



*Département  
Opinion et  
Stratégies  
d'Entreprise*

*pour*



# **Baromètre mobilité professionnelle**

**regards croisés DRH / salariés**

**Juin 2010**

Etude réalisée pour : **Groupe Adecco France et Euro RSCG**

Echantillons :



Echantillon de **401** DRH et responsable des ressources humaines, représentatif des entreprises françaises du secteur privé de plus de 20 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille d'entreprise et secteur d'activité) après stratification par région.

Les interviews ont été réalisées par téléphone (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), du 2 au 10 juin 2010.



Echantillon de **1002** personnes, représentatif des salariés français du secteur privé et des entreprises publiques. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, catégorie professionnelle, taille d'entreprise et secteur d'activité) après stratification par région.

Les interviews ont été réalisées en ligne (*Computer Assisted Web Interviewing*), du 2 au 12 juin 2010.

# A | Les jugements sur la situation du marché de l'emploi et de son entreprise

# Un consensus sur les difficultés actuelles en termes de mobilité, qui sont toutefois plus fortement soulignées par les DRH que par les salariés

*Question : Diriez-vous qu'à l'heure actuelle, il est facile ou difficile de... ?*

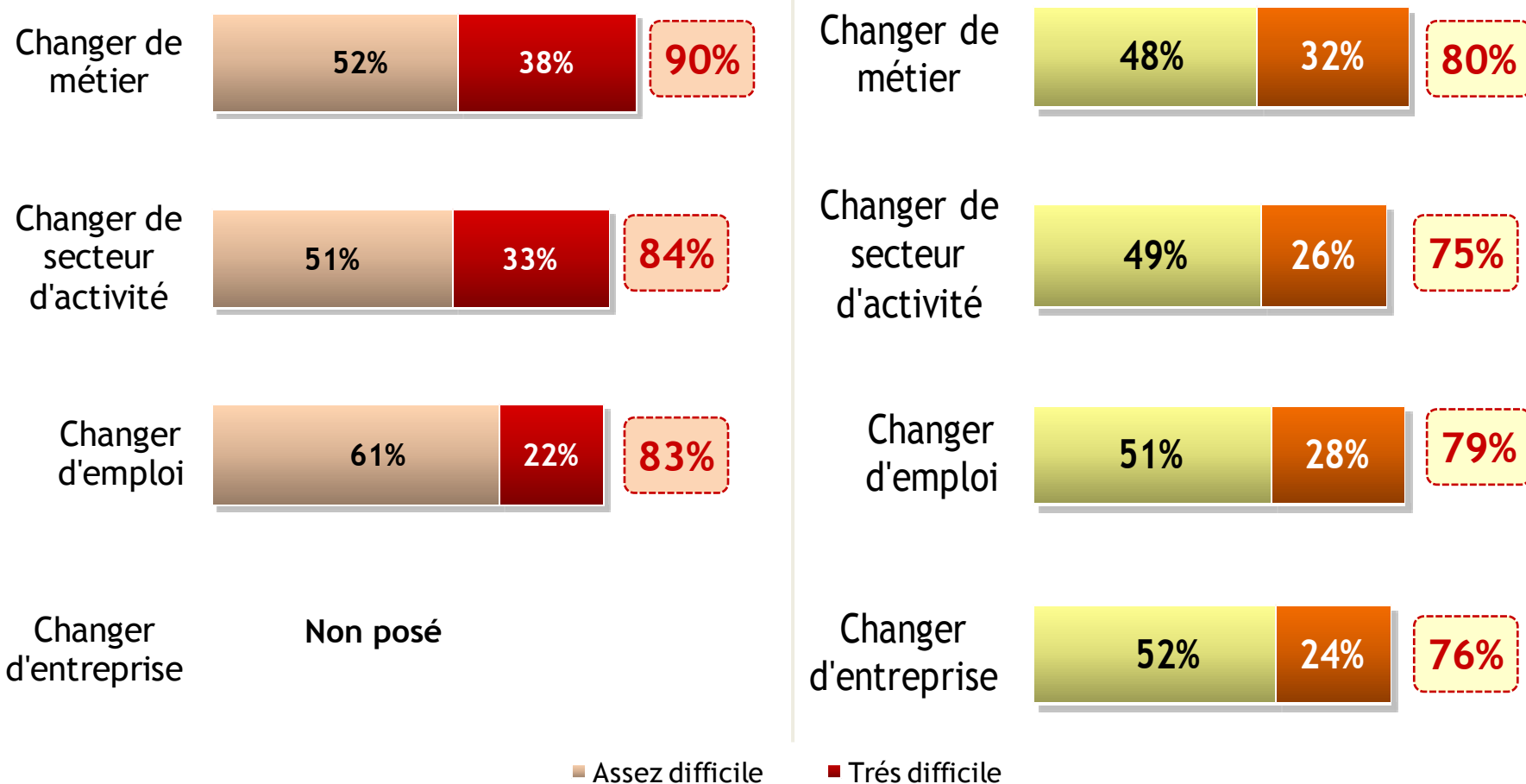


**DRH**



**Salariés**

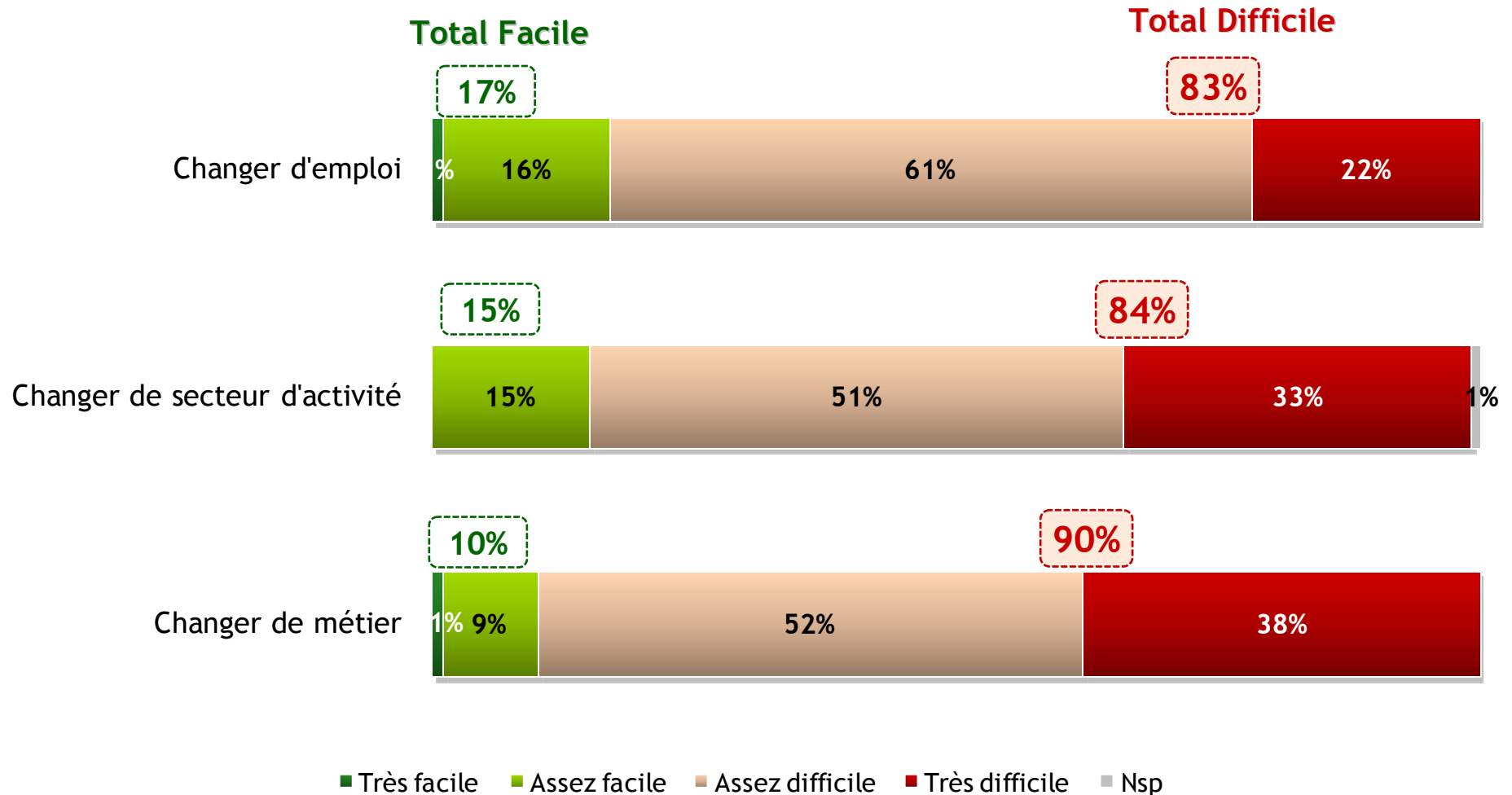
## Récapitulatif : Total Difficile



*Question : Diriez-vous qu'à l'heure actuelle, il est facile ou difficile de... ?*



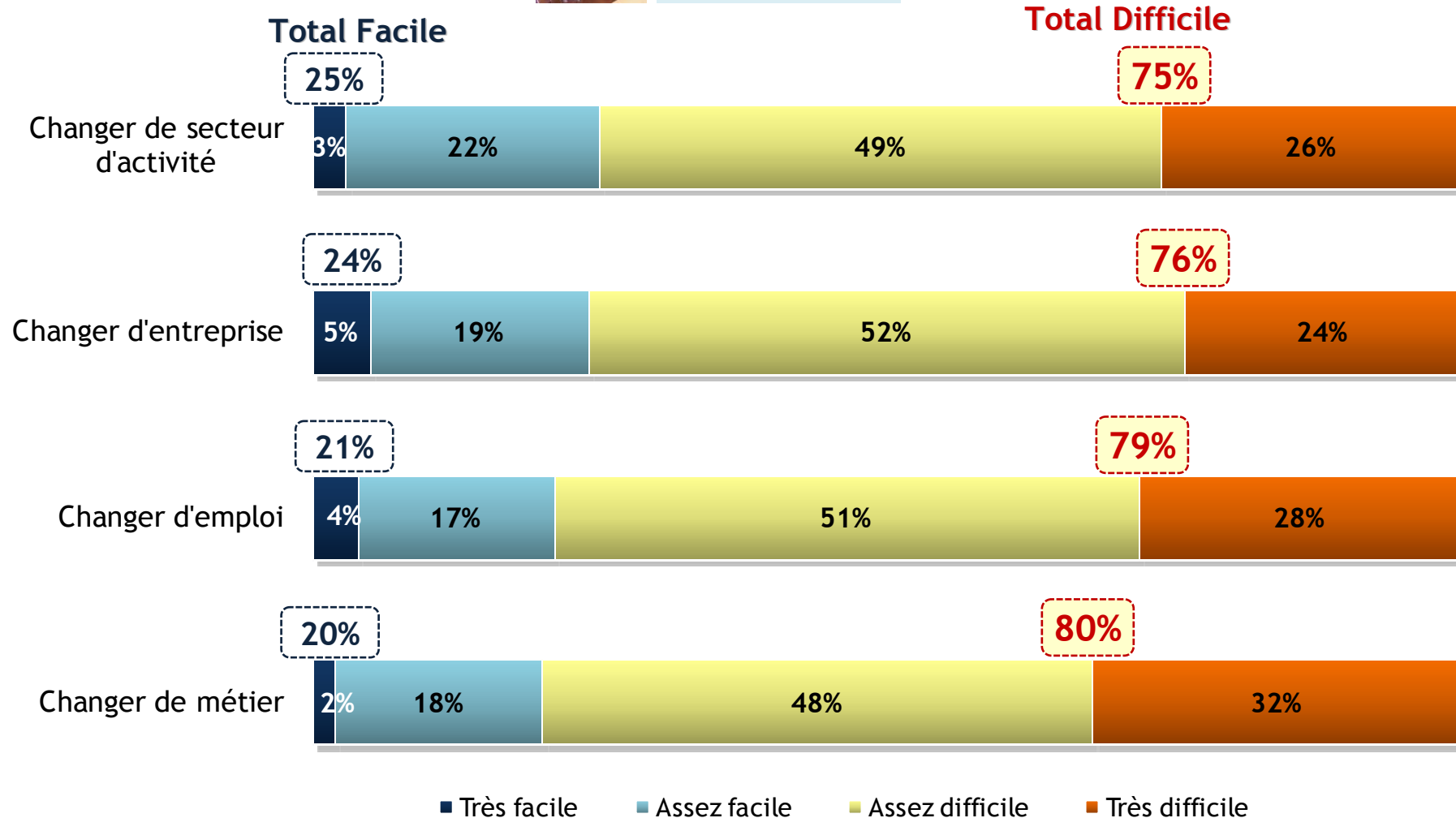
**DRH**



*Question : Diriez-vous qu'à l'heure actuelle, il est facile ou difficile de... ?*



## Salariés



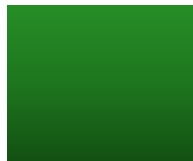
# Une tendance majoritairement à la stabilité des effectifs majoritairement perçue par les salariés et les DRH, mais des visions contrastées parmi ceux qui anticipent des évolutions

*Question : Globalement, diriez-vous qu'en 2010, les effectifs de votre entreprise vont augmenter, diminuer ou vont rester stables ?*



**DRH**

Vont augmenter



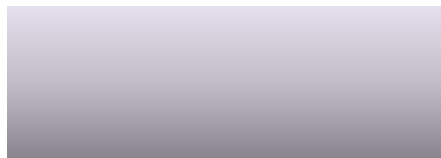
26%

Vont diminuer



13%

Vont rester stables



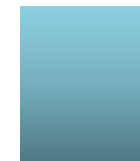
61%

*Question : Selon vous, en 2010, les effectifs de votre entreprise vont-ils augmenter, diminuer ou rester stables ?*



**Salariés**

Vont augmenter



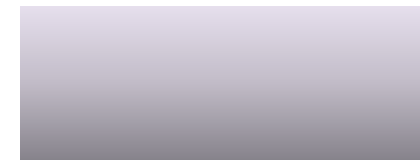
18%

Vont diminuer



25%

Vont rester stables



57%

**Nota : les DRH interrogés exercent au sein de structures employant plus de 20 personnes, tandis que les salariés travaillent pour des entreprises de toutes tailles, ce qui peut induire un effet d'échantillon**

# Un attachement très important des salariés à leur métier, bien identifié par les DRH, mais une surévaluation par ces derniers... de la motivation de leur personnel

Question : Globalement, diriez-vous que les salariés de votre entreprise sont ou non... ?

Question : Globalement, diriez-vous que vous êtes ou non... ?



## DRH

### Récapitulatif : Total Oui



## Salariés

Ecart DRH -  
Salariés

Satisfaits de leur  
métier



88%

+8 pts

Satisfaits de votre  
métier



80%

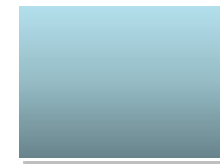
Motivés dans le  
cadre de leur  
travail



87%

+24 pts

Motivés dans le  
cadre de votre  
travail



63%

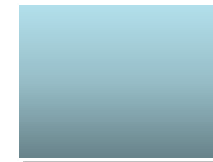
Satisfaits de leur  
situation  
professionnelle



85%

+20 pts

Satisfaits de votre  
situation  
professionnelle



65%

*Question : Globalement, diriez-vous que les salariés de votre entreprise sont ou non... ?*



**DRH**

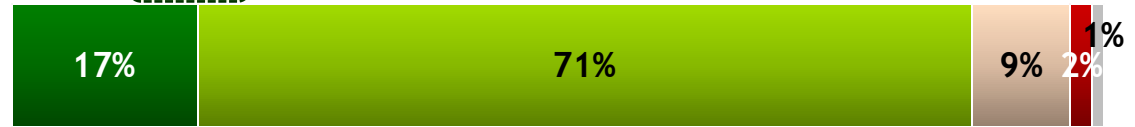
**Total Oui**

**Total Non**

**88%**

**11%**

Satisfaits de leur métier



**87%**

**13%**

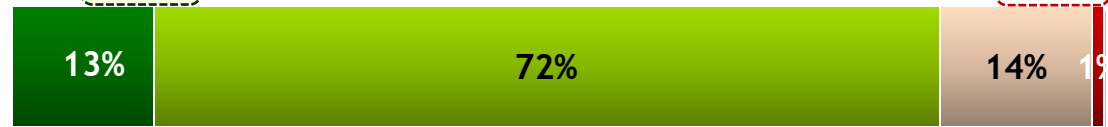
Motivés dans le cadre de leur travail



**85%**

**15%**

Satisfaits de leur situation professionnelle

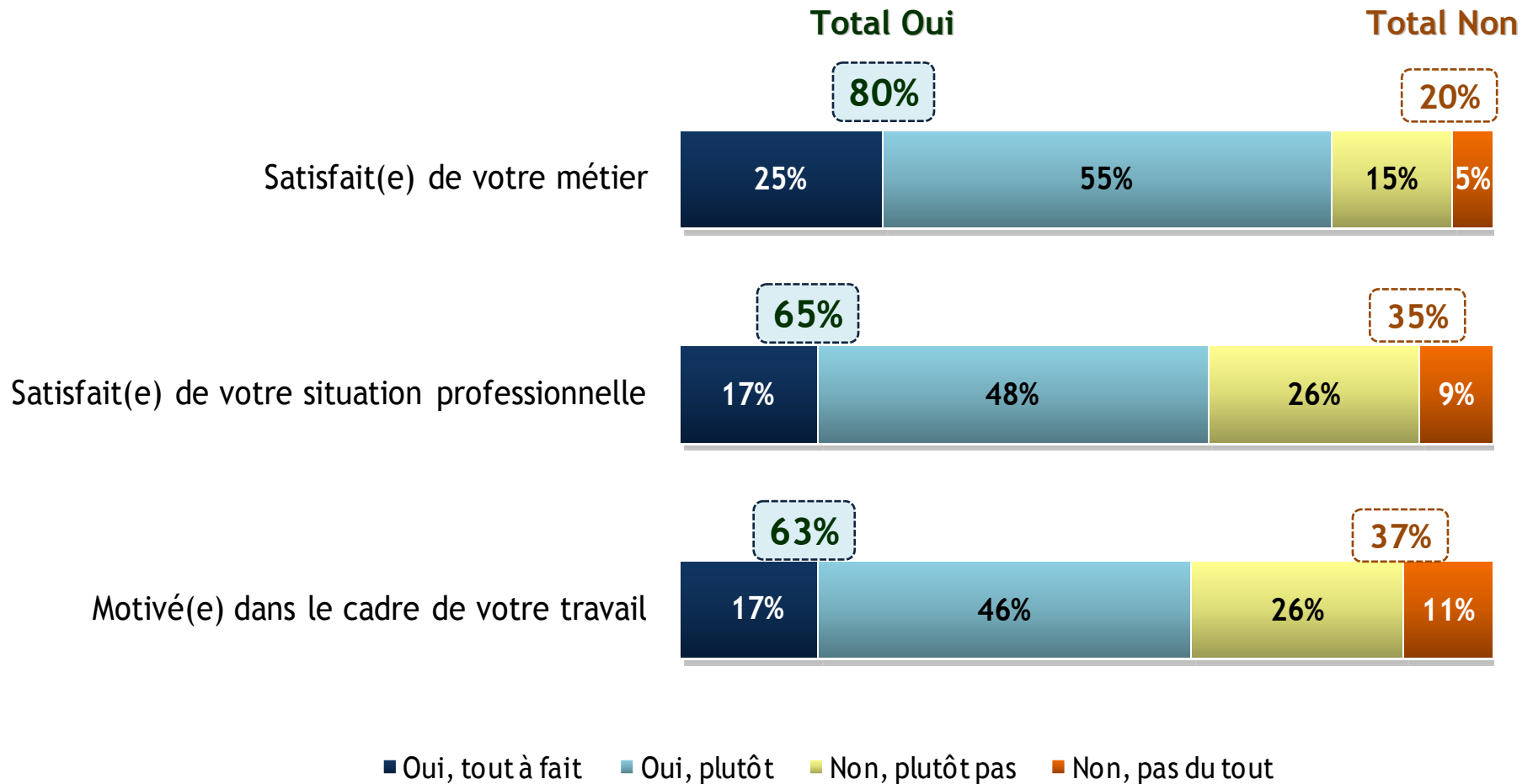


■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ Nsp

*Question : Globalement, diriez-vous que vous êtes ou non... ?*



## Salariés

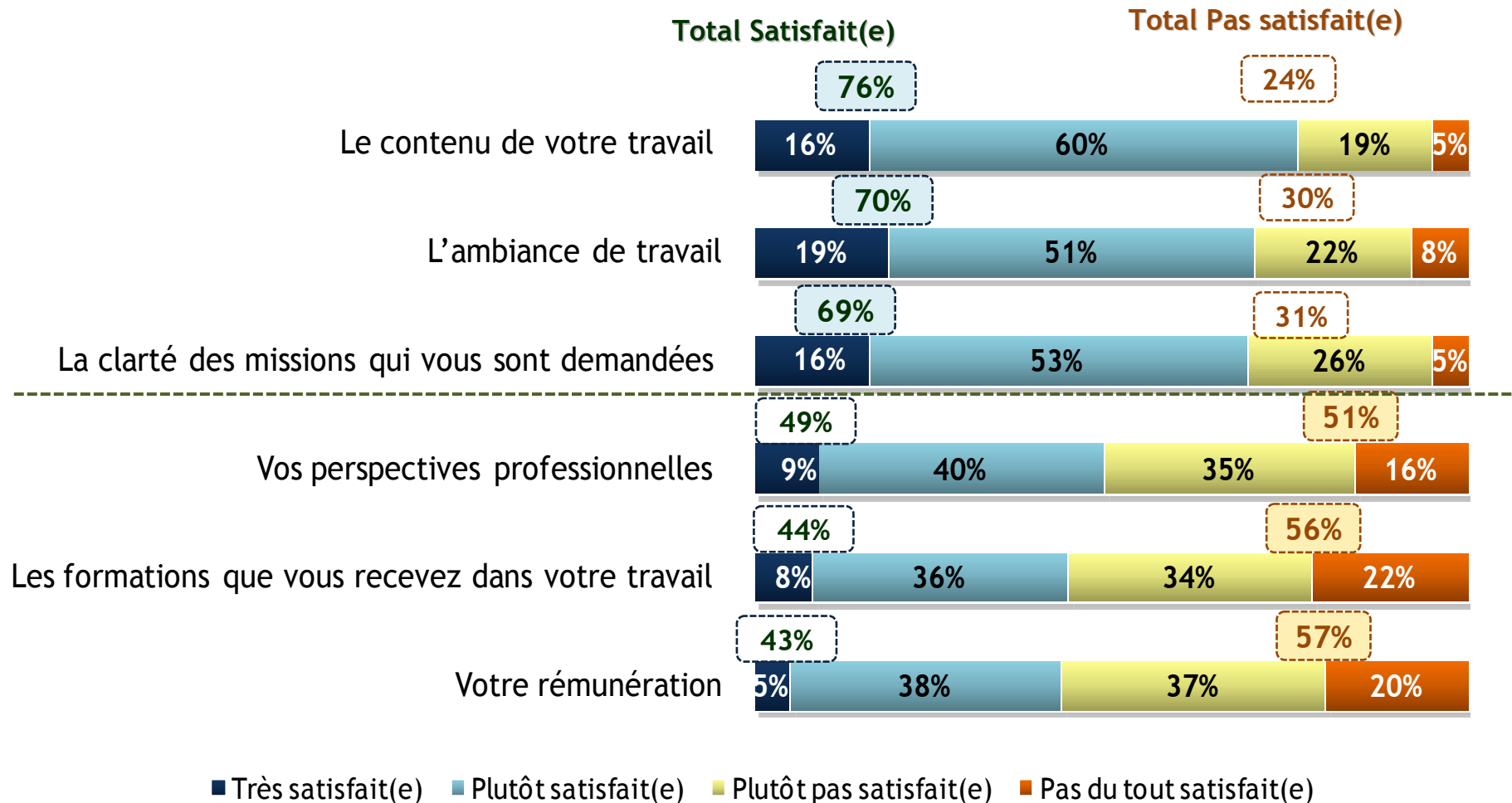


# Un renforcement de la satisfaction des salariés qui doit passer par une amélioration de la rémunération et des perspectives d'évolution... mais aussi par la formation

*Question : Et êtes vous satisfait(e) ou pas satisfait(e) de chacun des éléments suivants ?*

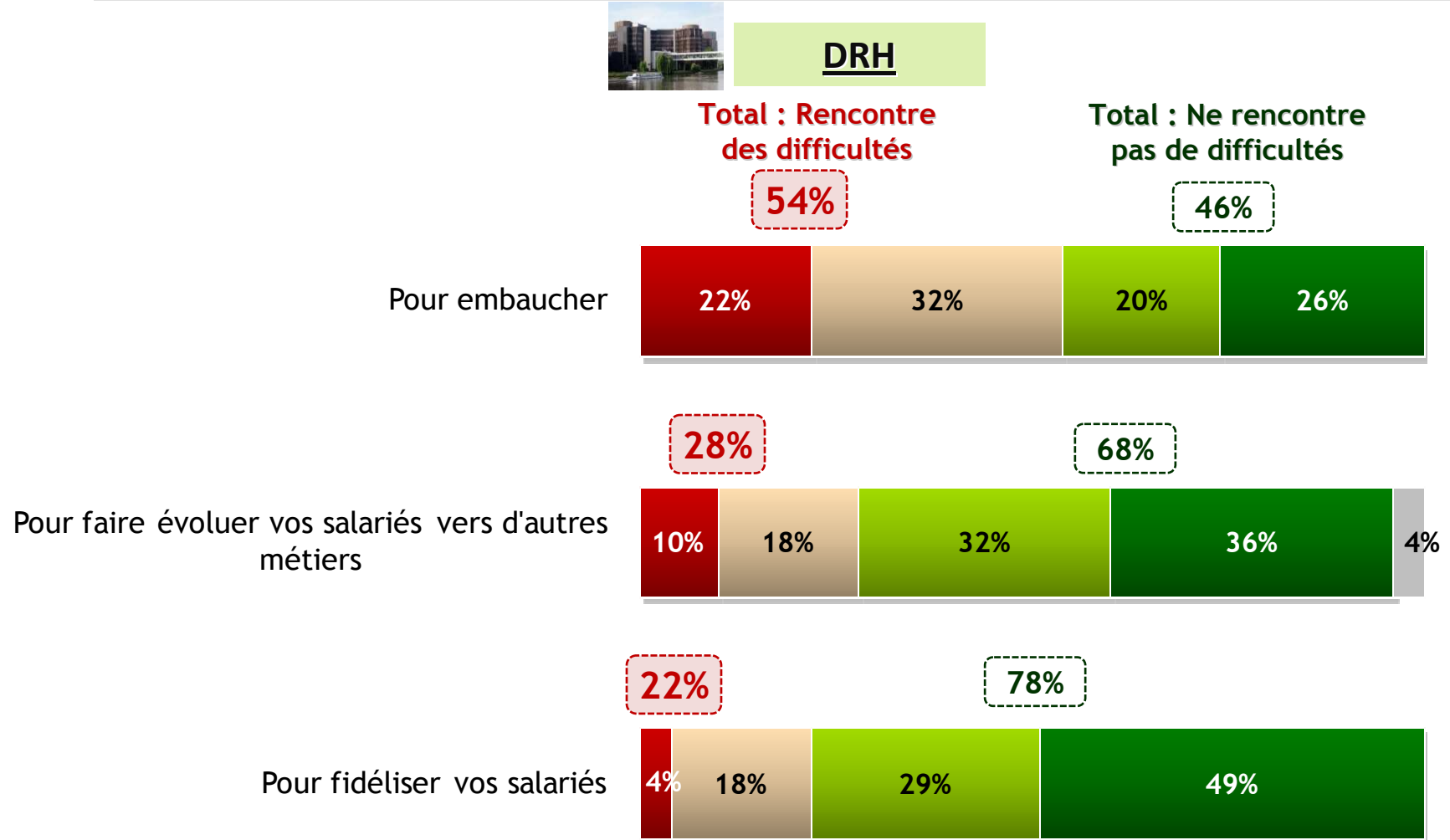


## Salariés



# Les DRH reconnaissent majoritairement des difficultés pour embaucher, tandis qu'ils se montrent optimistes sur les possibilités d'évolution et la fidélisation des salariés

Question : Rencontrez-vous actuellement des difficultés au sein de votre entreprise... ?



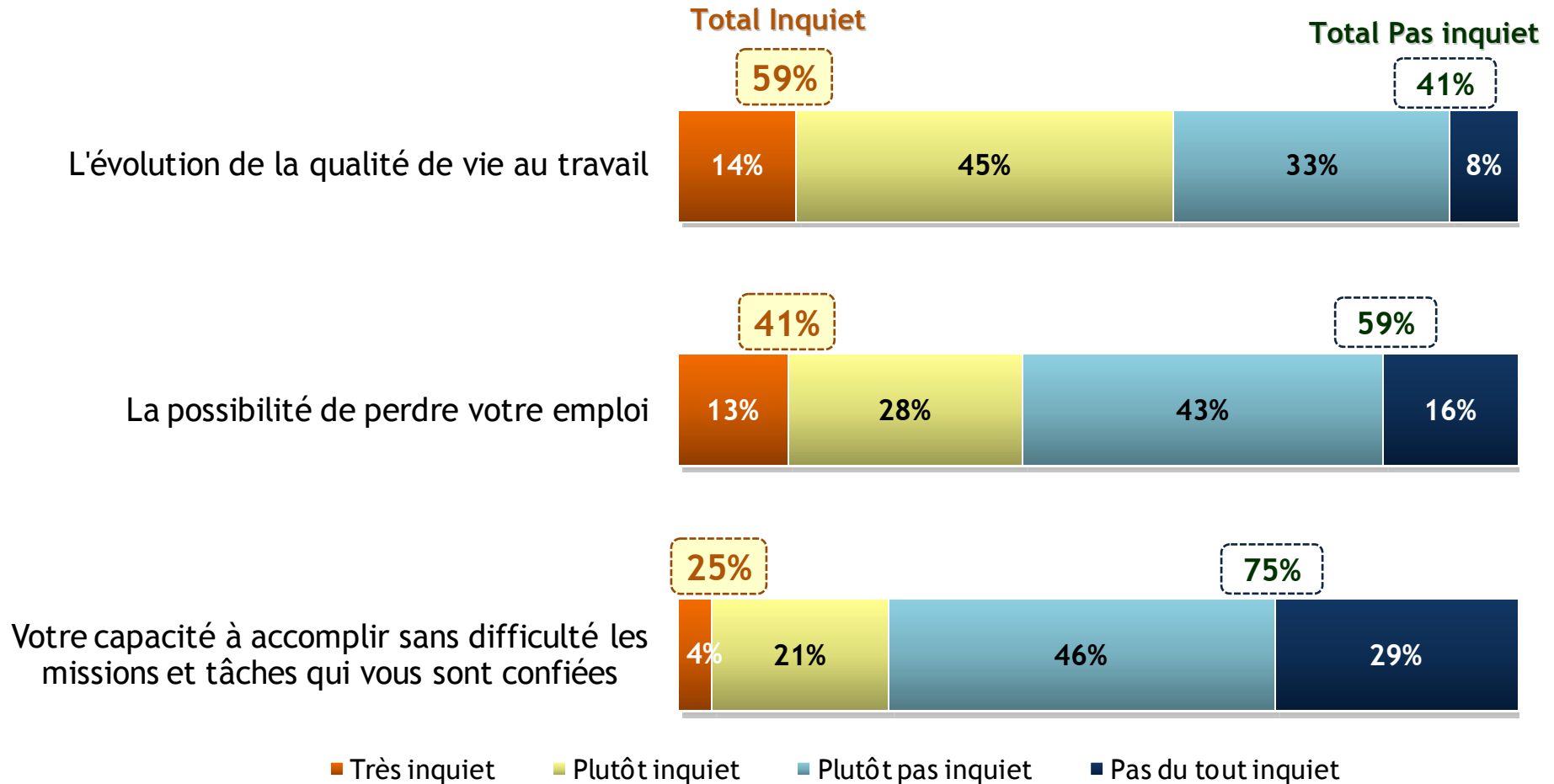
■ Oui, beaucoup de difficultés ■ Oui, quelques difficultés ■ Non, peu de difficultés ■ Non, aucune difficulté ■ Nsp

# Des salariés qui se révèlent majoritairement inquiets quant à l'évolution de la qualité de vie au travail et qui sont nombreux à craindre pour leur emploi

*Question : Vous personnellement, diriez-vous que vous êtes inquiet(ète) ou pas inquiet(ète) en ce qui concerne ... ?*



## Salariés



# **B** | Les souhaits de mobilité et les attentes en cas de changement de poste

# Des souhaits de mobilité externe principalement liés à la dimension salariale, mais aussi motivés par le management de l'entreprise et les questions de qualité de vie au travail

Question : Au cours de cette année, avez-vous envisagé de ...?

Question : (Si a envisagé de quitter son entreprise) Pour quelle(s) raison(s) principale(s) envisagez-vous de quitter votre entreprise ?



## Salariés

Total Oui

Quitter votre entreprise

36%

Changer de poste à l'intérieur de votre entreprise

23%



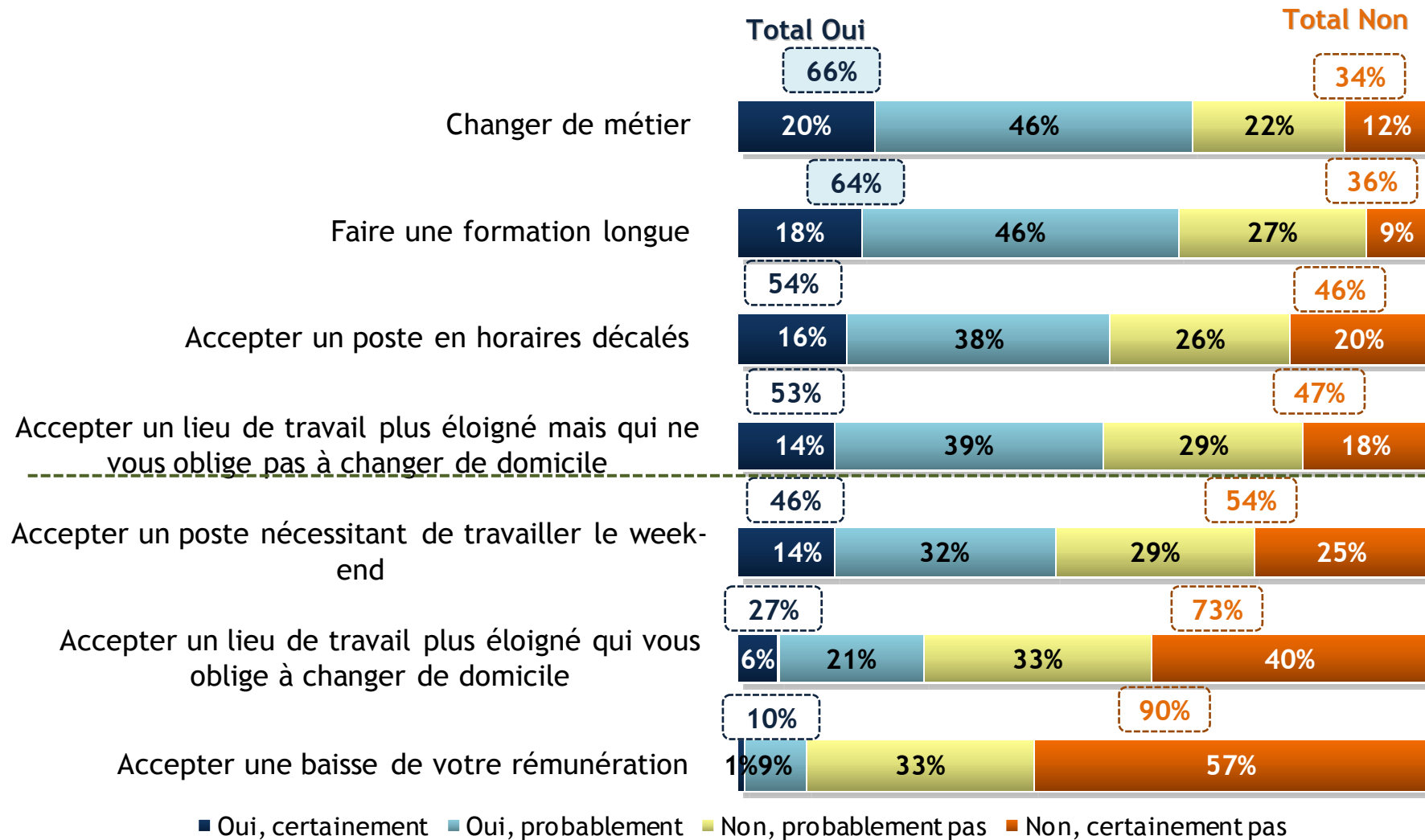
Base : question posée uniquement aux salariés déclarant avoir envisagé de quitter leur entreprise au cours de l'année, soit 36% de l'échantillon. 15

# Des salariés disposés à accepter des changements impliquants pour obtenir un poste plus intéressant, notamment des changements de métiers ou le suivi de formation longues

*Question : Vous personnellement, seriez-vous disposé(e), afin d'obtenir un poste plus intéressant... ?*



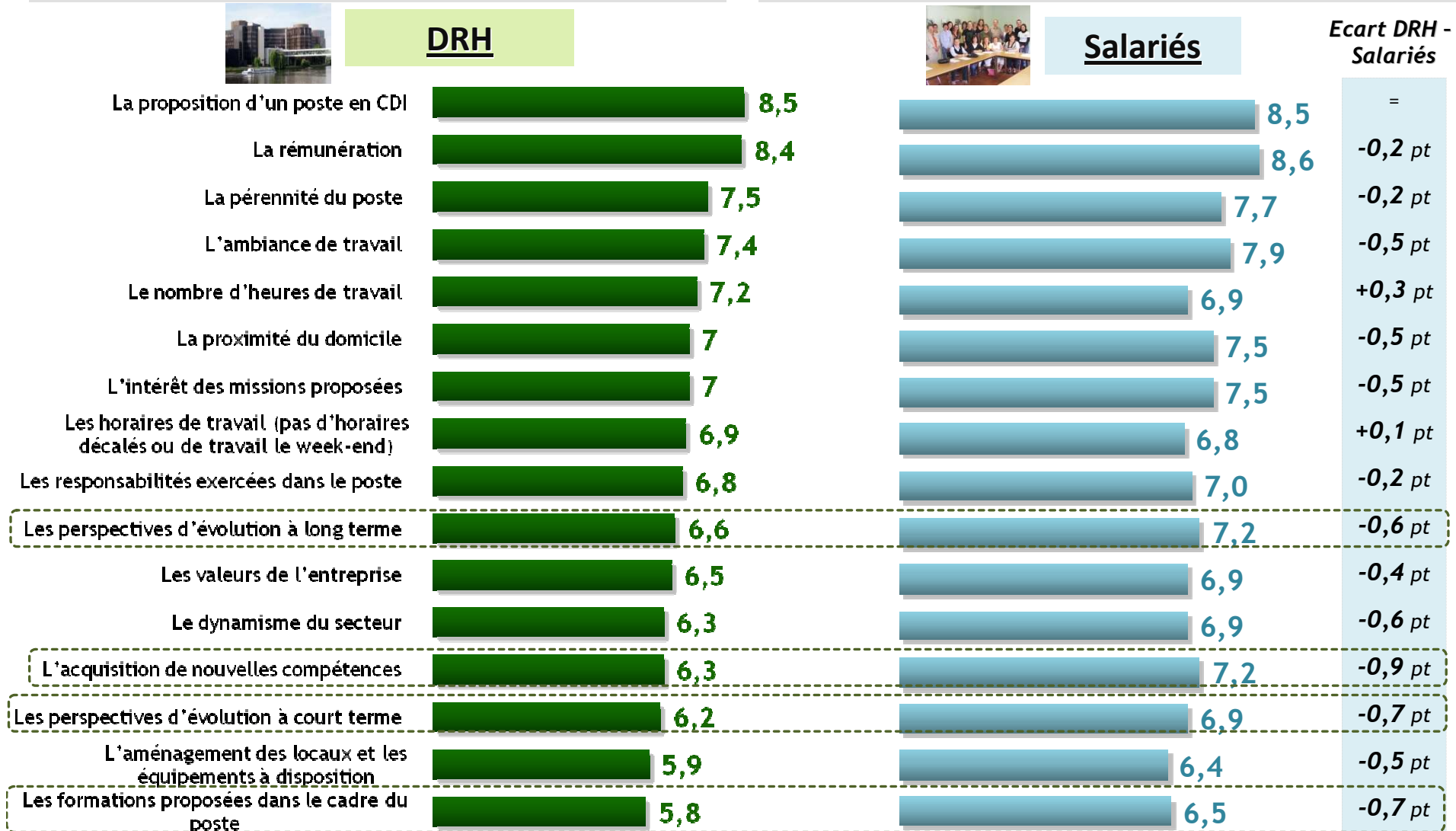
## Salariés



# Des DRH qui ne perçoivent que partiellement l'importance accordée par les salariés à l'acquisition de nouvelles compétences, à la formation et aux perspectives d'évolution

*Question : Selon vous, lors d'un recrutement ou d'un changement de poste quelle importance les salariés accordent-ils à chacun des éléments suivants sur une échelle de 0 à 10 ?*

*Question : Actuellement, si vous deviez changer de poste ou quitter votre entreprise, quelle importance accorderiez-vous à chacun des éléments suivants sur une échelle de 0 à 10 ?*



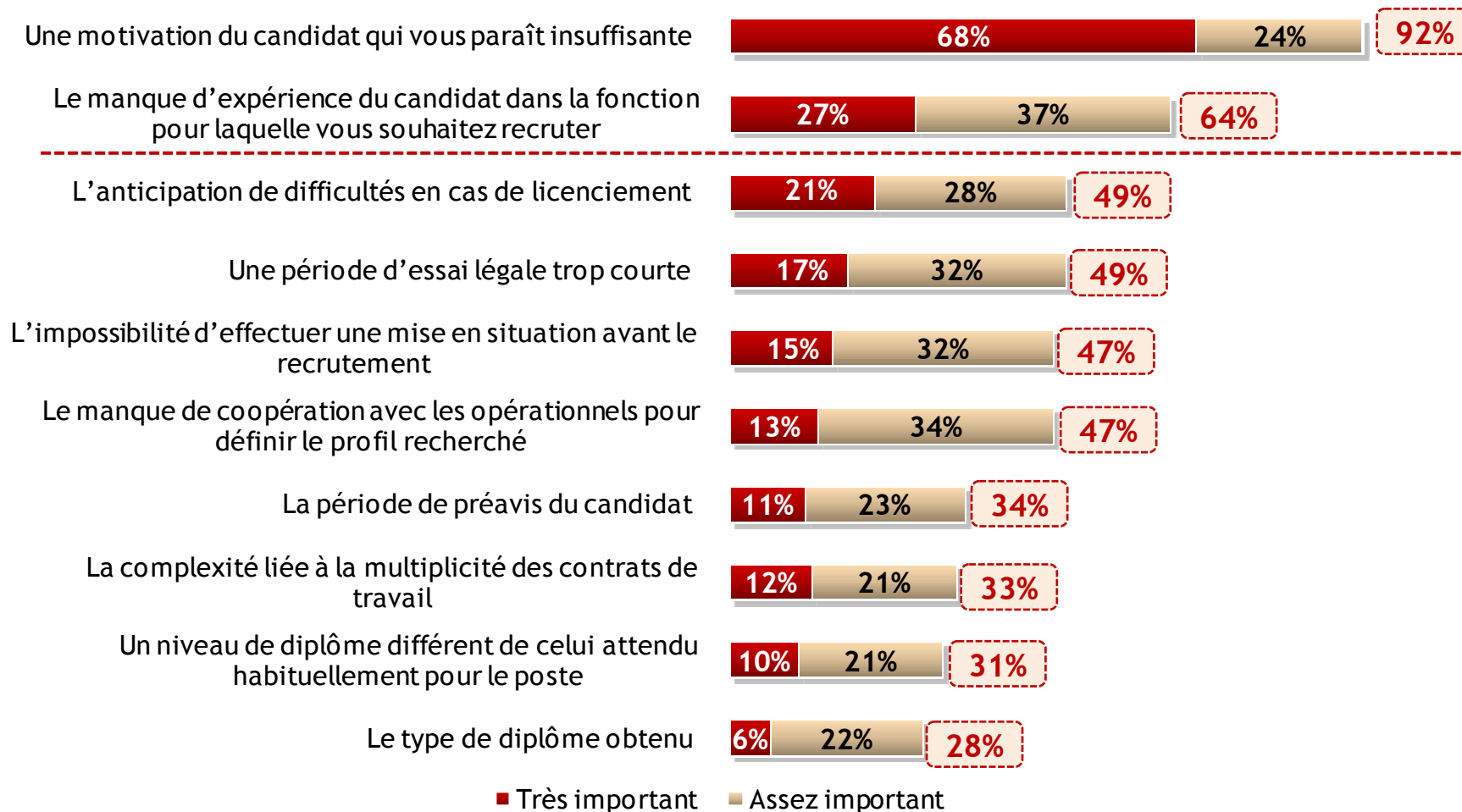
# C | Les freins à la mobilité et au recrutement

*Question : Pour chacun des éléments suivants, diriez-vous qu'il constitue pour vous un frein important ou pas important au recrutement?*



## DRH

### Récapitulatif : Total Important

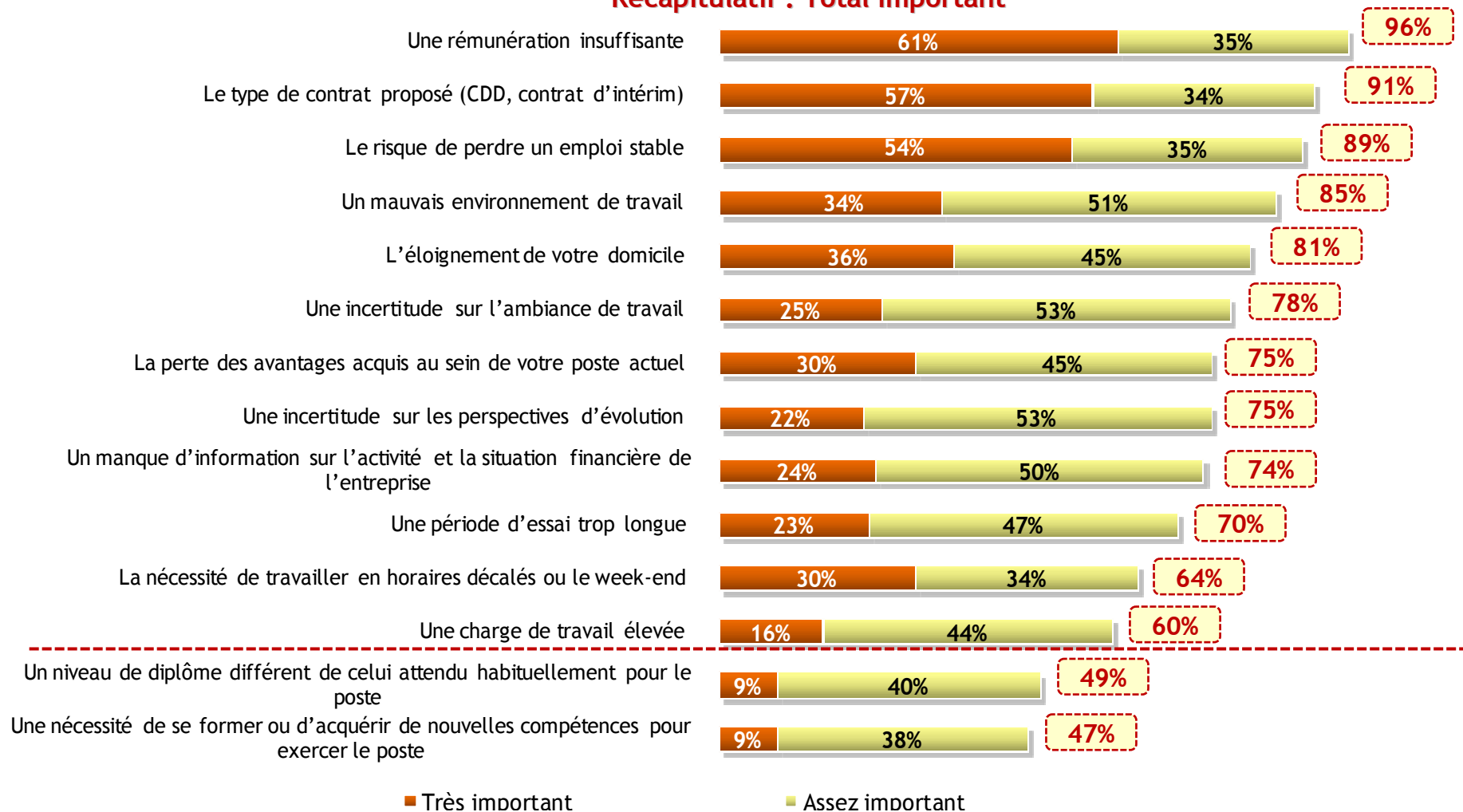


*Question : Pour chacun des éléments suivants, diriez-vous qu'il constitue pour vous un frein important ou pas important pour envisager un changement de poste ou d'entreprise ?*



## Salariés

### Récapitulatif : Total Important



# Plus d'une entreprise sur trois va être confrontée à des difficultés accrues pour recruter au cours des trois prochaines années, principalement du fait d'une pénurie des compétences

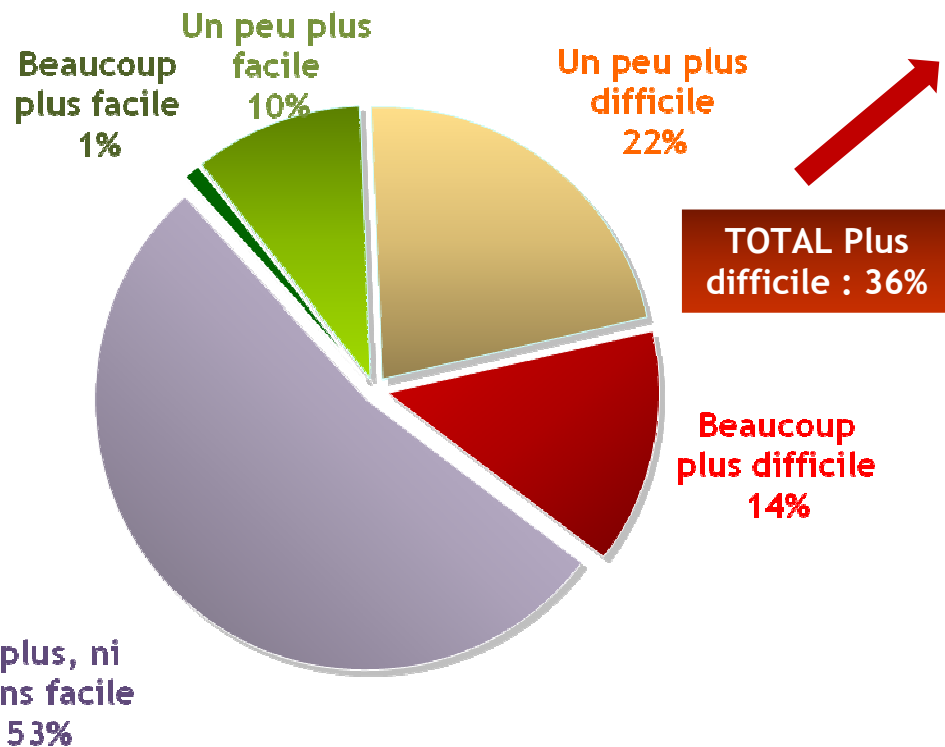
*Question* : Diriez-vous qu'au cours des trois prochaines années, il sera plus facile ou plus difficile de recruter qu'actuellement ?

*Question* : (Si plus difficile) Pour quelle(s) raison(s) principales estimez-vous qu'il sera plus difficile de recruter qu'actuellement ?



## DRH

**TOTAL Plus facile : 11%**



Base : question posée uniquement aux DRH déclarant qu'il sera plus difficile de recruter au cours des trois prochaines années qu'actuellement, 21 soit 36% de l'échantillon.

# **D** | Les attentes en termes d'information et d'accompagnement

# Une nette sous-évaluation par les DRH de l'importance accordée par les salariés à l'information fournie sur le contenu du poste, l'ambiance et les perspectives d'évolution

*Question : Selon vous, lors du processus de recrutement, quelle importance les candidats accordent-ils à l'information qui leur est fournie dans chacun des domaines suivants ?*

*Question : Vous personnellement, lorsque vous postulez à un nouvel emploi, quelle importance accordez-vous à l'information qui vous est fournie dans chacun des domaines suivants ?*



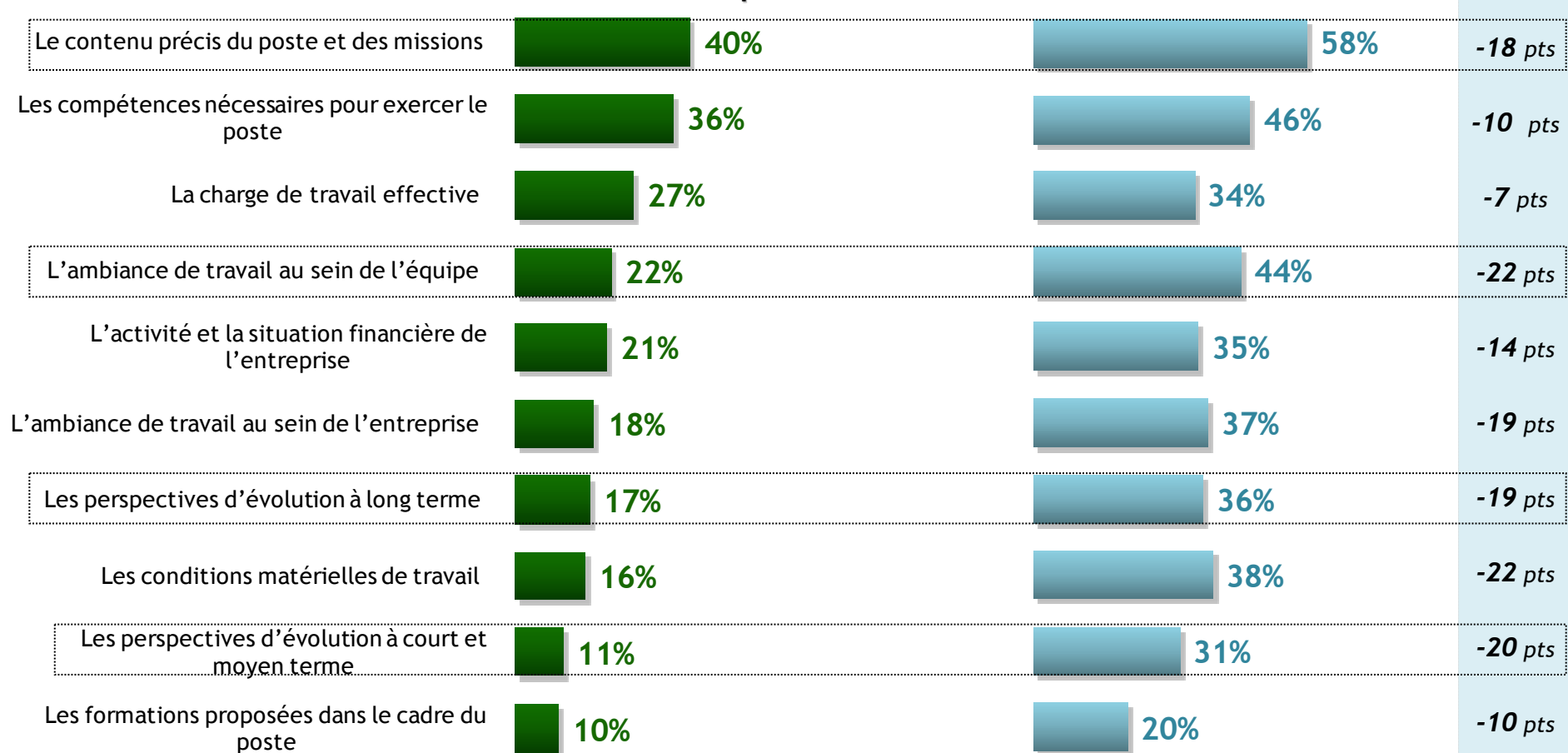
**DRH**



**Salariés**

**Ecart DRH - Salariés**

## Récapitulatif : Prioritaire

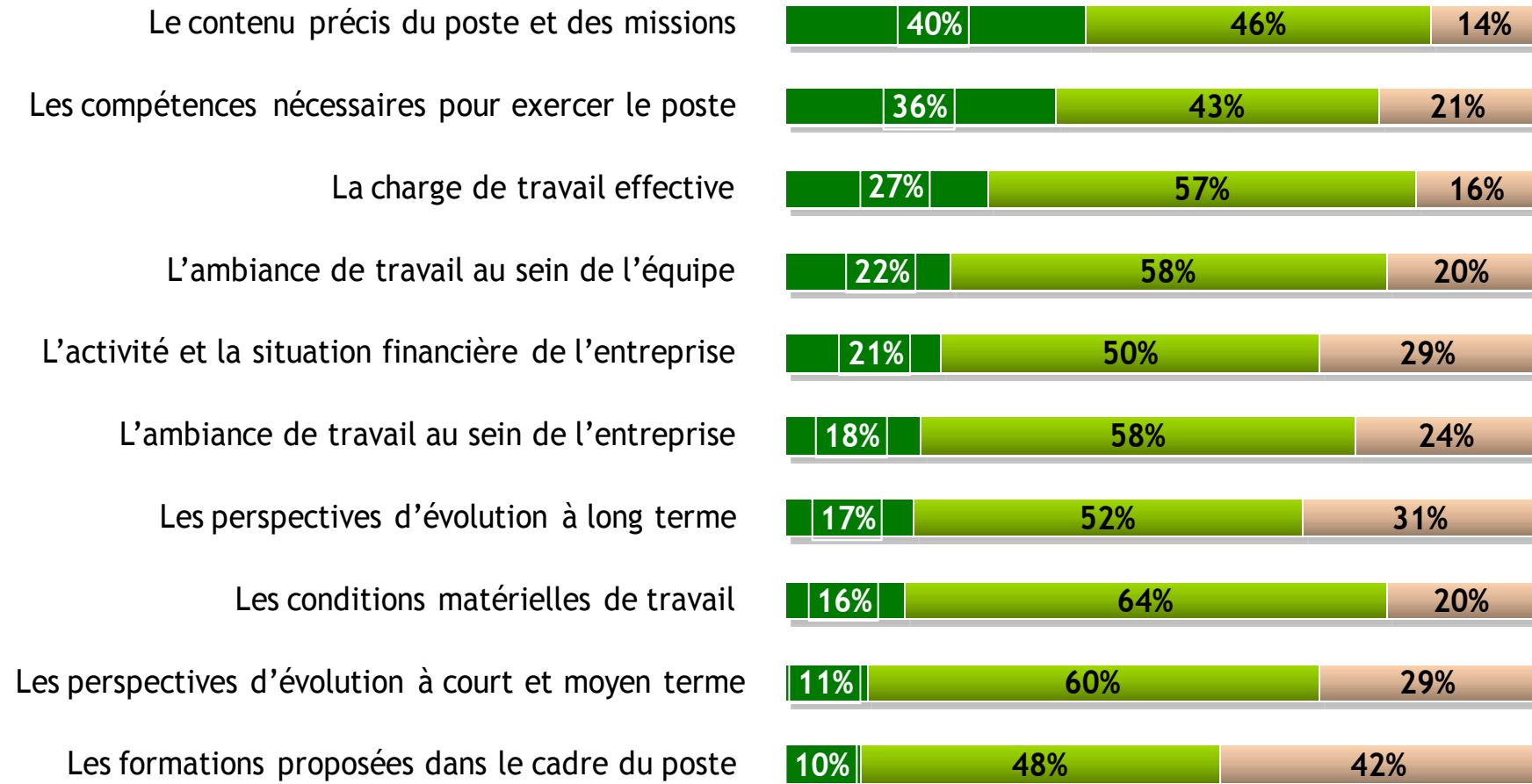


# Une communication sur la situation de l'entreprise, les perspectives d'évolution et les formations, jugée plus secondaire que pour les autres domaines par les DRH

*Question : Selon vous, lors du processus de recrutement, quelle importance les candidats accordent-ils à l'information qui leur est fournie dans chacun des domaines suivants ?*



## DRH

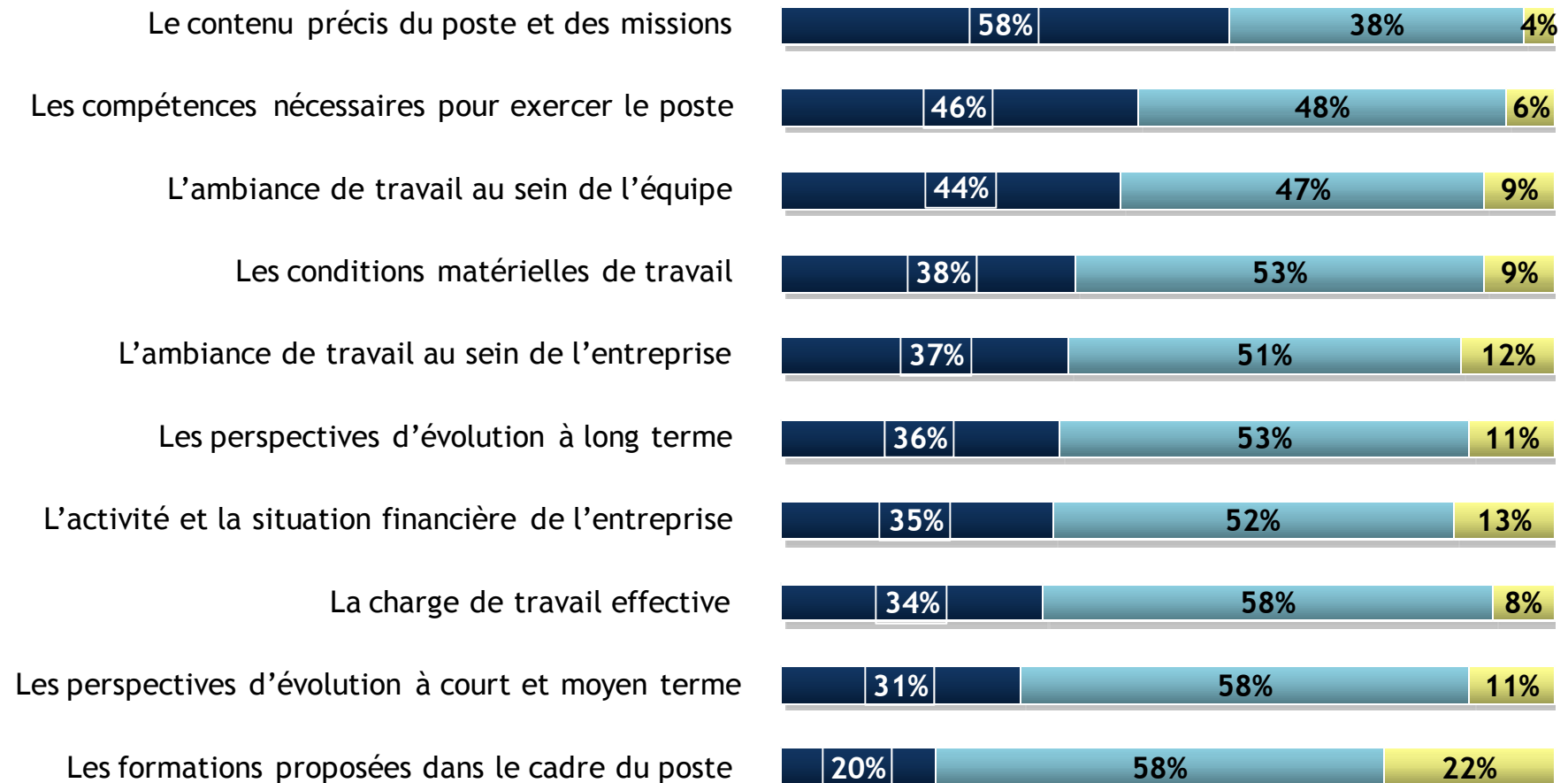


■ Prioritaire ■ Importante, mais pas prioritaire ■ Secondaire

*Question : Vous personnellement, lorsque vous postulez à un nouvel emploi, quelle importance accordez-vous à l'information qui vous est fournie dans chacun des domaines suivants ?*



## Salariés



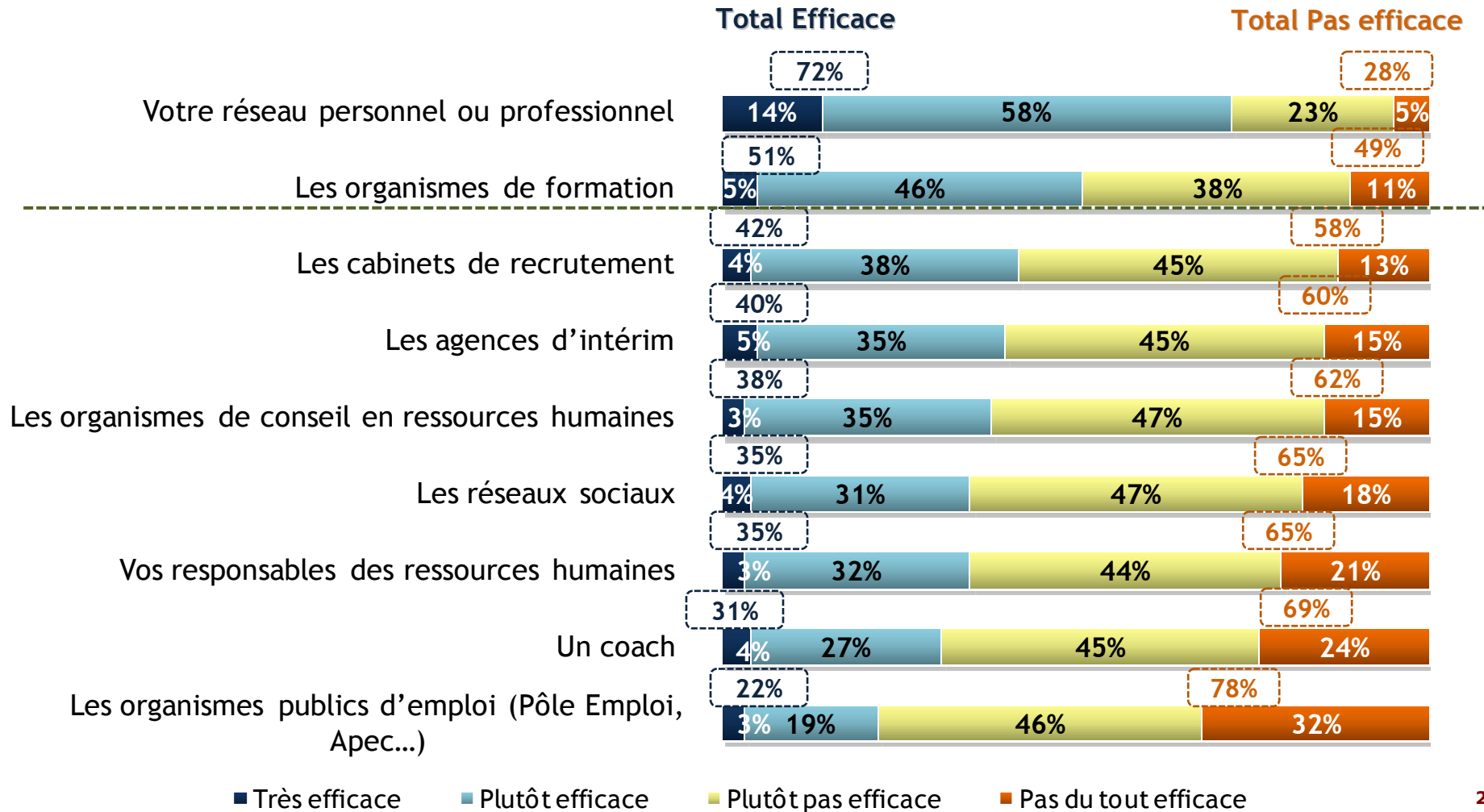
■ Prioritaire ■ Importante, mais pas prioritaire ■ Secondaire

# Des salariés qui font d'abord confiance à leur réseau pour les accompagner dans leur évolution professionnelle, mais soulignent aussi majoritairement l'efficacité des organismes de formation

*Question : Pour chacun des acteurs suivants, diriez-vous qu'il est efficace ou par efficace pour vous conseiller et vous accompagner dans vos souhaits d'évolution professionnelle ?*



## Salariés

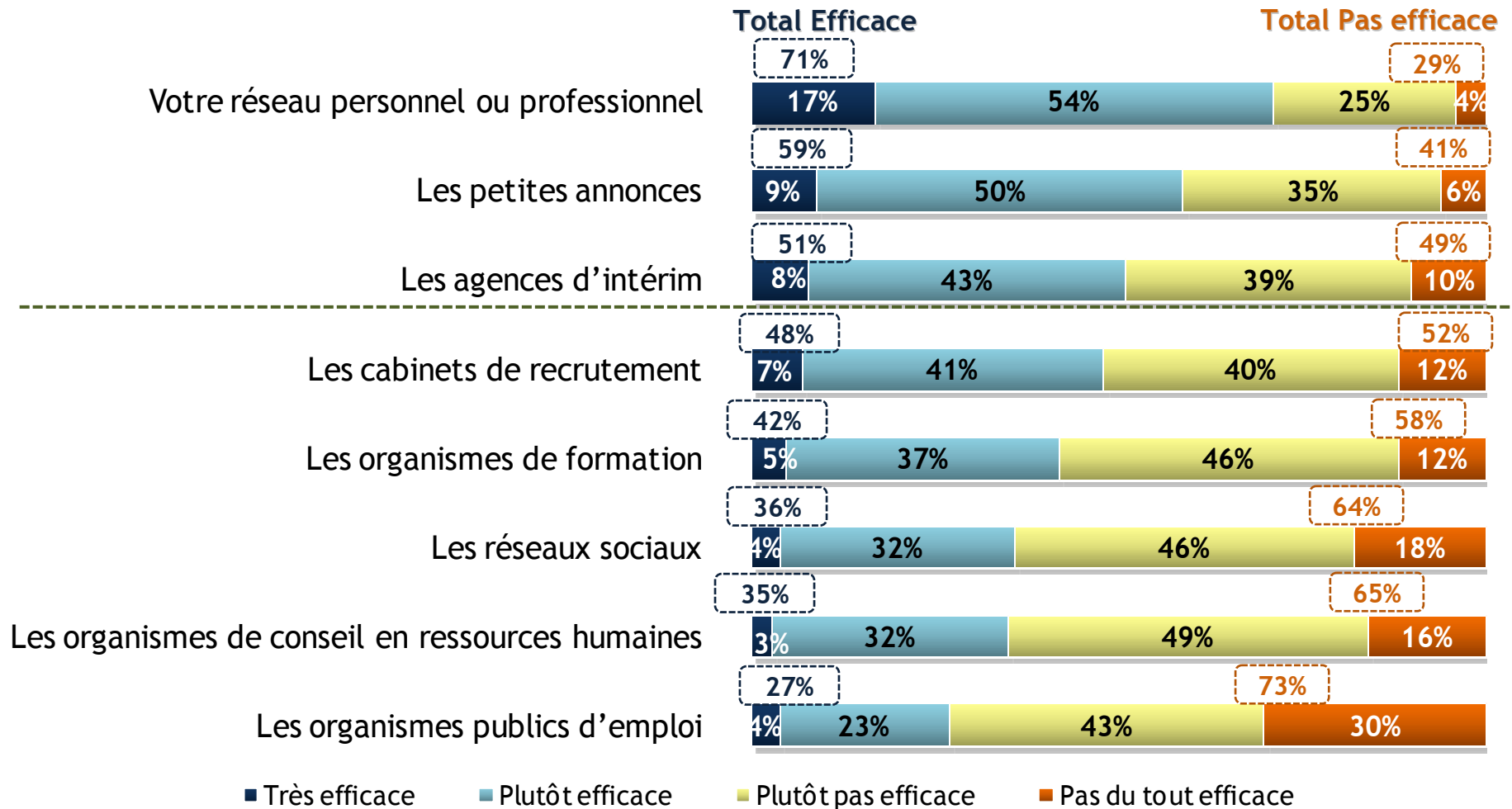


# Le réseau est également reconnu comme le meilleur moyen pour trouver un emploi, devant les petites annonces et les agences d'intérim

*Question : Pour chacun des acteurs suivants, diriez-vous qu'il est efficace ou par efficace pour vous conseiller et vous accompagner dans le cadre d'une recherche d'emploi ?*



## Salariés



# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- Menée auprès des salariés sous contrat privé et des DRH et responsables des ressources humaines des structures de plus de 20 salariés, cette enquête fait apparaître un consensus sur les difficultés qui se font jour dans le contexte actuel en termes de mobilité sur le marché du travail. Les salariés se montrent toutefois un peu plus optimistes que les DRH : 25% estiment qu'il est facile de changer d'entreprise, et 24% de secteur d'activité, contre 15% pour les responsables des ressources humaines. 21% pensent pouvoir changer d'emploi aisément (contre 17% pour les DRH) et 20% déclarent qu'il est facile de changer de métier (contre 10% pour les DRH).

Plus précisément, ces jugements sont plus favorables parmi les cadres, les salariés de moins de 35 ans et en région parisienne. S'agissant des responsables des ressources humaines, les possibilités de mobilité sont davantage reconnues dans le secteur du commerce et les structures employant entre 50 et 249 personnes.

- Ces réserves exprimées sur les possibilités de changer d'emploi vont de pair avec les perspectives en termes d'embauches : seule une entreprise sur quatre (26%) prévoit d'augmenter ses effectifs parmi celles employant plus de 20 salariés, tandis que 13% ont l'intention de supprimer des postes (un score qui atteint 17% dans l'industrie et 21% dans le BTP) et 61% de conserver leur taille actuelle au cours de l'année 2010. Parmi les salariés, 25% pensent que leur employeur procédera à des réductions de personnel avant la fin de l'année (33% dans l'industrie et même 53% parmi ceux travaillant pour des groupes de 5 000 salariés ou plus), tandis que 18% anticipent une croissance et 57% une stabilisation des effectifs.
- Dans ce contexte, 41% des actifs se déclarent inquiets quant à la possibilité de perdre leur emploi, un sentiment plus fortement mis en exergue dans certains secteurs fragilisés : l'industrie (51%), le BTP (48%), ainsi que parmi les ouvriers (48%) et les personnes ayant moins de trois ans d'ancienneté professionnelle (47%). En regard, une majorité des DRH rencontre actuellement des difficultés pour embaucher (54%), celles-ci étant plus prononcées dans l'industrie (60%) et les structures de plus de 500 salariés (64%). Si, d'une manière générale, ces derniers estiment que les rigidités en termes de recrutement ne vont pas évoluer (53%), plus d'un interviewé sur trois a quand même le sentiment que les difficultés vont s'accroître au cours des trois prochaines années (36%), et ce de façon plus marquée dans les secteurs de l'industrie (39%) et du BTP (45%), où les obstacles sont déjà présents. L'augmentation potentielle des difficultés à recruter est principalement imputée à une pénurie des compétences (60%), avec également un rôle non négligeable des incertitudes sur l'évolution de son secteur d'activité (30%) et des difficultés à former les nouveaux embauchés aux métiers de l'entreprise (29%).

## Les salariés s'avèrent satisfaits de leur métier, mais attendent davantage de perspectives d'évolution et de formations et s'inquiètent de l'évolution de la qualité de vie au travail

- **Malgré les difficultés liées à la conjoncture, les salariés témoignent d'un attachement important à leur travail :** 80% d'entre eux se déclarent satisfaits de leur métier et 76% du contenu de leur poste, ces jugements étant plus fortement partagés par les cadres, les professions intermédiaires et les personnes travaillant dans le secteur du BTP (91% pour ces derniers s'agissant de leur métier). Cette évaluation favorable se retrouve également s'agissant de l'ambiance de travail (70%) et de la clarté des missions demandées (69%).

**En dépit de ces aspects positifs, une majorité des actifs exprime des craintes relatives à l'évolution de la qualité de vie au travail (59%),** à plus forte raison dans l'industrie (67%), les entreprises publiques (71%), les structures de plus de 250 salariés (70%) ainsi que parmi les ouvriers (65%) et les répondants âgés de 35 à 49 ans (66%). A un niveau minoritaire, mais non négligeable, 25% se disent inquiets quant à leur capacité à accomplir sans difficulté les missions et tâches qui leur sont confiées, ces craintes se retrouvant avec plus de force parmi les personnes ayant moins de 3 ans ou plus de 20 ans d'ancienneté professionnelle, ainsi que dans les grands groupes et parmi les cadres ayant la responsabilité d'équipes de plus de 5 salariés.

Les inquiétudes ressenties par les salariés sont sans doute au moins pour partie liées à une satisfaction minoritaire en ce qui concerne les perspectives professionnelles qui leur sont offertes (49%), mais aussi les formations reçues dans leur activité (44%) et leur rémunération (43%). De ce fait, bien que nettement majoritaire, **la satisfaction des salariés à l'égard de leur situation professionnelle (65%) ainsi que leur motivation travail (63%) se révèle nettement inférieure à l'appréciation favorable à l'égard de leur métier.** Notons que les DRH ont tendance à **surévaluer les jugements positifs de leurs collaborateurs dans ces deux domaines** (respectivement 85% pour la satisfaction des employés à l'égard de leur situation professionnelle et 87% pour la motivation), tandis qu'ils ont une vision juste de l'attachement de leurs collaborateurs à leur métier (88%, et même 100% dans le BTP).

- **Malgré leur vision très positive de l'implication et de la satisfaction des employés de leur entreprise, 28% des DRH et responsables des ressources humaines reconnaissent rencontrer des difficultés pour faire évoluer les salariés vers d'autres métiers et 22% pour les fidéliser,** ces politiques étant plus complexes à mettre en œuvre dans les structures de plus de 250 personnes (respectivement 39% et 31%).

## Les salariés sont nombreux à envisager de changer d'entreprise, recherchant d'abord une meilleure rémunération, mais aussi une bonne ambiance de travail et un poste pérenne...

- Interrogés sur leurs souhaits en matière de mobilité, **23% des salariés interrogés déclarent vouloir changer de poste à l'intérieur de leur entreprise**, un désir plus présent dans l'industrie (29%), parmi les répondants ayant 3 à 5 ans d'ancienneté (28%), et dans les structures de plus de 250 salariés (36%), plus à même d'offrir des possibilités de mobilité interne. **A un niveau supérieur, 36% disent avoir envisagé de quitter leur entreprise**, un score qui atteint 40% dans l'industrie, 44% parmi les cadres et 46% parmi les moins de 35 ans.

**L'obtention d'une rémunération plus élevée constitue la première motivation pour changer d'entreprise (54%).** Trois autres facteurs sont aussi évoqués à un niveau élevé pour expliquer la volonté de quitter son employeur actuel : le mode de management de l'entreprise (32%) - plus fortement cité par les salariés de plus de 35 ans, les employés des structures privées et de celles de plus de 5 000 salariés, ainsi que ceux du secteur des services - l'insuffisance des perspectives d'évolution (30%) et la recherche d'une meilleure qualité de vie (30%). A un niveau moindre, 22% mettent en avant la mauvaise ambiance au sein de leur entreprise, 22% la volonté de changer de métier et 18% le besoin de se voir confier des tâches ou des missions plus intéressantes. On relève que parmi les salariés envisageant de changer d'entreprise, 10% souhaiteraient créer leur entreprise.

- **Qu'ils aient ou non l'intention de quitter leur emploi actuel, les éléments jugés les plus importants par les salariés en cas de changement de poste sont la rémunération (8,6/10) et la proposition d'un CDI (8,5/10), deux demandes bien cernées par les responsables des ressources humaines (respectivement 8,4/10 et 8,5/10).** Les DRH ont également une vision juste du niveau d'importance accordé par leurs collaborateurs à la pérennité du poste (7,5 de moyenne contre 7,7 pour les salariés), au nombre d'heures de travail (7,2 contre 6,9), aux horaires de travail (6,9 contre 6,8), aux responsabilités exercées dans le poste (6,8 contre 7). En revanche, **les acteurs des ressources humaines ont tendance à sous-estimer le poids des autres éléments testés lors d'une recherche d'emploi, en particulier l'importance pour les salariés de l'acquisition de nouvelles compétences (6,3 contre 7,2 pour les actifs), des perspectives d'évolution à court (6,2 contre 6,9) et long terme (6,6 contre 7,2), ainsi que celle du dynamisme du secteur d'activité (6,3 contre 6,9) et des formations proposées dans le cadre du poste (5,8 contre 6,5).** Il convient également de noter que l'ambiance de travail (7,9), la proximité du domicile (7,5) et l'intérêt des missions proposées (7,5) figurent parmi les demandes les plus fortes des salariés, tandis qu'ils accordent une importance certes non négligeable mais moins grande aux horaires (6,8), aux possibilités de formations (6,5) ainsi qu'à l'aménagement des locaux et aux équipements à leur disposition (6,4).

- S'ils expriment des attentes fortes en cas de changement d'emploi, les salariés en activité sont prêts à faire des compromis afin d'obtenir un poste plus intéressant. On relève en premier lieu que **66% d'entre eux se déclarent disposés à changer de métier dans cette perspective, alors même, que, comme nous l'avons vu précédemment, 80% sont satisfaits de leur métier actuel.** Au même niveau, 64% seraient prêts à reprendre une formation longue, un score qui atteint 77% parmi les répondants en CDD ou en intérim.

Autre point à souligner, une majorité de répondants accepterait un poste en horaires décalés (54%) ou un lieu de travail plus éloigné ne l'obligeant pas à changer de domicile (53%), ces contraintes étant mieux acceptées en province et par les salariés en CDD ou en intérim. Près d'un actif sur deux serait prêt à travailler le week-end (46%), une proportion qui s'avère supérieure parmi les moins de 35 ans (55%) et dans le secteur du commerce (66%).

Plus d'un salarié sur quatre (27%) se dit disposé à accepter un poste nécessitant de déménager. En revanche, en lien logique avec la prédominance de ce critère en cas de changement de poste, 10% seulement consentiraient à une baisse de leur rémunération, l'acceptation de cette contrainte étant naturellement corrélée au niveau de salaire actuel.

- Invités à noter l'importance de différents freins lors du recrutement, les DRH soulignent en premier lieu et quasi-unanimement l'insuffisance de la motivation du candidat (92%). **Avec un score élevé bien que nettement inférieur, 64% citent le manque d'expérience du candidat dans la fonction** (et même 72% dans l'industrie et 77% dans le BTP), cet obstacle pouvant potentiellement intensifier les rigidités sur les marchés de l'emploi, si l'on considère en regard la disposition des salariés à changer de métier ou à reprendre une formation longue pour évoluer professionnellement. L'anticipation de difficultés en cas de licenciement (49%), la durée trop restreinte de la période d'essai (49%) et l'impossibilité d'effectuer une mise en situation (47%) freinent également les embauches dans un cas sur deux. Au même niveau, 47% évaluent le manque de coopération avec les opérationnels pour définir le profil recherché comme un frein important, et ce plus particulièrement dans les secteurs du BTP (55%) et du commerce (57%). La période de préavis (34%) et la complexité liée à la multiplicité des contrats de travail (33%) sont perçus comme des freins par un tiers des DRH interrogés. Les questions liées au niveau (31%) ou au type de diplôme (28%) apparaissent en dernier.

On relève que les interviewés qui rencontrent des difficultés pour embaucher citent plus que la moyenne les difficultés en cas de licenciement, l'impossibilité de réaliser une mise en situation, les périodes d'essai et de préavis et la complexité liée à la multiplicité des contrats de travail.

- En lien logique avec leurs attentes en cas de changement de poste, **les salariés citent comme principaux freins à un changement d'entreprise l'insuffisance de la rémunération (96%), la proposition d'un contrat précaire (91%) et le risque de perdre un emploi stable (89%)** ou encore l'éloignement de leur domicile. Faisant écho aux critiques exprimées par les personnes désirant quitter leur entreprise à l'égard du mode de management observé, **85% perçoivent l'environnement de travail et 78% l'incertitude sur l'ambiance de travail comme des obstacles majeurs pour quitter leur emploi**. Plus de sept répondants sur dix se sentent également freinés par la perte des avantages acquis dans leur poste actuel (75%), par l'incertitude sur les perspectives d'évolution (75%), ainsi que par le manque d'information sur l'activité et la situation financière de l'entreprise (74%) ou par la longueur de la période d'essai (70%). Si une proportion importante des salariés se dit prête à accepter un poste en horaires décalés ou le week-end pour accéder à un poste intéressant, cette proposition constitue quand même un frein à la mobilité pour 64% d'entre eux, au même niveau qu'une charge de travail trop élevée (60%). A l'instar de ce que l'on observe pour les DRH, les questions liées au diplôme (49%) ou à la nécessité de se former (47%) apparaissent en dernier, mais à des niveaux supérieurs à ceux mis en avant par les recruteurs.

## Un développement de l'information données aux candidats lors du recrutement qui doit s'orienter en priorité sur le contenu précis du poste et sur l'ambiance de travail

- **A l'instar des éléments recherchés en cas de changement de poste, les attentes des salariés en termes de communication lors d'une procédure de recrutement sont sous-évaluées par les responsables des ressources humaines.** Ainsi, 58% des actifs jugent prioritaire l'information sur le contenu du poste et des missions, cette demande n'étant perçue que par 40% des DRH. S'agissant des compétences nécessaires pour exercer le poste, on relève un écart de 10 points (46% pour les salariés contre 36% pour les DRH).

Les décalages les plus importants entre les jugements des salariés et ceux des responsables des ressources humaines concernant le caractère prioritaire de l'information sur le poste à pourvoir se retrouvent sur l'ambiance de travail au sein de l'équipe (44% contre 22%), les conditions matérielles de travail (38% contre 16%), l'ambiance de travail au sein de l'équipe (37% contre 18%) et les perspectives d'évolution, à court, moyen (31% contre 11%) et long terme (36% contre 17%). On relève en outre qu'une forte proportion des DRH perçoit l'information donnée comme secondaire s'agissant des formations (42%), des perspectives d'évolution à long terme (31%) et de l'activité de l'entreprise (29%), un sentiment que les salariés ne partagent pas.

Alors même que cette dimension suscite des attentes fortes, la communication sur les formations proposées est jugée moins prioritaire par les salariés que celle sur les autres éléments liés au poste (20%).

- Interrogés sur les acteurs les plus efficaces pour les accompagner dans leurs démarches de mobilité, **les salariés classent leur réseau personnel ou professionnel en première position, qu'il s'agisse de les orienter dans leurs souhaits d'évolution (72%) ou de les aider dans leur recherche d'emploi (71%),** tandis que les organismes publics d'emploi comme Pôle Emploi ou l'Apec sont les moins bien notés (respectivement 22% et 27%).

Les moyens valorisés diffèrent pour le reste sensiblement selon l'objectif recherché. Les organismes de formation figurent ainsi parmi les acteurs les mieux placés pour conseiller les salariés dans leurs démarches d'évolution et d'orientation professionnelle (51%), devant les cabinets de recrutement (42%), les agences d'intérim (40%) et les organismes de conseil en ressources humaines (38%). Les réseaux sociaux (35%), les responsables des ressources humaines (35%) et les coachs (31%) bénéficient d'une légitimité moindre, bien que non négligeable dans ce domaine). **Pour ce qui relève de la recherche d'emploi, les actifs font majoritairement confiance aux petites annonces (59%) et aux agences d'intérim (51%, un score qui atteint 58% parmi les personnes en CDD ou en intérim, 57% dans l'industrie et 64% parmi ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté).** Viennent ensuite les cabinets de recrutement (48%), les organismes de formation (42%), les réseaux sociaux (36%) et les organismes de conseil en ressources humaines (35%).