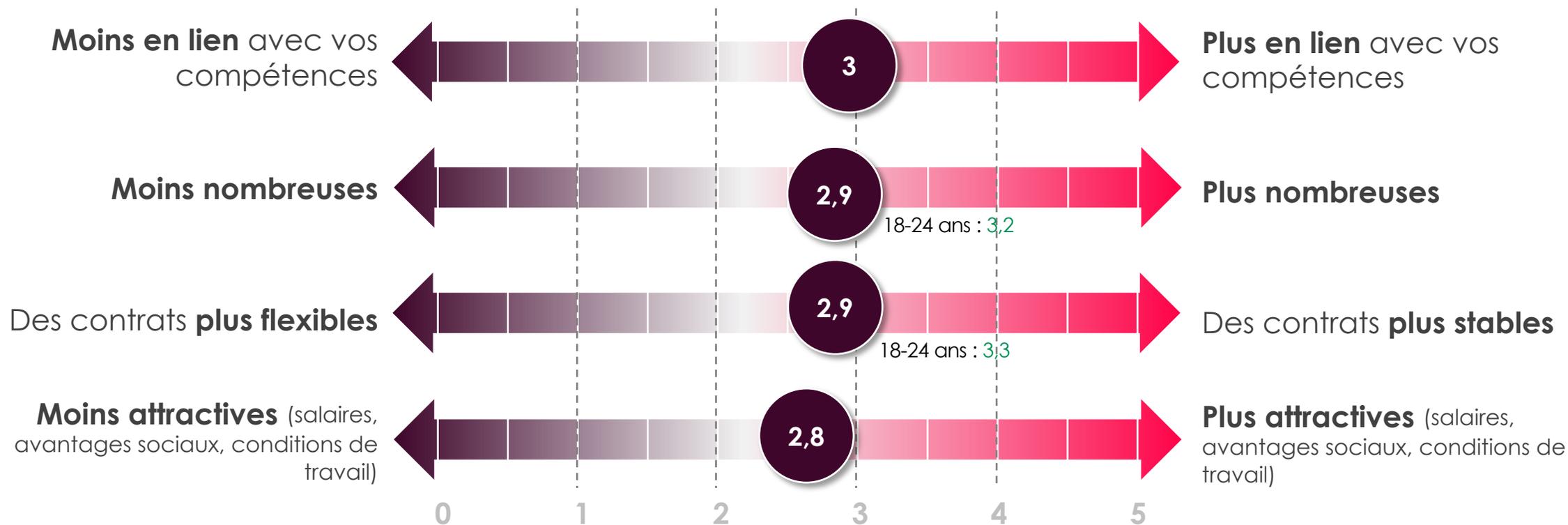
Base : ensemble – Panel Employeurs (203)



# ... tandis que les candidats estiment l'offre plus adaptée à leurs attentes

Q3. Comparativement à votre dernière recherche, diriez-vous que les offres étaient :

Base : ensemble – Panel Talents (1030)



Résultats significativement supérieur / inférieur au Total

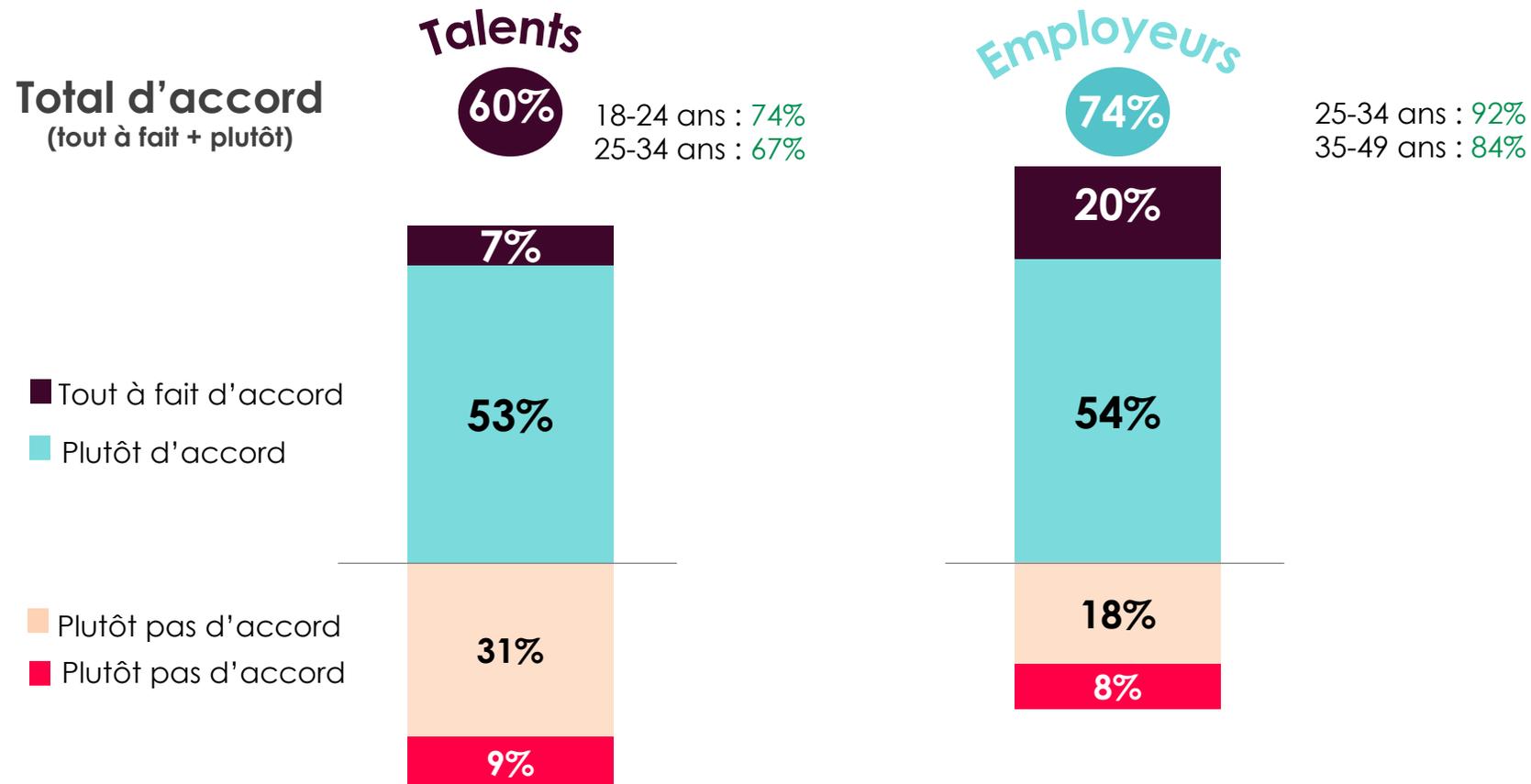
# 03

Une transformation digitale  
Accélérée depuis le début  
de la crise sanitaire

# 3/4 des employeurs déclarent que le digital améliore le processus de recrutement, ainsi que 6 talents sur 10, une tendance plus marquée par les jeunes

Q17. Pensez-vous que, de manière générale, le digital améliore les processus de recrutement ?

Base : ensemble – Panel Employeurs (203) et Panel Talents (1030)

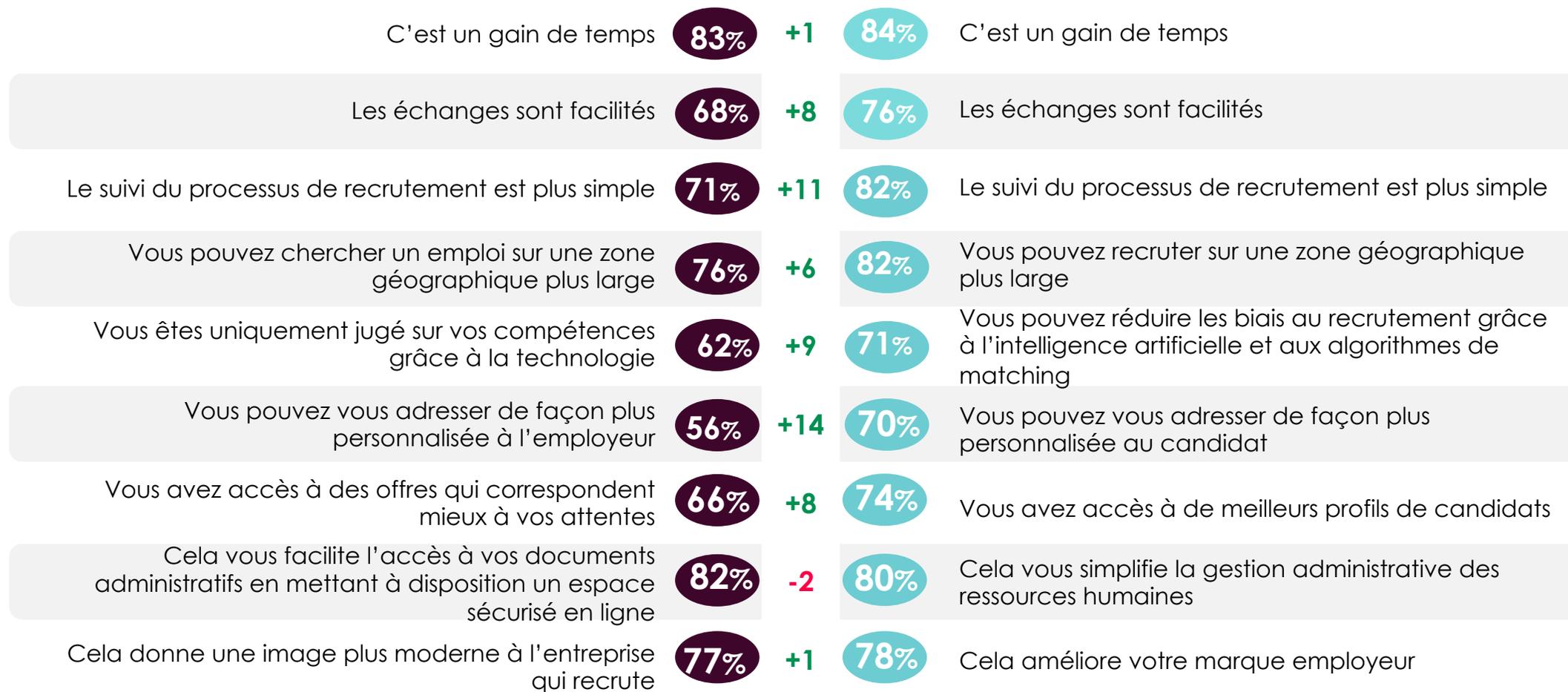


# Des employeurs globalement plus enthousiastes que les talents, notamment sur les dimensions liées à la personnalisation

Q18. Que pensez-vous des process de recrutement qui s'appuient essentiellement sur du digital ? Vous diriez que...

Base : ensemble – Panel Employeurs (203) et Panel Talents (1030)

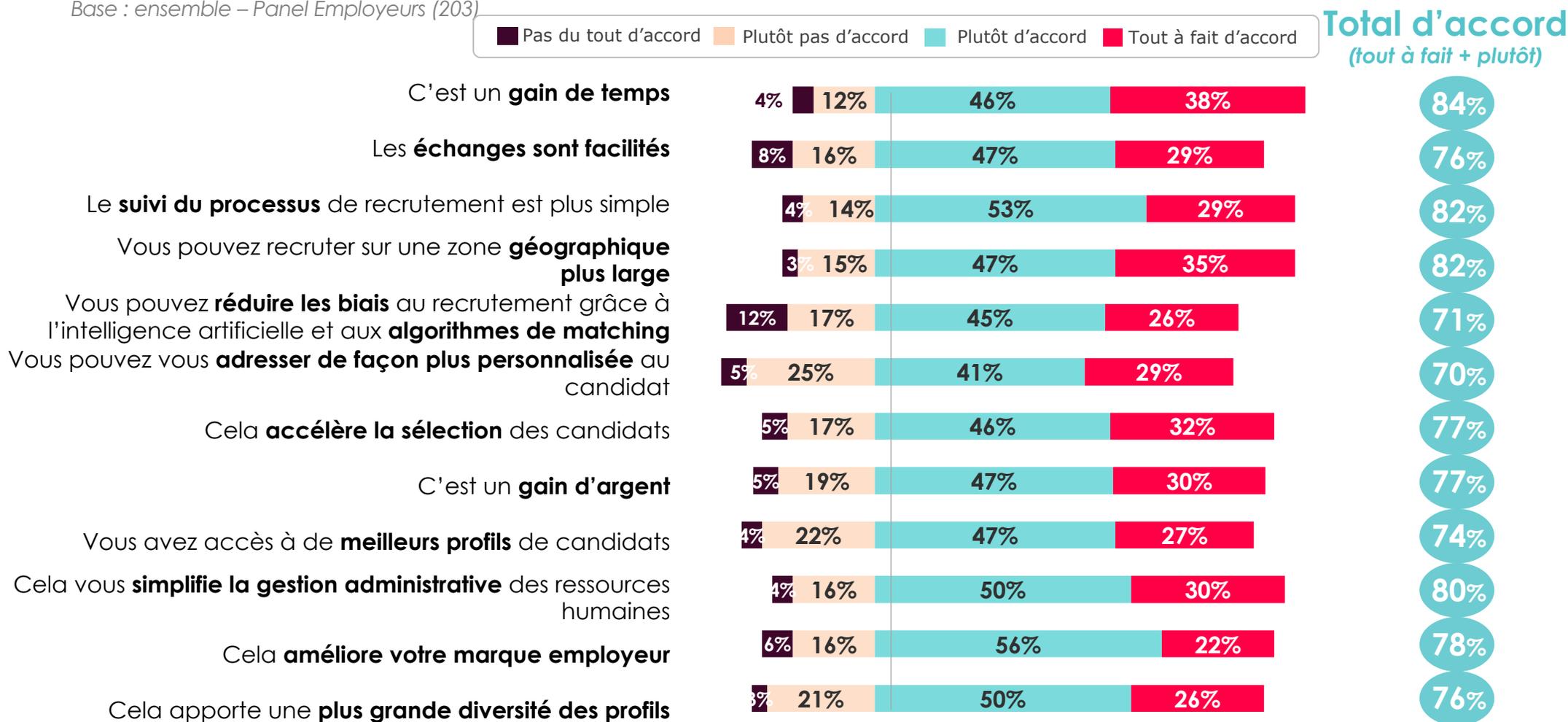
**Total d'accord**



# ...et des employeurs d'accord pour dire que le digital facilite le processus de recrutement dans son ensemble

Q18. Que pensez-vous des process de recrutement qui s'appuient essentiellement sur du digital ? Vous diriez que...

Base : ensemble – Panel Employeurs (203)



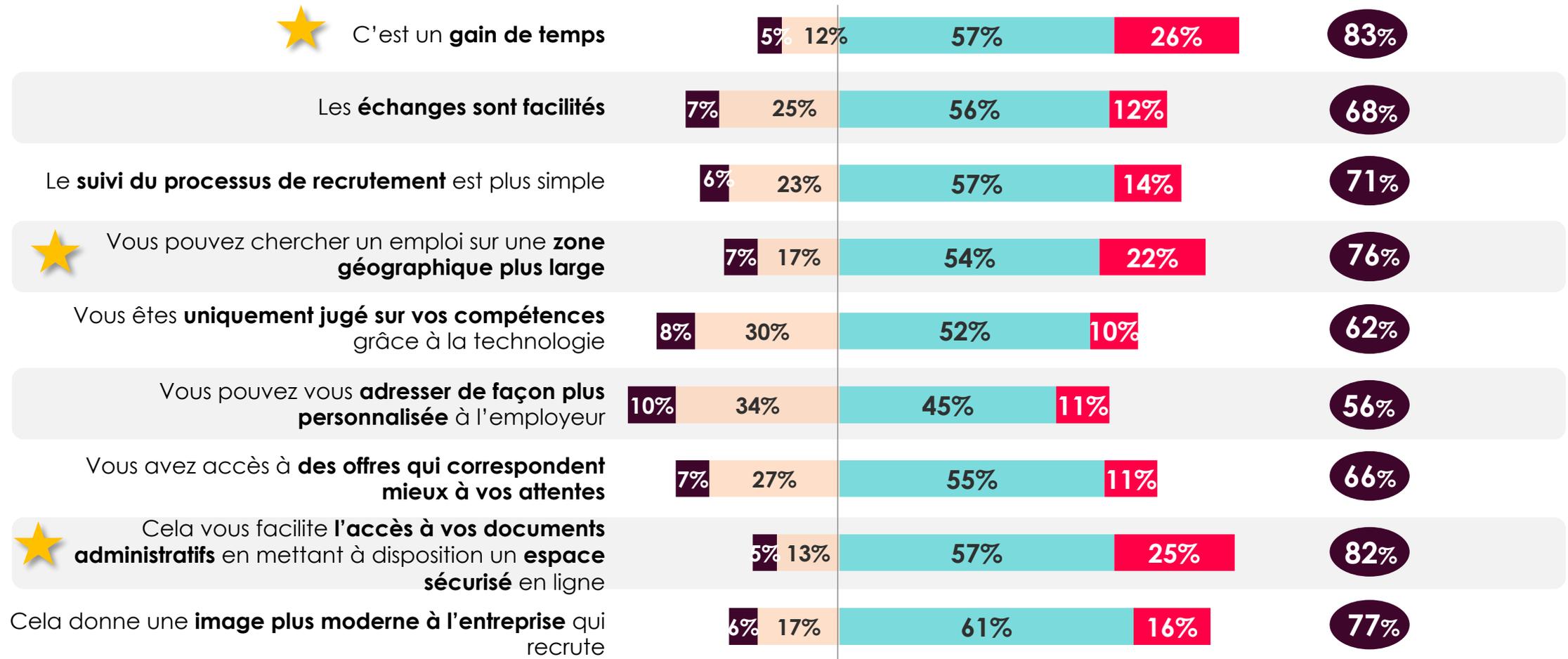
# Les talents sont particulièrement enthousiastes concernant le gain de temps que cela représente

Q18. Que pensez-vous des process de recrutement qui s'appuient essentiellement sur du digital ? Vous diriez que...

Base : ensemble – Panel Talents (1030)

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

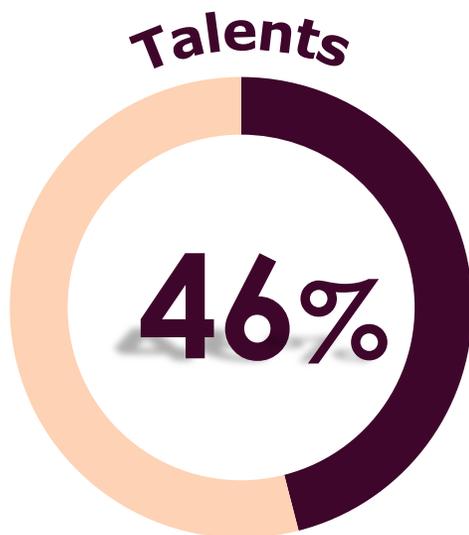
**Total d'accord**  
(tout à fait + plutôt)



# Le canal spécifique de l'agence 100% digital est considéré par la moitié des talents et employeurs pour leur prochaine recherche

Q9. Considériez-vous de passer par une agence de recrutement 100% digitale pour trouver votre prochaine opportunité professionnelle [Panel Talents] / recruter vos prochains talents [Panel Employeurs] ? :

Base : ont l'intention de recruter - Panel Employeurs (179) / changer de travail - Panel Talents (309)



Considèrent passer par une agence de recrutement 100% digitale pour trouver leur prochaine opportunité professionnelle

Région Parisienne : 61%



Considèrent passer par une agence de recrutement 100% digitale pour recruter leurs prochains talents

25-34 ans : 84%

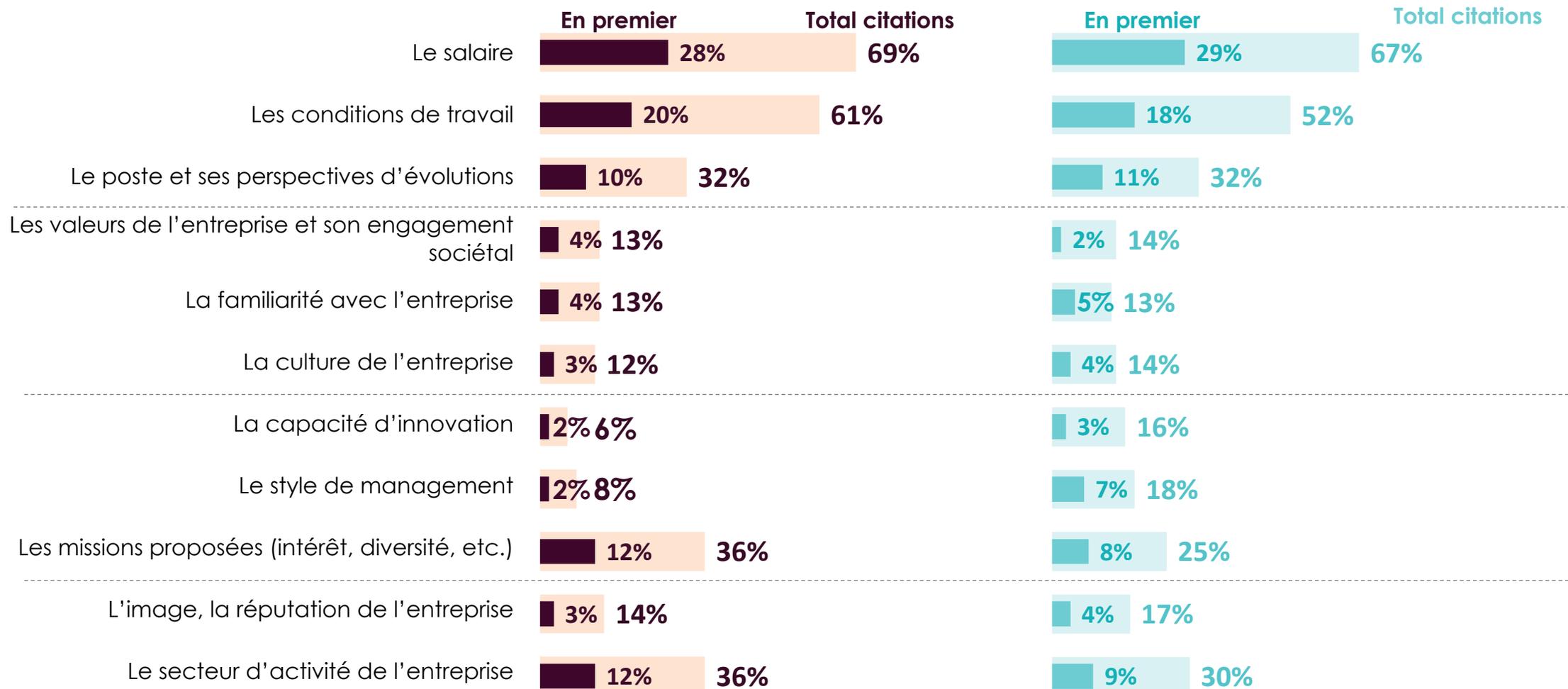
# 04

Une crise sanitaire qui a motivé une envie de changement de la part des talents, avec une forte aspiration à la quête de sens, sans pour autant remettre en question significativement les critères de recherche

# Une hiérarchie des critères de recrutement assez alignée entre employeurs et talents, dominée par le salaire et les conditions de travail

Q19. Quelles étaient vos priorités avant la crise sanitaire dans le choix de votre entreprise ? Base : ensemble – Panel Talents (1030)

Q19. Selon vous, quelles étaient les priorités des salariés avant la crise sanitaire ? Base : ensemble – Panel Employeurs (203)



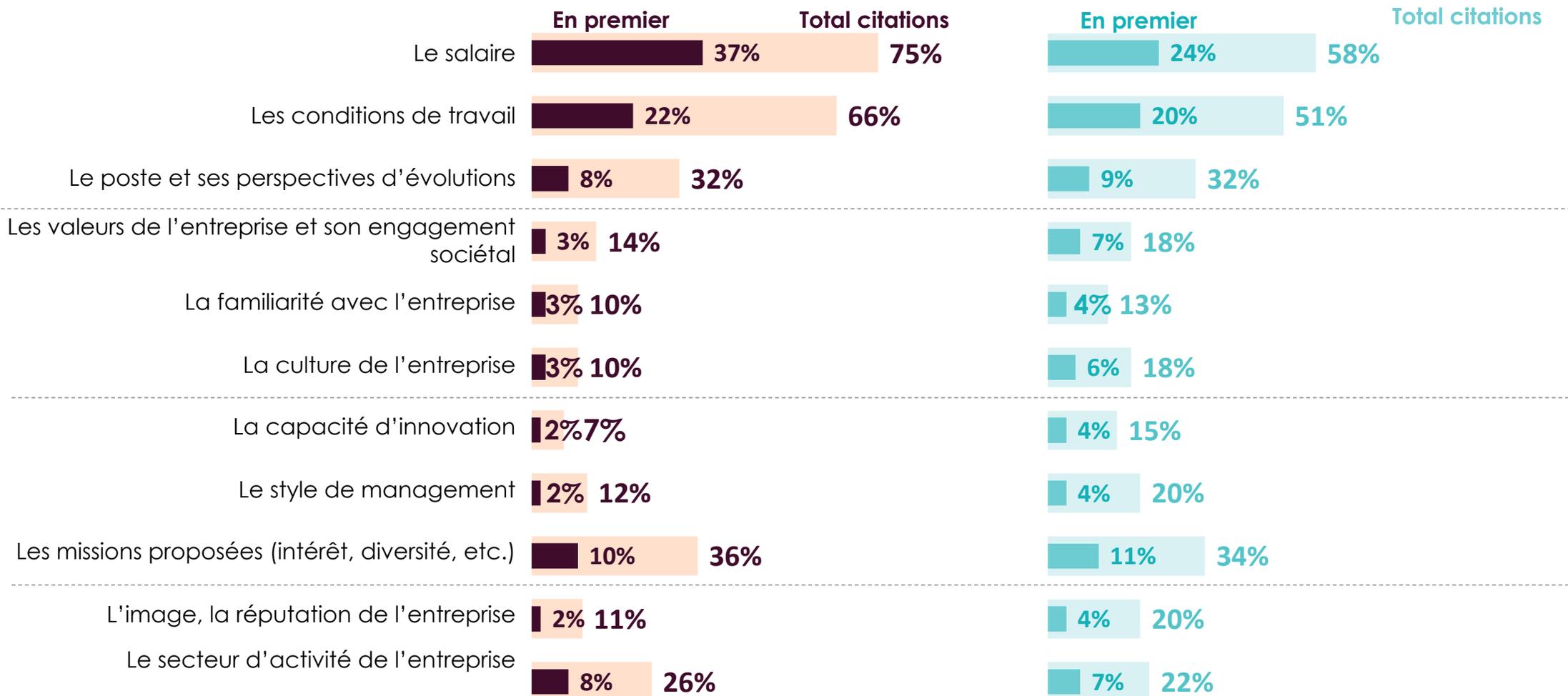
# Des priorités qui évoluent peu, avec tout de même une attention accrue aux conditions et à l'intérêt du travail

Q20. Quelles sont désormais **vos** priorités ?

Base : ensemble – Panel Talents (1030)

Q20. Selon vous, quelles sont désormais **les** priorités des salariés ?

Base : ensemble – Panel Employeurs (203)



3

**Synthèse**

---

# Synthèse (1/2)

## Un certain dynamisme du marché du recrutement, notamment côté employeur, et un taux de changement stable coté talents, dans un contexte économique pourtant difficile

- Si une **minorité de Français a changé de travail** au cours des 12 derniers mois (12%, stable par rapport aux chiffres INSEE des années précédentes - et pour ceux qui ont changé, il l'ont fait à 72% une seule fois), 1/4 des employeurs a déjà placé 5 à 10 recrues sur l'année dernière.
- Un **marché de l'emploi dynamique** puisque 9 employeurs sur 10 ont l'intention de recruter dans les 12 prochains mois.
- Des offres perçues comme **plus en phase avec les compétences des talents**, et des candidats toujours plus adaptés au marché du travail selon les employeurs (plus qualifiés, jeunes, flexibles).
- Une **digitalisation des recrutements perçue davantage chez les employeurs** (3,5 en moyenne vs. 2,8 pour les talents).

## Une digitalisation du marché de l'emploi...

- Depuis le début de la crise sanitaire, les employeurs ont dû **adapter leurs méthodes de recrutement** (82%), et si **seulement 2 talents sur 10 au global disent avoir adapté leurs méthodes de recherche** d'emploi avec la crise sanitaire, ce taux monte à **1/3 chez ceux ayant effectivement changé de travail** dans l'année écoulée.
- Selon les employeurs, les **emplois qualifiés** au global se prêtent le plus à un recrutement digital quand en termes de types de contrats, on note que les **contrats d'intérim** au traitement historiquement très « physique » (agences) sont déjà cités à un niveau proche des **CDI** sur ce plan (15% vs 20%).
- Une digitalisation qui touche l'ensemble des étapes dans le process de recrutement. Et en particulier, le **suivi des candidatures** et la **conclusion du contrat** (documents administratifs).
- En sortie de crise, le **digital restera prégnant** pour la plupart des employeurs (moins sur les entretiens).
- Et même si les talents conserveront a priori les **habitudes digitales acquises**, ils semblent par rapport aux employeurs exprimer encore un **besoin de réassurance sur certaines dimensions impliquant contact et individualisation**, en particulier sur la sélection des candidature et la communication.

# Synthèse (2/2)

## ... Qui s'appuie sur la crise sanitaire pour s'imposer

- Les **processus de recrutement digitaux sont simplifiés** pour **¾ des employeurs** (84% gain de temps, 82% échanges avec les candidats et 82% zone géographiques couvertes).
- **6 talents sur 10 trouvent que le digital facilite** leur parcours de candidat, **plus encore chez les jeunes**. S'ils sont d'accords pour dire que c'est un **gain de temps** (83%) et que cela facilite la mise à disposition des **documents** administratifs (82%), ils sont plus en retenue quant à la possibilité d'échanger de façon personnalisée avec leur futur employeur (56%) et sur leur sélection grâce à leurs compétences par la technologies (62%).
- Les **employeurs paraissent plus confiants sur la digitalisation des dimensions de contacts que les talents**. Un écart prononcé sur ces aspects signale un doute à lever pour les talents interrogés sur la possibilité de satisfaire leurs attentes en terme d'incarnation et d'individualisation du process de recrutement.
- Finalement, si le digital a eu la part belle depuis le début de la crise sanitaire, **le tout digital ne fait pas encore une complète unanimité** chez les talents comme chez les employeurs même si **une moitié d'entre eux désormais envisagent le canal agence 100% digitale** pour leur prochaine recherche.

## Une crise sanitaire qui a motivé une envie de changement de la part des talents, avec une forte aspiration à la quête de sens sans pour autant remettre en question significativement les critères de recherche

- **Le salaire et les conditions de travail** sont choisis comme critères principaux de sélection d'un employeur.
- Malgré la crise, ces **priorités évoluent peu** – sauf au niveau de la perception des employeurs sur les **missions proposées**, qui selon eux, a pris plus d'importance dans le choix d'un potentiel employeur (25% avant la crise, 34% maintenant) ou encore de la progression relative du style de management.
- Dans un marché plus dynamique les talents sont conscients qu'ils ont des **opportunités d'augmenter leur salaire**, et de prêter plus attention aux **aspects qualitatifs** de leur futur emploi (notamment sur les **conditions de travail**).
- Si 1 répondant sur 10 a déjà changé de travail au cours de l'année passée, **pas moins d'1/3 des talents interrogés a l'intention de changer de travail** au cours des 12 prochains mois (en particulier les jeunes et les femmes). 78% d'entre eux chercheront un **travail qui a plus de sens pour eux**, et 72% envisagent une **reconversion professionnelle, ou un changement de travail/secteur** (en particulier chez les jeunes).

# 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.



## Rendre le monde intelligible pour agir aujourd'hui et imaginer demain

**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.

# À propos de Bruce

Bruce est une agence de recrutement digitale spécialisée dans les contrats courts (intérim, CDD) et le placement en CDI. Grâce à son algorithme de matching performant et à ses 80 experts en recrutement, Bruce accompagne près de 500 000 talents et 1000 clients (PME et Grands Comptes) pour les aider à créer la parfaite rencontre. A travers une plateforme unique et personnalisable, Bruce propose une visibilité totale sur le processus de recrutement 7/7 et 24/24. Cette alliance de l'humain et de la technologie à pour but d'offrir un marché de l'emploi plus éthique et donc plus propice au succès de chacun.



Industrie



Logistique / Retail



Tertiaire



Hôtellerie Restauration



BTP

# “*opinion*way

15 place de la République  
75003 Paris

PARIS  
CASABLANCA  
ALGER  
VARSOVIE  
ABIDJAN

## 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 !**