

# ENQUÊTE D'IMAGE DU SERVICE CIVIQUE AUPRÈS DES RECRUTEURS

Octobre 2024



**SERVICE  
CIVIQUE**  
Une mission pour chacun  
au service de tous



**Ipsos**

Contacts Ipsos :

Stephane.zumsteeg@ipsos.com

Salome.quetierparent@ipsos.com

Sarah.chamboredon@ipsos.com

Octave.paquette@ipsos.com



**SERVICE CIVIQUE**  
*Une mission pour chacun au service de tous*

# MÉTHODOLOGIE



## ÉCHANTILLON

401 responsables en charge du recrutement (DRH, RRH, ...) dans des entreprises et organismes d'au moins 20 salariés (secteurs public, privé et associatif).



## DATES DE TERRAIN

Du 6 au 24 septembre 2024



## MÉTHODE

Échantillon interrogé **par téléphone**.

Représentativité assurée par la **méthode des quotas** sur les variables suivantes :

Taille de l'organisme, secteur d'activité et région d'implantation.

### NOTES DE LECTURE :

- Tous les résultats sont exprimés en pourcentages(%)
- Lorsqu'un résultat présenté sur la base d'un sous-échantillon (les entreprises de 50 salariés et plus par exemple) est significativement supérieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95% de confiance\*) il est présenté sur fond bleu clair. Si le résultat est significativement inférieur au résultat d'ensemble, il est présenté sur un fond rouge clair. [\*Le calcul des différences significatives (avec des seuils à 90%) s'appuie sur la méthode du khi2.]
- Les rappels sont issus d'une étude réalisée par l'Ifop pour l'agence du service civique du 22 août au 8 septembre 2022, selon une méthodologie similaire (échantillon, mode de recueil, critères de représentativité).

Ce rapport a été réalisé pour :



Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ». Ce rapport a été relu par Stephane Zumsteeg, directeur de département, Ipsos Public Affairs.

# PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE

01

## LA PERCEPTION DE L'ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION DES JEUNES PAR LES RECRUTEURS

- ▶ 75% des responsables RH estiment qu'il est aujourd'hui plus difficile de recruter des collaborateurs dans leur structure qu'il y a quelques années
- ▶ D'ailleurs, ils sont également 75% à penser que le marché de l'emploi est aujourd'hui plutôt à l'avantage des jeunes en recherche d'emploi

02

## LA CONNAISSANCE DU SERVICE CIVIQUE ET LA PERCEPTION DE SON UTILITÉ

- ▶ 98% des recruteurs connaissent le Service Civique, ne serait-ce que de nom, et 93% en ont une bonne image, mais seulement 56% estiment être bien informés sur ses spécificités
- ▶ Pour 2/3 des sondés, le Service Civique est une réelle valeur ajoutée dans un CV et peut les inciter à recruter une personne l'ayant réalisé

03

## LA RÉALISATION D'UN SERVICE CIVIQUE: UNE PLUS-VALUE AUX YEUX DES RECRUTEURS?

- ▶ 95% des individus interrogés estime que le Service Civique permet de développer des compétences professionnelles utiles dans le monde du travail
- ▶ Les qualités qui intéressent le plus les recruteurs, parmi celles qu'un Service Civique permet de développer, sont la capacité à collaborer avec les autres (48%), à respecter les directives (44%) et à devenir autonome, à s'adapter (42%)
- ▶ 94% des recruteurs ayant embauché un ancien volontaire en Service Civique ont été satisfait de leur recrue

04

## LA RECONNAISSANCE DU SERVICE CIVIQUE PAR LES RECRUTEURS, ET PAR LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL

- ▶ 78% estiment que le Service Civique n'est pas assez reconnu par le monde professionnel, et 81% qu'il n'est pas assez reconnu par la société en général
- ▶ 38% considèrent que les recruteurs priorisent encore trop les parcours académiques et professionnels linéaires, ne privilégiant pas les profils ayant effectué un Service Civique par exemple

# SOMMAIRE

01

## CONTEXTE : LA PERCEPTION DE L'ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION DES JEUNES PAR LES RECRUTEURS

La perception de la conjoncture du marché du travail 6

L'image des jeunes entrants sur le marché du travail 8

03

## LA RÉALISATION D'UN SERVICE CIVIQUE: UNE PLUS-VALUE AUX YEUX DES RECRUTEURS?

Les compétences recherchées par les recruteurs qui peuvent être développées grâce au Service Civique 18

L'expérience de recrutement d'anciens volontaires en Service Civique par les responsables d'entreprises 20

02

## LA NOTORIÉTÉ DU SERVICE CIVIQUE ET LA PERCEPTION DE SON UTILITÉ

La notoriété et les canaux de notoriété du Service Civique 10

La perception globale du Service Civique par les recruteurs 13

04

## LA RECONNAISSANCE DU SERVICE CIVIQUE PAR LES RECRUTEURS, ET PAR LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL

Les recruteurs face aux différents profils scolaires et professionnels 23

Comment promouvoir le Service Civique ? 24

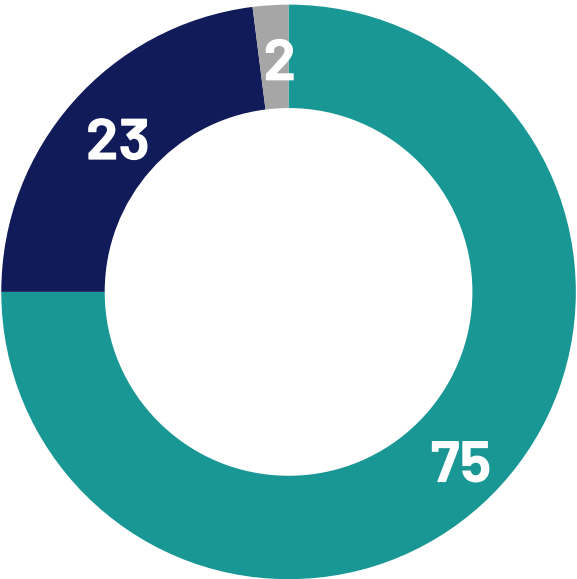
# CONTEXTE : LA PERCEPTION DE L'ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION DES JEUNES PAR LES RECRUTEURS

# 01

# Aux yeux des recruteurs, le marché de l'emploi actuel est favorable aux jeunes qui recherchent un emploi davantage qu'aux entreprises

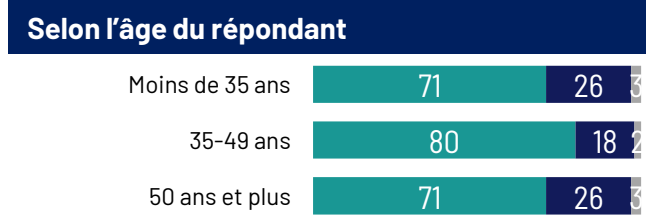
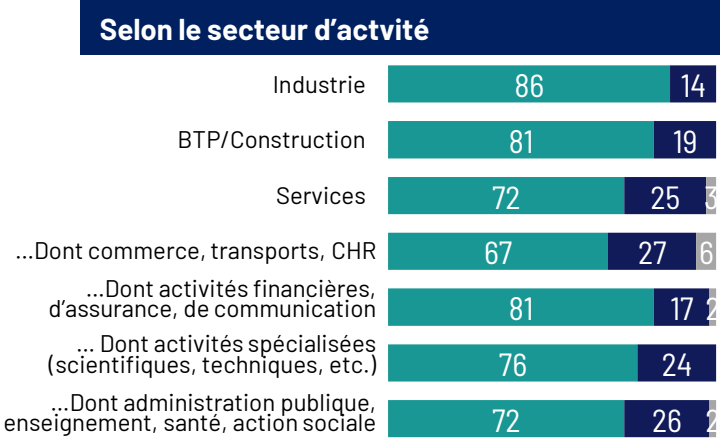
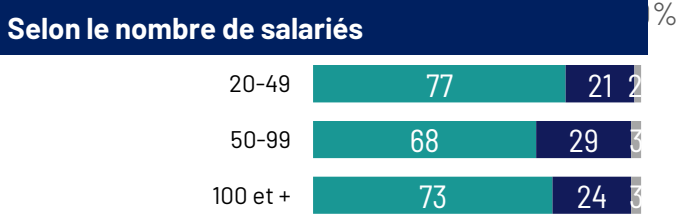
Question : Et quand vous pensez au marché de l'emploi actuel pour les jeunes, diriez-vous qu'il est...?

Base : A tous



- Plutôt à l'avantage des jeunes qui recherchent un emploi
- Plutôt à l'avantage des entreprises et des structures qui recrutent
- Ne se prononce pas

## Détail

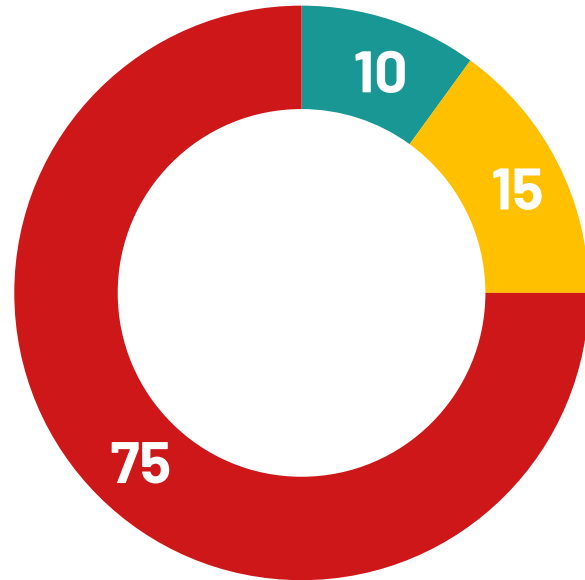


# 3/4 des responsables RH estiment qu'il est aujourd'hui plus difficile de recruter des collaborateurs qu'il y a quelques années



Question : Quand vous comparez la situation actuelle avec celle d'il y a quelques années, trouvez-vous qu'il est aujourd'hui plus facile ou plus difficile de recruter des collaborateurs pour votre structure?

Base: A tous



« Aujourd'hui, on a un agent qui va bientôt partir en retraite et on a mis une offre d'emploi sur différents sites, sur des réseaux sociaux ou sur des sites spécialisés. Aujourd'hui, je n'ai pas de candidature parce que c'est des compétences bien spécifiques. On cherche une solution en interne, c'est compliqué, il faut quelqu'un qui connaisse déjà ou qui soit jeune, qui n'ait pas de réticence à partir en formation ou qui sorte de formation, et il en existe très peu. **La difficulté, ça va être de trouver des gens avec des compétences spécifiques.** » **RRH dans une communauté de communes**

Plus facile    Ni l'un ni l'autre    Plus difficile

## Détail

### Selon le nombre de salariés

20-49	12	14	74
50-99	10	16	74
100 et +	6	17	77

### Selon le secteur d'activité

Industrie	14	5	81
BTP/Construction	9	18	73
Services	10	16	74
...Dont commerce, transports, CHR	14	14	72
...Dont activités financières, d'assurance, de communication	4	13	83
...Dont activités spécialisées (scientifiques, techniques, etc.)	3	16	81
...Dont administration publique, enseignement, santé, action sociale	9	17	74

### Selon l'âge du répondant

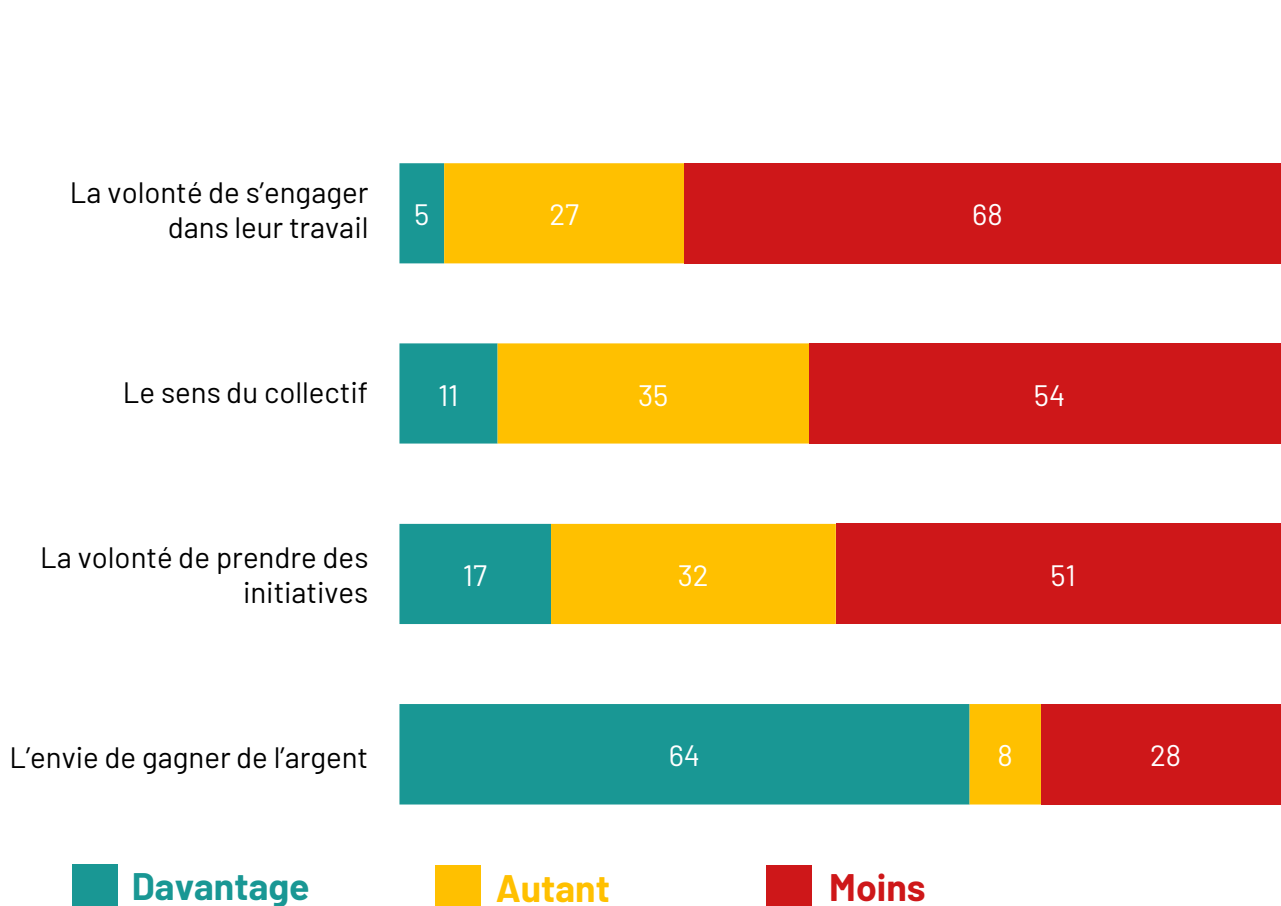
Moins de 35 ans	16	14	70
35-49 ans	10	9	71
50 ans et plus	6	12	82

# Dans ce contexte, les recruteurs sont assez critiques vis-à-vis du niveau d'investissement professionnel des jeunes entrant sur le marché du travail



Question : Et par rapport à leurs aînés, diriez-vous que les jeunes qui entrent actuellement sur le marché du travail ont davantage, moins ou autant... ?

Base: A tous



« **Il n'y a plus d'engagement au sein de l'entreprise.** C'est très difficile de trouver la passion professionnelle qu'on pouvait trouver avant. On a vraiment un sentiment de « je prends ce qu'il y a à prendre ». Et l'entreprise doit faire beaucoup. Il y a du coup ce rapport où « je donne par rapport à ce que je vais être payé », mais il n'y a pas cette notion de « plus ». Donc il n'y a pas l'engagement attendu. Et par ailleurs, **il n'y a pas ce sentiment d'appartenance.** On aime bien l'entreprise sur l'instant, mais ça reste un job. » **DRH dans le secteur de la production de cosmétiques**

« Je trouve qu'il y a une espèce d'infantilisation parce qu'ils ne sont pas force de proposition. C'est à nous d'aller forcer les choses pour les rendre adaptables. Ils manquent d'autonomie. Et en même temps, ils en réclament de l'autonomie ! Mais **ils sont attentistes, là où on était beaucoup plus autonome, beaucoup plus curieux et beaucoup plus alerte avant.** Donc l'accompagnement est long. Je trouve qu'ils sont beaucoup moins dynamiques. » **DRH dans le secteur de l'audiovisuel**



# LA CONNAISSANCE DU SERVICE CIVIQUE ET LA PERCEPTION DE SON UTILITÉ

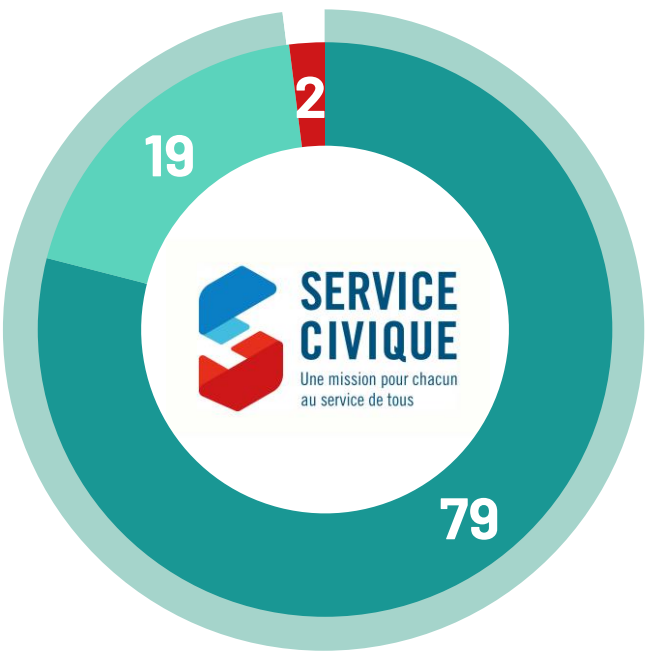
# 02

# Aujourd'hui connu de la quasi-totalité des recruteurs, le Service Civique bénéficie d'une notoriété à son plus haut niveau depuis 2017



Question : Avez-vous déjà entendu parler du Service Civique?

Base: A tous



**Oui, et vous voyez bien ce dont il s'agit** **Oui, mais vous ne voyez pas précisément ce dont il s'agit** **Non**



Détail				% Oui:
Selon le nombre de salariés				
20-49	78	20	2	98
50-99	80	18	2	98
100 et +	82	16	2	98
Selon le secteur d'activité				
Industrie	78	22		100
BTP/Construction	78	21	1	99
Services	80	18	2	98
... Dont commerce, transports, CHR	71	25	4	96
... Dont activités financières, d'assurance, de communication	75	21	4	96
... Dont activités spécialisées (scientifiques, techniques, etc.)	77	22	1	99
... Dont administration publique, enseignement, santé, action sociale	88	11		99
Selon l'âge du répondant				
Moins de 35 ans	74	23	3	97
35-49 ans	77	21	2	98
50 ans et plus	85	14	1	99

\*A noter : jusqu'en 2022, un item supplémentaire était proposé dans le cadre de cette question : « Oui, et vous connaissez une personne qui en a réalisé un » ; en dehors de cette modification, la question a toujours été posée de la même manière

# Les médias traditionnels et le bouche à oreille (dans la sphère professionnelle et privée) sont les principaux canaux par lesquels les sondés ont entendu parler du Service civique

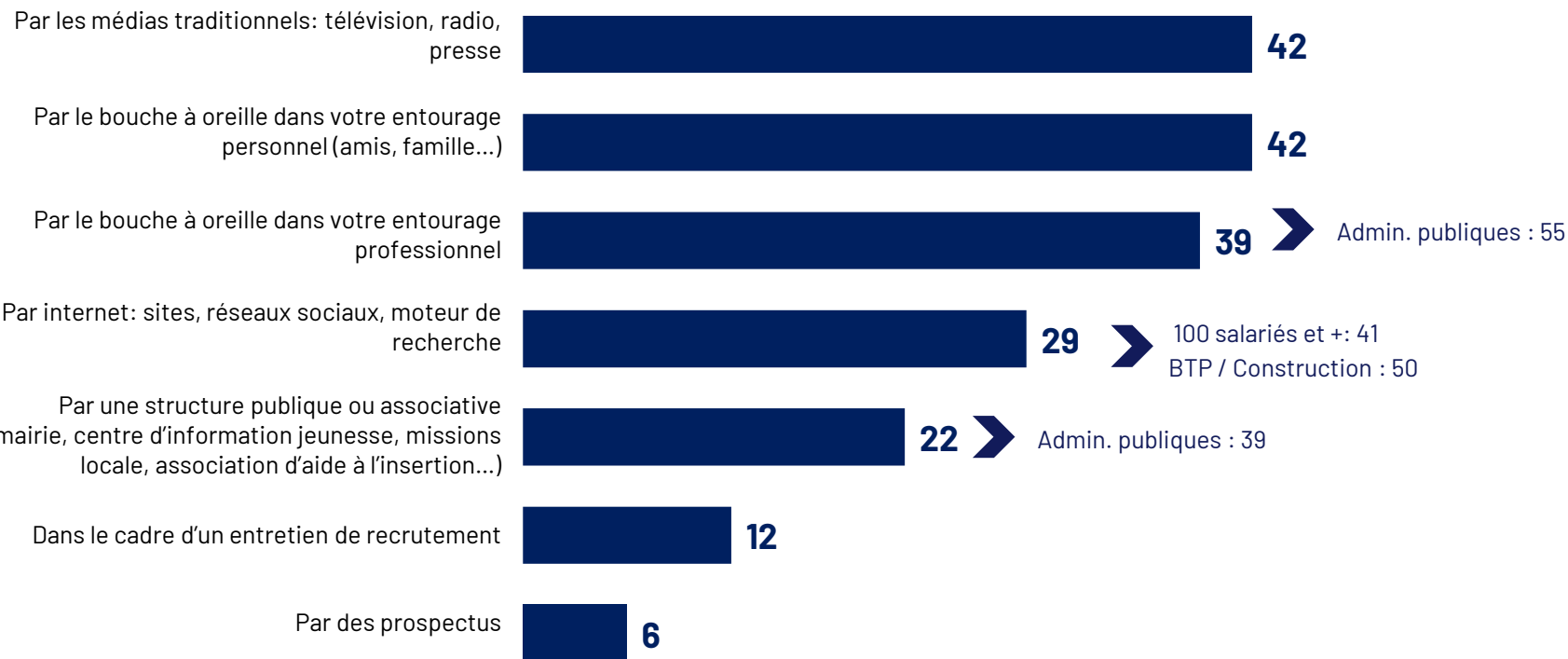


**Question : Et par quels moyens avez-vous entendu parler du Service Civique?**

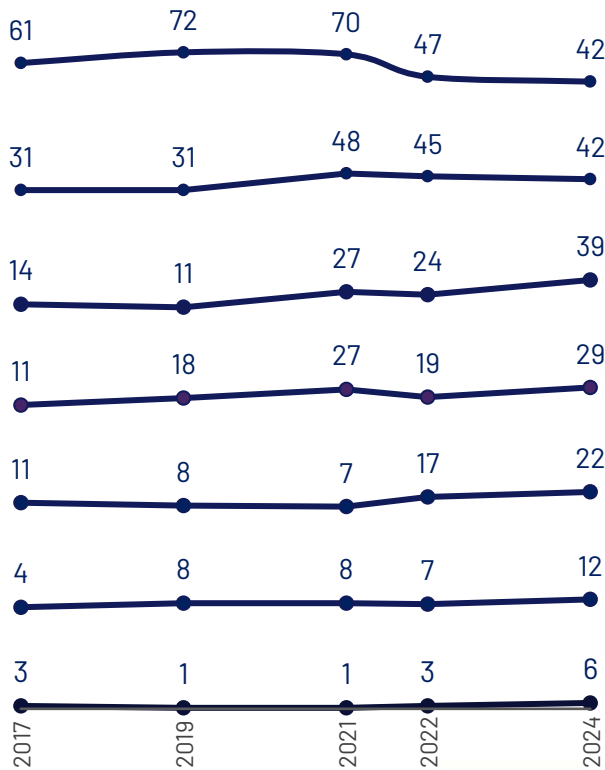
*Jusqu'à 3 réponses possibles par répondant, total supérieur à 100%*

*Base : A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)*

 **Le bouche à oreille professionnel joue un rôle de plus en plus important dans la connaissance du service civique par les recruteurs**



## Evolutions

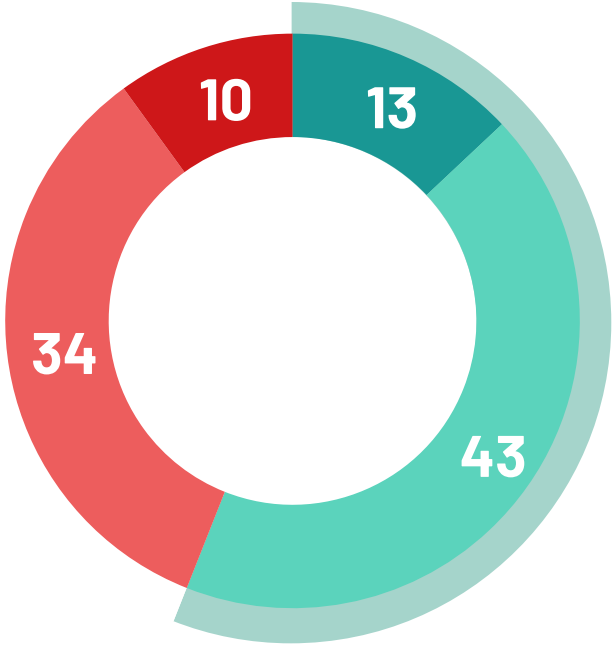




# Une courte majorité des recruteurs s'estiment bien informés sur le service civique, leur proportion augmentant dans le secteur public et les organismes de grande taille

Question : Vous personnellement, vous sentez-vous bien ou mal informé sur le Service Civique et ses spécificités?

Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)



% Bien informé: 56

■ Très bien informé ■ Plutôt bien informé ■ Plutôt mal informé ■ Très mal informé

## Détail

% Bien informé

### Selon le nombre de salariés

20-49	11	42	36	11	53
50-99	14	36	39	11	50
100 et +	16	55	23	6	71

### Selon le secteur d'activité

Industrie	11	45	40	4	56
BTP/Construction	13	33	30	24	46
Services	13	44	34	9	57
...Dont commerce, transports, CHR	6	37	41	16	43
...Dont activités financières, d'assurance, de communication	11	41	46	2	52
...Dont activités spécialisées (scientifiques, techniques, etc.)	14	31	45	10	45
...Dont administration publique, enseignement, santé, action sociale	19	53	23	5	72

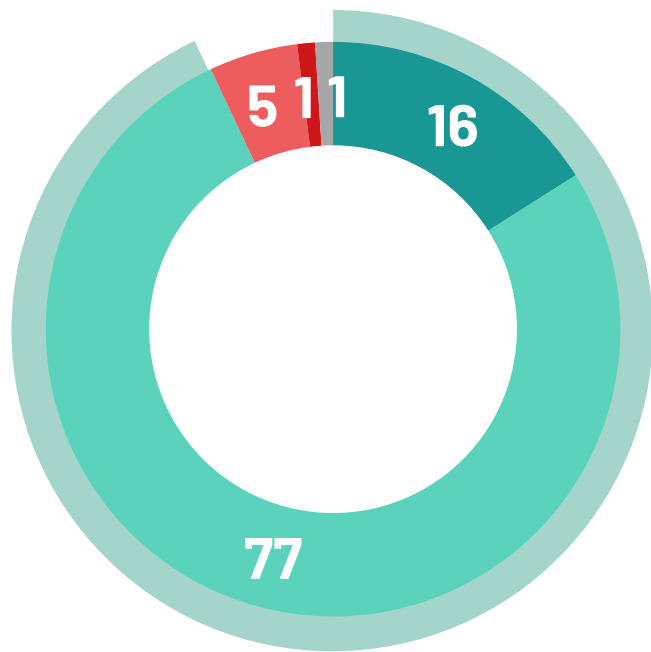
### Selon l'âge du répondant

Moins de 35 ans	15	49	29	7	64
35-49 ans	13	39	35	13	52
50 ans et plus	11	44	38	7	55

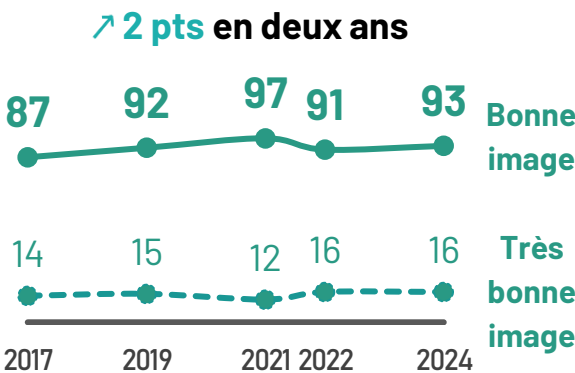
# Cette année encore, les responsables d'entreprises ont presque tous une bonne image du Service Civique

Question : Et globalement, avez-vous une bonne ou une mauvaise image du Service Civique?

Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)



% Bonne image : 93

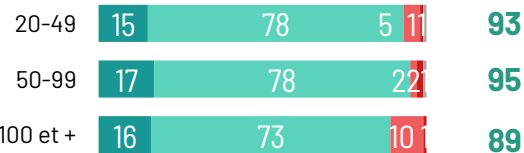


% Parmi ceux ayant recruté une personne ayant fait un service civique : 96

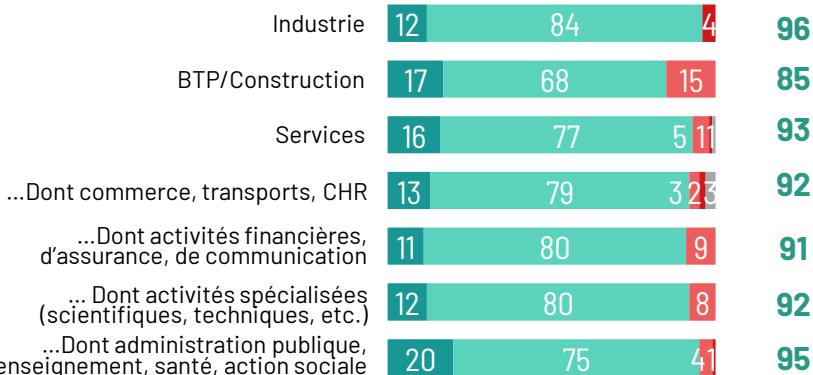
% Bonne image

Détail

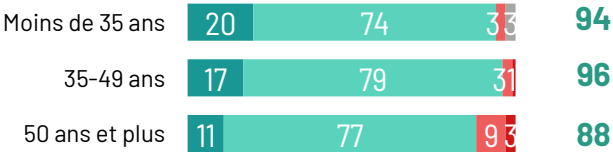
Selon le nombre de salariés



Selon le secteur d'activité



Selon l'âge du répondant

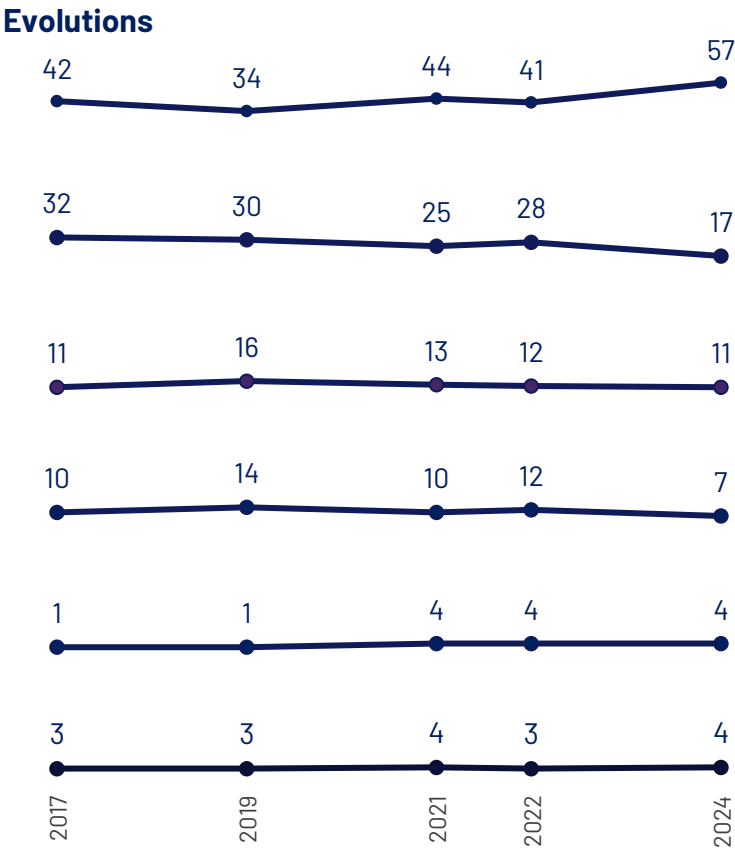
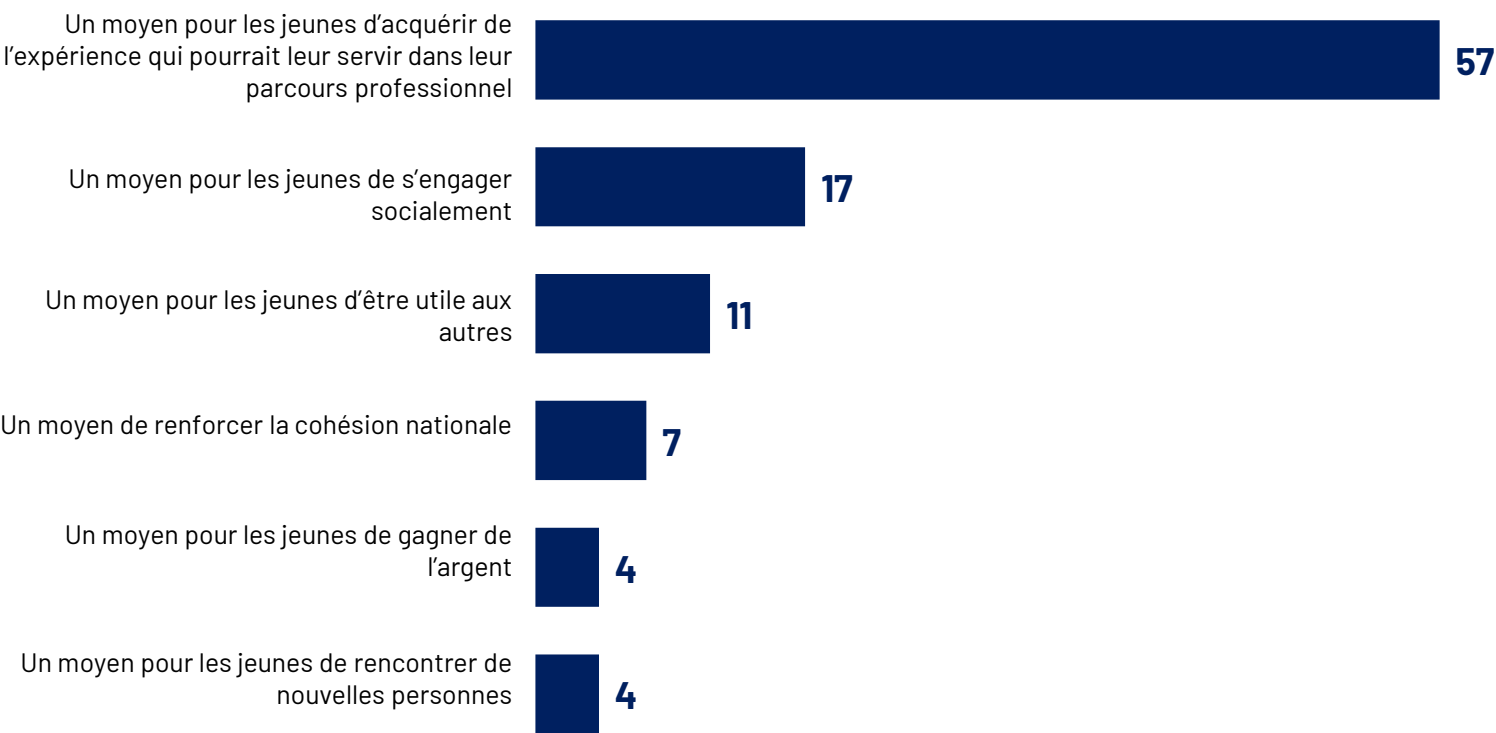


# Les recruteurs associent le Service Civique à une expérience utile sur le plan professionnel davantage qu'à un moyen de s'engager socialement



Question : Pour vous, le Service Civique, c'est avant tout...?

Base : A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

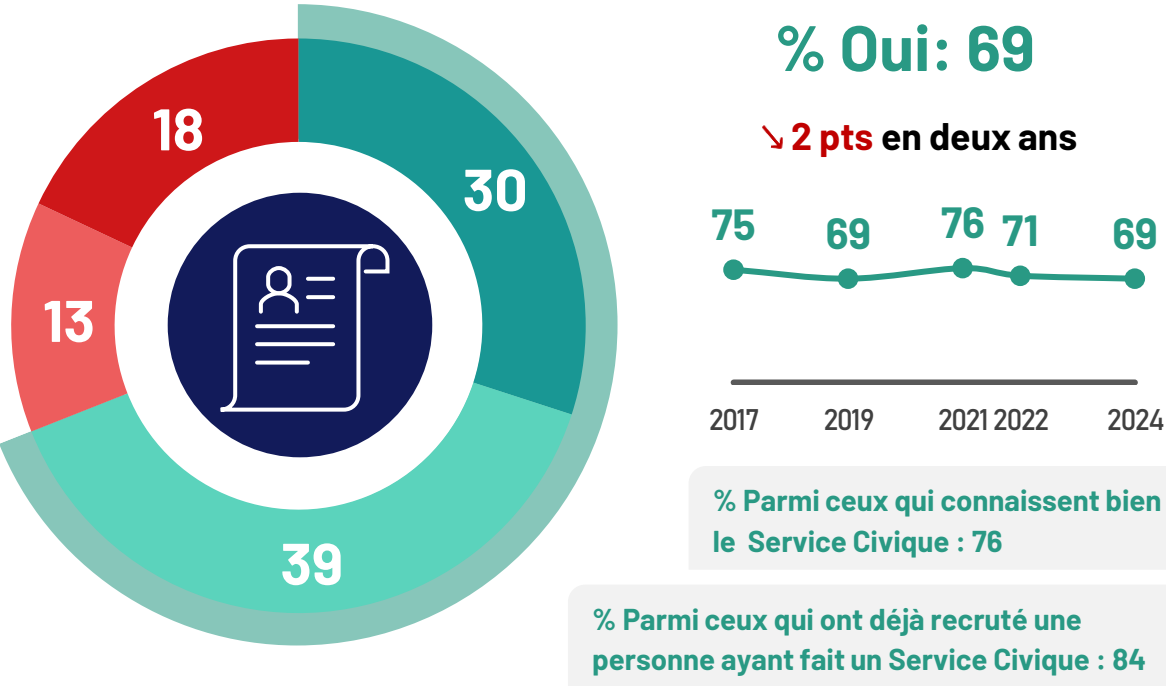


# Pour 2 recruteurs sur 3, le Service Civique est considéré comme un réel atout sur un CV, et peut motiver une décision de recrutement

Question : Selon vous, la réalisation d'un Service Civique...

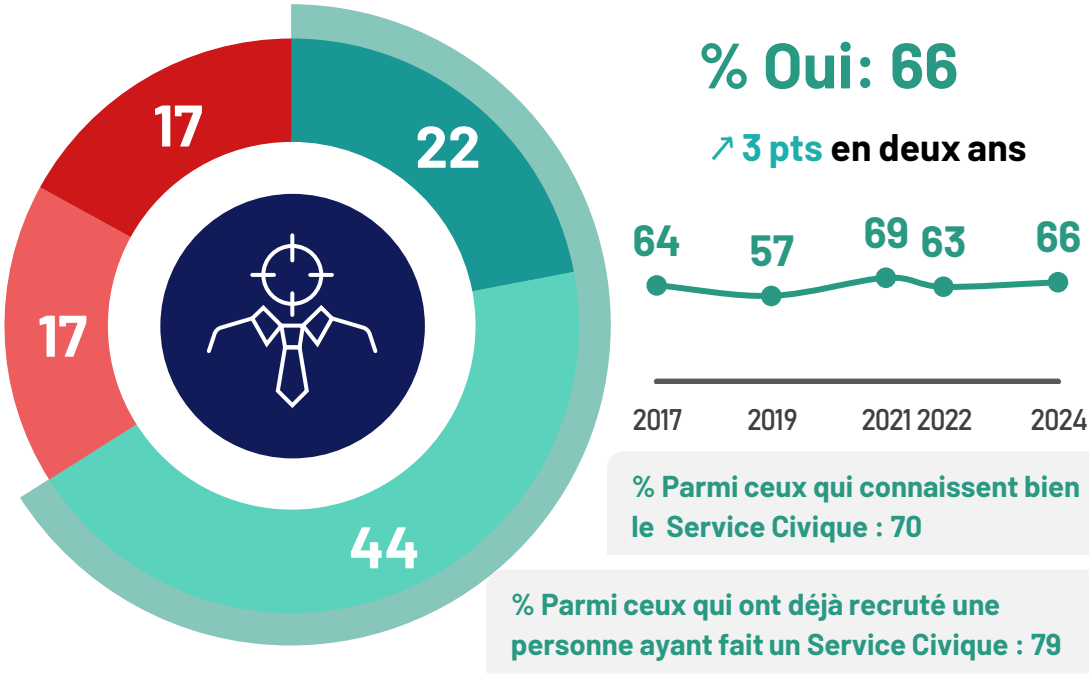
Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

Peut constituer un atout auquel vous prêtez attention dans le CV d'un jeune, et plus largement, d'un candidat à un poste dans votre entreprise ou votre structure



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

Peut vous inciter à recruter une personne



Non, pas du tout    Ne se prononce pas



## Ils nous ont dit...

« **Je le verrais très positivement, ça serait un plus pour moi, parce qu'il a décidé de consacrer du temps à la collectivité et à l'intérêt général.** Incontestablement, tout ce qui montre qu'on est dans l'action, surtout aujourd'hui, où on voit que c'est compliqué parce que les jeunes manquent d'autonomie... Donc c'est plus qu'un atout de mettre une expérience de Service Civique en avant. Dire « j'ai fait un Service Civique sur tel sujet et dans tel environnement », c'est un atout. D'autant plus, par exemple, nous qui évoluons dans l'audiovisuel, qu'il ait fait ça dans une cinémathèque ou ce genre de choses, parce que ça peut être en rapport – puisqu'on a encore des fonctions publiques qui répondent à nos domaines d'activité. Qu'il ait fait ça, c'est toujours un plus parce que ça montre déjà, même s'il n'a pas travaillé, qu'il a pu s'intéresser et rentrer dans une entreprise – même publique – sur le sujet. Ça montre sa motivation, son intérêt pour le secteur. » **DRH dans le secteur de l'audiovisuel**

« C'est vrai que l'expérience Service Civique, ça peut être un plus. Ça peut être un plus, puisque si on voit 'volontaire Service Civique' sur un CV, forcément, on va l'interroger un petit peu sur sa vision du volontariat, ce que ça lui a apporté, ce qu'il a apporté à l'administration ou l'association, et je trouve que **c'est quelque chose qui peut être très vendeur pour des volontaires Services Civiques, de savoir le mettre en perspective devant l'employeur**, parce que c'est quand même une expérience très enrichissante pour eux. Il faut qu'ils la promeuvent dans leurs parcours. » **DRH dans une Direction Départementale des Finances Publiques**

« Ça donne un véritable terrain d'échange en entretien en tout cas, et de pouvoir comprendre un peu plus la personnalité de la personne, ses valeurs, dans quoi elle s'inscrit. Et ça, je trouve qu'en effet, **c'est un sujet de conversation intéressant et qui donne de la valeur ajoutée au contenu de ce que peut présenter la personne.** » **DRH dans le secteur de la production de cosmétiques**

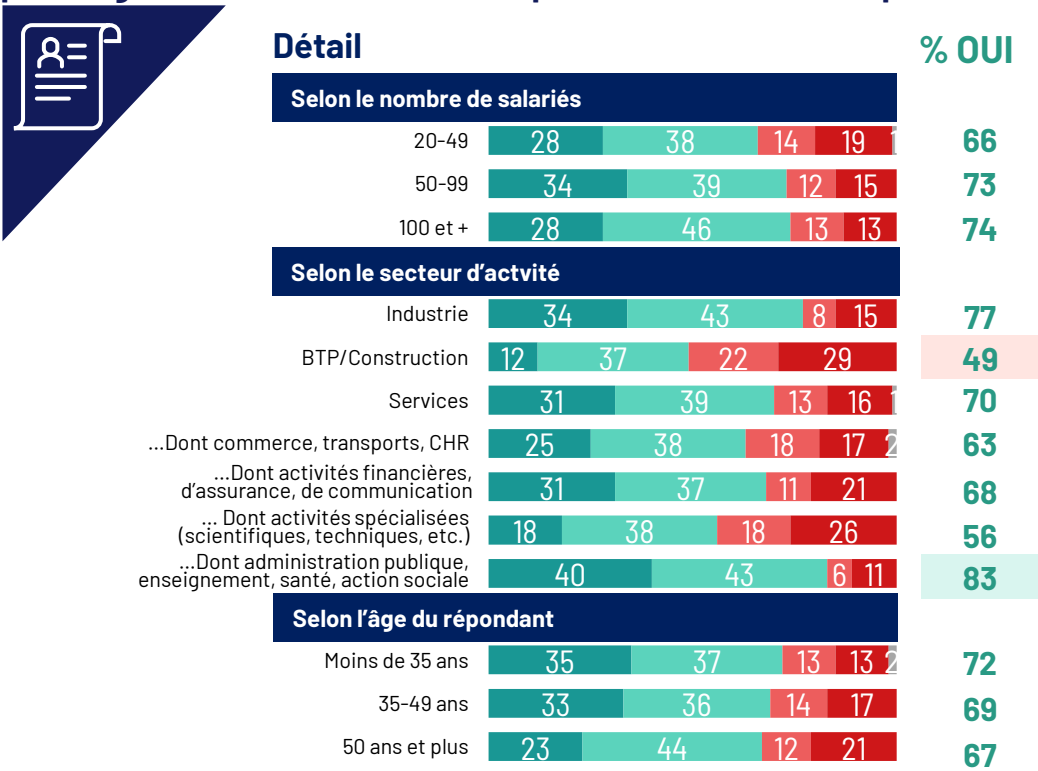


# Détails des réponses : Le Service Civique, une expérience particulièrement valorisée dans les administrations publiques

Question : Selon vous, la réalisation d'un Service Civique...

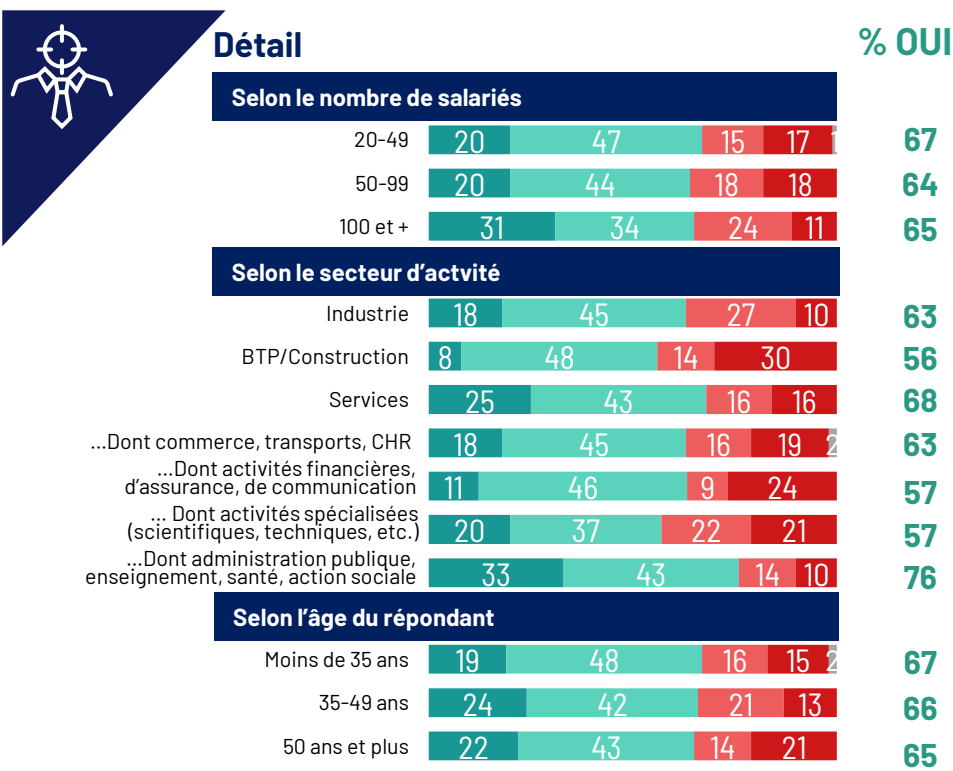
Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

Peut constituer un atout auquel vous prêtez attention dans le CV d'un jeune, et plus largement, d'un candidat à un poste dans votre entreprise ou votre structure



Oui, tout à fait    Oui, plutôt    Non, plutôt pas    Non, pas du tout    Ne se prononce pas

Peut vous inciter à recruter une personne



# LA RÉALISATION D'UN SERVICE CIVIQUE: UNE PLUS-VALUE AUX YEUX DES RECRUTEURS?

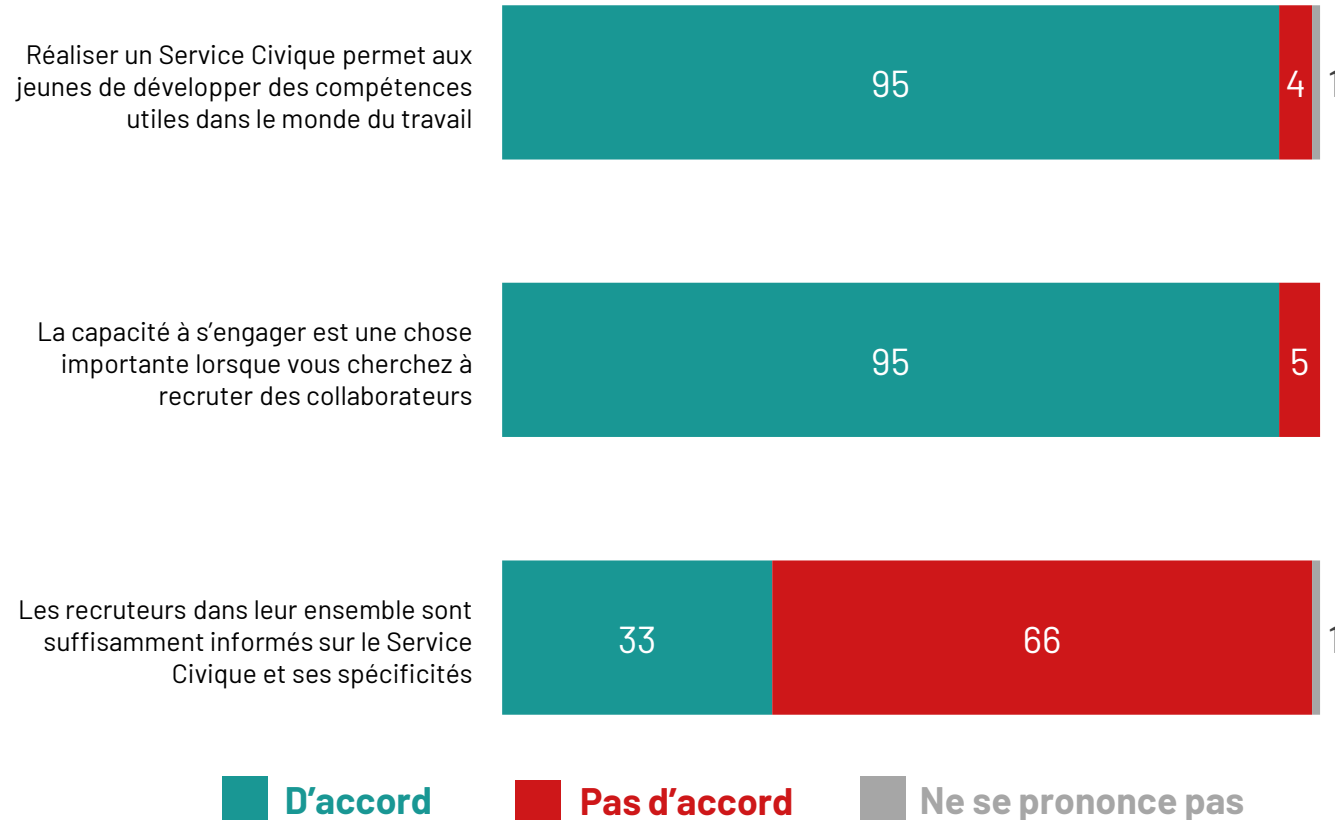
# 03



# Alors que la quasi-totalité des sondés estiment que le Service Civique permet de développer des compétences utiles dans le monde du travail, seul 1/3 considèrent que les recruteurs sont suffisamment informés sur le sujet

**Question : Et pouvez-vous me dire si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec chacune des propositions suivantes ?**

Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)



« Ça donne des billes en termes de **capacité à interagir dans des modalités professionnelles différentes**. Ça donne des opportunités de découverte qui vous permettent de rebondir, de vous projeter sur une formation, une reprise d'activité professionnelle, voire de pouvoir **développer l'esprit d'initiative et la capacité à monter des projets**. » **DRH dans le secteur associatif**

« C'est positif, parce que ça montre déjà un état d'esprit qui s'est pris en main - puisque c'est un système de volontariat, il n'y a rien d'obligatoire. **Il a montré qu'il était dans la débrouille et ça, ça me plaît beaucoup en fait**. Je suis plus sensible à ça aujourd'hui, qu'à quelqu'un qui est attentiste. » **DRH dans le secteur de l'audiovisuel**

# Parmi les qualités que le Service Civique permet de développer, celles qui intéressent le plus les recruteurs sont la capacité à collaborer avec les autres, à respecter les directives et à être autonome

Question : Parmi les compétences qui peuvent être acquises lors d’une mission de Service Civique, quelles sont celles que vous trouvez les plus intéressantes en tant que recruteur? En premier? En deuxième? En troisième?

Jusqu’à 3 réponses possibles, total supérieur à 100%  
Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

Jusqu'à 3 réponses possibles, total supérieur à 100%

Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

EN PREMIER

AU TOTAL

Evolutions en 2 ans

	20-49	50-99	100 et +	Industrie	BTP/ Construction	Services	... Dont commerce, transports, CHR	... Dont activités financières, d'assurance, de communication	... Dont activités spécialisées (scientifiques, techniques, etc.)	... Dont administration publique, enseignement, santé, action sociale	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus
Capacité à collaborer avec les autres	45	58	47	37	54	49	57	59	34	45	40	49	53
Capacité à respecter les règles et les consignes	47	33	47	48	46	43	39	65	39	44	28	51	47
Capacité à être autonome, à s'adapter, à maîtriser ses émotions	43	44	39	42	47	42	37	41	49	39	47	42	40
Capacité à interagir avec des publics variés	30	32	32	22	14	35	24	17	38	44	30	32	29
Capacité à prendre des initiatives	27	39	36	37	35	29	24	37	24	36	37	28	31
Sens des responsabilités	30	22	28	33	24	28	30	28	24	29	29	28	27
Capacité d'être à l'écoute	25	20	25	24	20	25	33	18	26	21	31	17	27
Capacité à persévérer	16	17	13	19	17	15	20	17	9	13	10	16	18
Capacité à faire face à des aléas et des situations imprévues	12	17	13	8	10	15	11	4	24	16	12	17	10
Capacité à prendre la parole	9	9	9	8	14	9	8	7	14	9	11	12	4
Capacité à animer une équipe	6	8	8	13	5	6	3	6	13	3	13	6	3



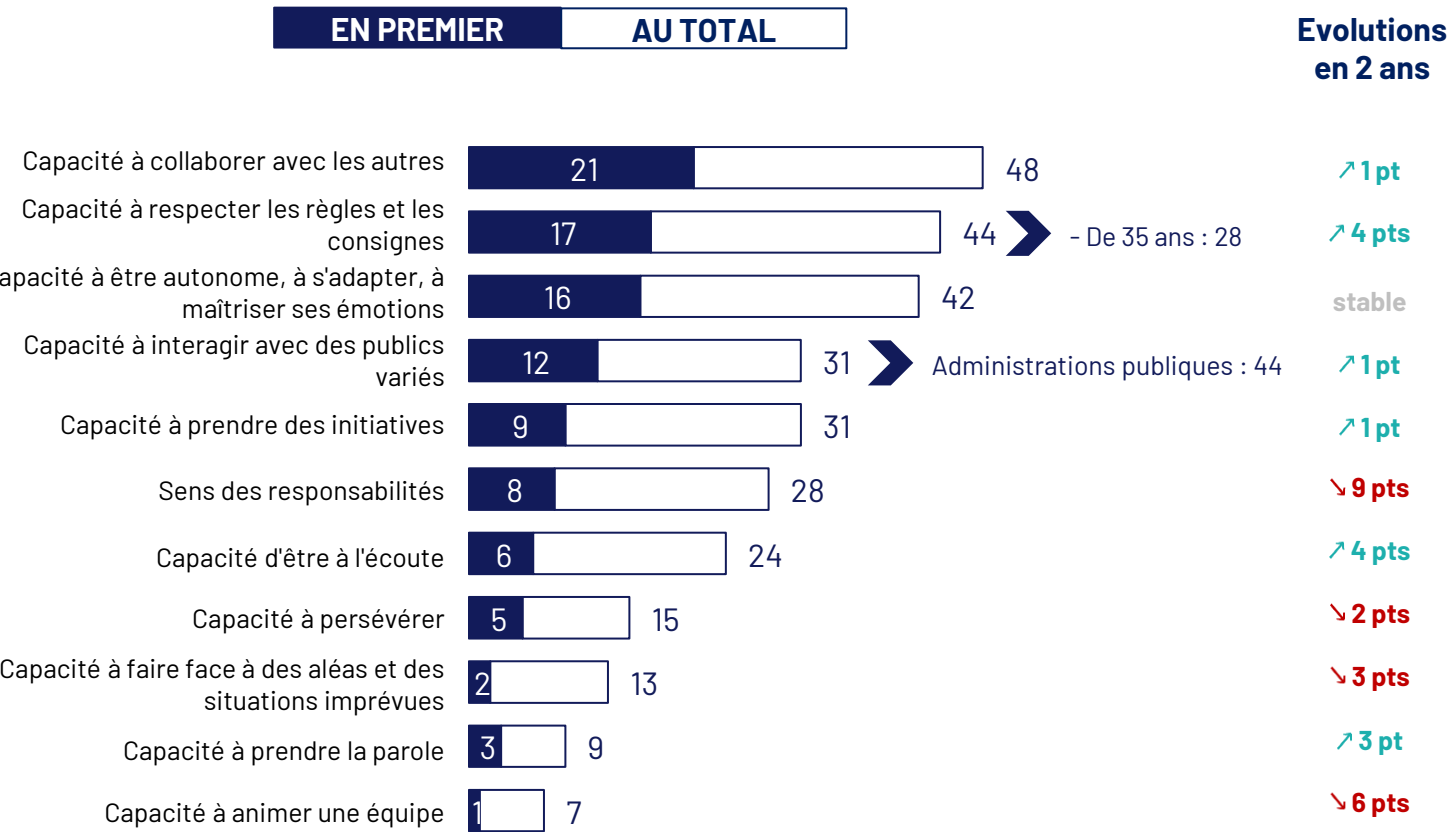
# Parmi les qualités que le Service Civique permet de développer, celles qui intéressent le plus les recruteurs sont la capacité à collaborer avec les autres, à respecter les directives et à être autonome

Question : Parmi les compétences qui peuvent être acquises lors d'une mission de Service Civique, quelles sont celles que vous trouvez les plus intéressantes en tant que recruteur? En premier? En deuxième? En troisième?

Jusqu'à 3 réponses possibles, total supérieur à 100%

Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

Détail 2024 - % AU TOTAL



« **S'insérer dans un espace de travail, dans une coopération avec différents statuts, salariés, bénévoles, autres volontaires, prendre des responsabilités à sa juste mesure, [...] ça forcément c'est une vraie plus-value.** » **DRH dans le secteur associatif**

« On leur inculque nos principes à nous, donc le secret fiscal, tout ce qui est **principe, obligation, déontologie**. Et c'est vrai qu'elles ont découvert et elles ont acquis assez facilement tous les réflexes. » **DRH dans une Direction Départementale des Finances Publiques**

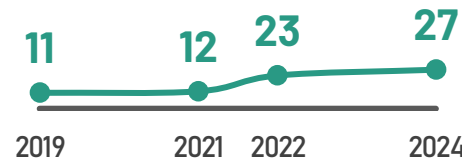
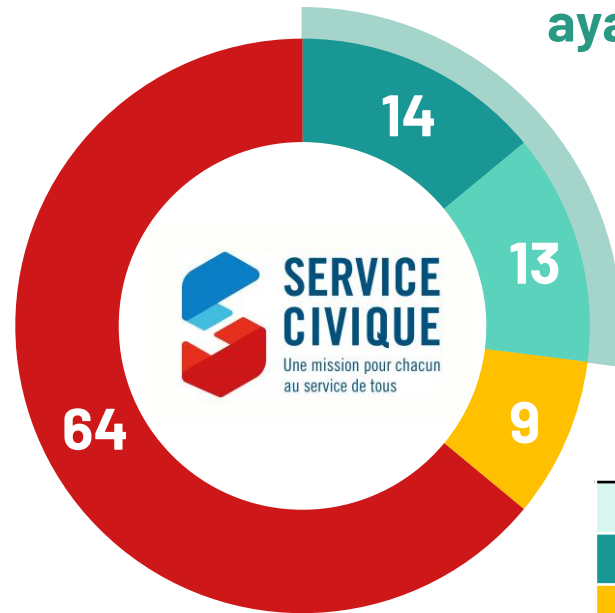
« **On recherche plutôt des personnalités qui sachent être autonomes, reporter les informations et surtout adaptables.** Parce qu'après, on peut tout apprendre aujourd'hui. Si on voit des personnes qui ont des bagages tant mieux, mais c'est plutôt la force d'aller chercher, de se débrouiller, de faire face à ce qui leur arrive pour pouvoir arriver au travail final qui m'importe. » **DRH dans le secteur de l'audiovisuel**

# Parmi les responsables RH de structures d'au moins 20 salariés, un peu plus d'1/4 a déjà recruté une personne ayant fait un Service Civique, une proportion en constante hausse

Question : Vous personnellement, avez-vous déjà recruté une personne ayant effectué un Service Civique?  
Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

## % Ayant recruté une personne ayant fait un service civique : 27

↗ 4 pts en deux ans



	2019	2021	2022	2024
% Oui	12	12	23	27
% Plusieurs fois	4	6	9	14
% c'est en projet	1	3	3	9

Oui, plusieurs fois    Oui, une fois    Non, mais c'est actuellement en projet    Non, jamais

### Détail

#### Selon le nombre de salariés

20-49	11	10	10	69	21
50-99	15	14	6	65	29
100 et +	21	21	7	51	42

#### Selon le secteur d'activité

Industrie	6	19	12	63	25
BTP/Construction	3	7		90	10
Services	17	13	9	61	30
...Dont commerce, transports, CHR	20	8	9	63	28
...Dont activités financières, d'assurance, de communication	2	15	13	70	17
...Dont activités spécialisées (scientifiques, techniques, etc.)	11	5		83	12
...Dont administration publique, enseignement, santé, action sociale	21	19	11	49	40

#### Selon l'âge du répondant

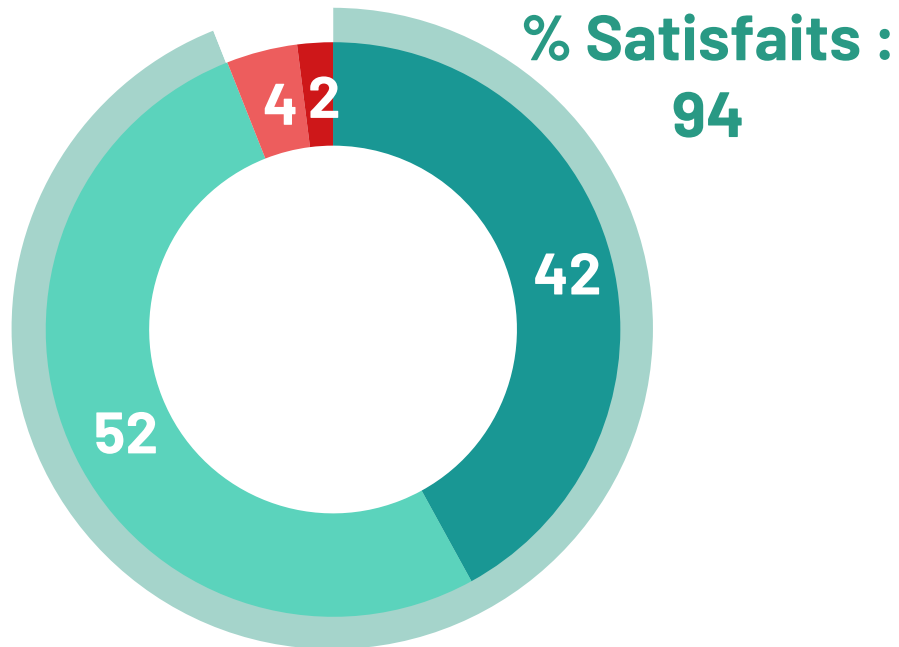
Moins de 35 ans	9	19	12	60	28
35-49 ans	21	11	9	59	32
50 ans et plus	9	11	6	74	20

# Parmi les responsables RH ayant recruté d'anciens volontaires en Service Civique, la plupart déclarent avoir été satisfaits de cette recrue



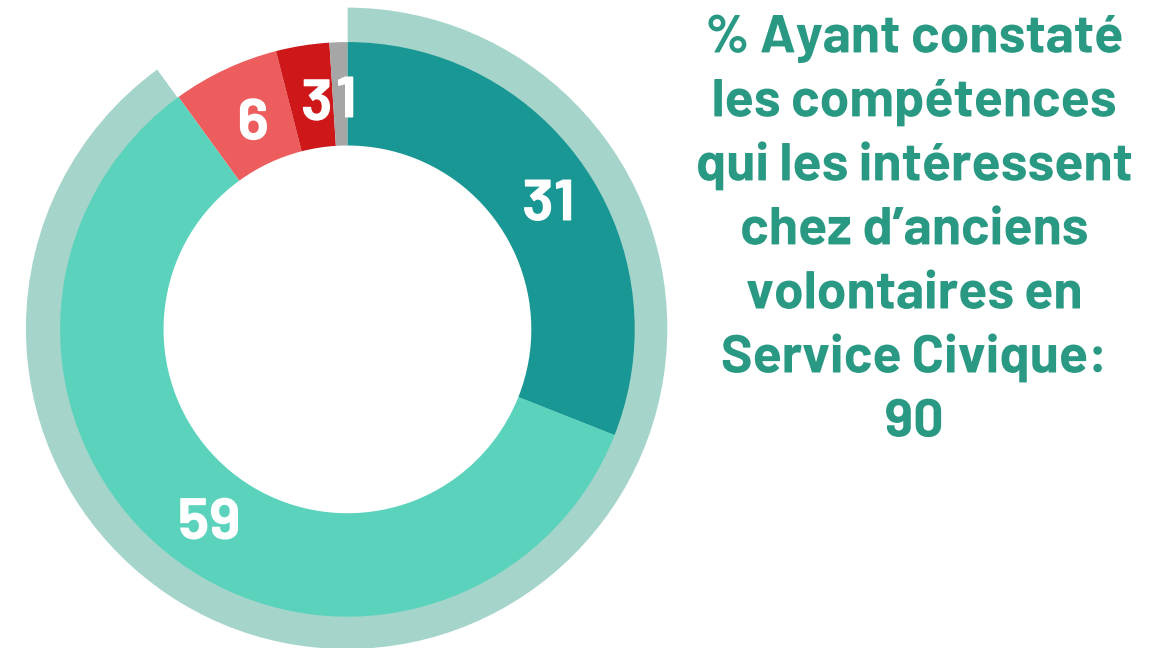
**Question : Et au sujet de ces recrutements, diriez-vous que vous en avez été globalement satisfait?**

*Base: A tous ceux ayant recruté des anciens volontaires en Service Civique (114 répondants)*



**Question : Et quand vous pensez à ces différentes compétences, les avez-vous constatées auprès des anciens volontaires en Service Civique que vous avez pu recruter ?** (compétences mentionnées slide 19 : capacité à collaborer, à être autonome, à être à l'écoute, à prendre des initiatives...)

*Base: A tous ceux ayant recruté des anciens volontaires en Service Civique (114 répondants)*



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

# LA RECONNAISSANCE DU SERVICE CIVIQUE PAR LES RECRUTEURS, ET PAR LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL

# 04

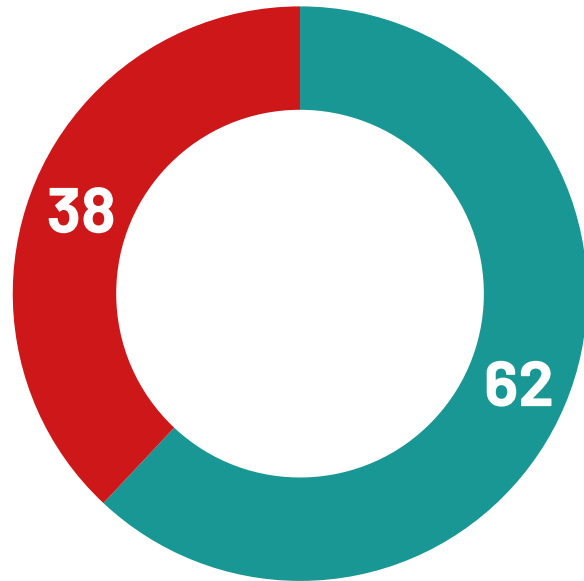




# Un peu moins de 2 sondés sur 5 considèrent que les recruteurs privilégient encore trop les parcours académiques linéaires sans être attentifs à d'autres profils plus inhabituels, dont ceux incluant la réalisation d'un Service Civique

Question : Et de laquelle des deux opinions suivantes vous sentez-vous le plus proche ?

Base: A tous



**Dans leur ensemble, les recruteurs savent aujourd'hui faire de la place pour des parcours plus atypiques pouvant inclure césure, Service Civique ou changement d'orientation**

**Dans leur ensemble, les recruteurs priorisent encore trop les parcours scolaires et professionnels linéaires**

**Ne se prononce pas**

## Détail

### Selon le nombre de salariés

20-49	62	38
50-99	63	35
100 et +	59	41

### Selon le secteur d'activité

Industrie	71	29
BTP/Construction	68	32
Services	60	40
...Dont commerce, transports, CHR	64	36
...Dont activités financières, d'assurance, de communication	48	50
...Dont activités spécialisées (scientifiques, techniques, etc.)	48	52
...Dont administration publique, enseignement, santé, action sociale	59	40

### Selon l'âge du répondant

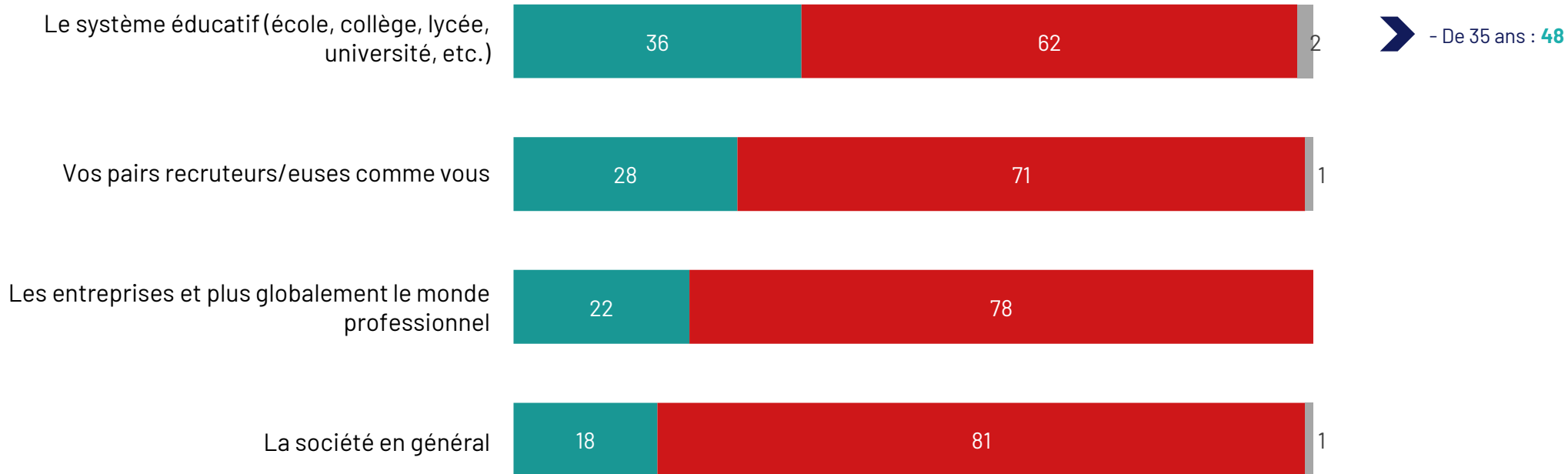
Moins de 35 ans	61	38
35-49 ans	64	36
50 ans et plus	59	40

# Pour la majorité des recruteurs, le Service Civique n'est toujours pas suffisamment reconnu dans le monde professionnel, le système éducatif et la société en général



**Question : Et selon vous, le Service Civique est-il aujourd'hui suffisamment ou pas suffisamment reconnu par...?**

Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)



Suffisamment Pas suffisamment Ne se prononce pas

# Aussi, ils sont très largement favorables à la mise en place de mesures pour favoriser une meilleure reconnaissance du Service Civique



Question : Pour chacune des actions suivantes, diriez-vous, en tant que recruteur, qu'elle pourrait améliorer ou non la connaissance et la reconnaissance du Service Civique par vos pairs ?

Base: A tous ceux ayant entendu parler du Service Civique (393 répondants)

Détail 2024 - % OUI



# ANNEXES



# NOS ENGAGEMENTS

## CODES PROFESSIONNELS, CERTIFICATION QUALITÉ CONSERVATION ET PROTECTION DES DONNÉES

Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de marché et d'opinion suivants :

- **SYNTEC** (syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France ; [www.Syntec-etudes.Com](http://www.Syntec-etudes.Com))
- **ESOMAR** (European Society for Opinion and Market Research, [www.Esomar.Org](http://www.Esomar.Org))



**Ipsos France est certifiée ISO 20252 :  
Market Research - version 2019  
par AFNOR CERTIFICATION**

Ce document est élaboré dans le respect de ces codes et normes internationales.

Ipsos France s'engage à appliquer le **code ICC/Esomar** des études de marché et d'opinion. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché et établit les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.



Ipsos s'engage à respecter les lois applicables. Ipsos a désigné un Data Protection Officer et a mis place un plan de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement (UE) 2016/679). Pour plus d'informations sur notre politique en matière de protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>

A ce titre, la durée de conservation des données personnelles des personnes interviewées dans le cadre d'une étude est, à moins d'un engagement contractuel spécifique :

de 12 mois suivant la date de fin d'une étude Ad Hoc .

de 36 mois suivant la date de fin de chaque vague d'une étude récurrente.

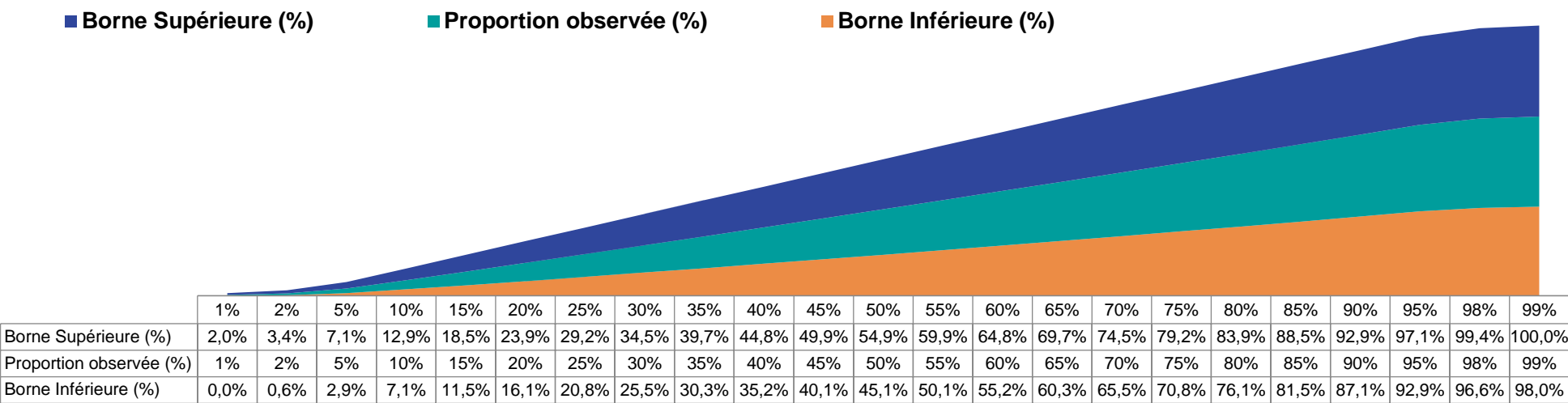
# FIABILITÉ DES RÉSULTATS

## Feuille de calcul

### En l’occurrence s’agissant de cette étude :

- Intervalle de confiance: 95%
- Taille d’échantillon: 401

### Les proportions observées sont comprises entre :



# FICHE TECHNIQUE

## ÉTUDE CATI

# Fiche technique

## Étude CATI

### ÉCHANTILLON

- **Population cible** : 401 responsables en charge du recrutement (DRH, RRH, ...) dans des entreprises et organismes d'au moins 20 salariés (secteurs public, privé et associatif).
- **Tirage de l'échantillon et fichier sources** : Tirage aléatoire dans une liste achetée à un fournisseur agréé permettant de contrôler la stratification géographique du tirage (région, département, taille d'agglomération, ...)
- **Sélection de l'interviewé** : Désignation de la personne interrogée par la méthode des quotas
- **Critères et sources de représentativité de l'échantillon** : taille de l'organisme, zones UDA5, secteur d'activité

### COLLECTE DES DONNÉES

- **Dates de terrain**: 06/09/2024 – 24/09/2024
- **Echantillon réalisé** : 401 cas
- **Mode de recueil** : téléphone CATI
- **Méthodes de contrôle de la qualité de la collecte**: 5% de contrôles indépendants par écoute à distance du questionnaire complet.
- Les données seront conservées 12 mois

### TRAITEMENT DES DONNÉES

- Echantillon pondéré
- Méthode de pondération : Calage sur marges
- Critères de redressement : taille de l'organisme, zones UDA5, secteur d'activité



# FIABILITÉ DES RÉSULTATS : Études administrées par enquêteur

La fiabilité globale d'une enquête est le résultat du contrôle de toutes les composantes d'erreurs, c'est pourquoi Ipsos impose des contrôles et des procédures strictes à toutes les phases de l'étude.

## EN AMONT DU RECUEIL

- **Echantillon** : structure et représentativité
- **Questionnaire** : le questionnaire est rédigé en suivant un process de rédaction comprenant 12 standards obligatoires. Il est relu et validé par un niveau senior puis envoyé au client pour validation finale. La programmation (ou script du questionnaire) est testée par au moins 2 personnes puis validée.
- **Collecte** : les enquêteurs sont formés aux techniques d'enquêtes dans un module de formation dédié préalable à toute participation à une étude. Par ailleurs, ils reçoivent ou assistent à un briefing détaillé au démarrage de chaque étude.

## LORS DU RECUEIL

**Échantillonnage** : Ipsos impose des règles d'exploitation très strictes sur ses bases de tirages afin de maximiser le caractère aléatoire de la sélection de l'échantillon: règles de dispersion en face à face, tirage aléatoire sur liste au téléphone, méthode des quotas, ...

- **Suivi du terrain** : la collecte est suivie (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses) et le travail de l'enquêteur contrôlé soit par écoute complète (5% des questionnaires réalisés), soit a posteriori (10% en rappel téléphonique ou par revisite pour les enquêtes réalisées en face à face)

## EN AVAL DU RECUEIL

- Les résultats sont analysés en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance versus taille d'échantillon, tests de significativité). Les premiers résultats sont systématiquement contrôlés versus les résultats bruts issus de la collecte. La cohérence des résultats est aussi contrôlée (notamment les résultats observés versus les sources de comparaison en notre possession).
- Dans le cas d'une pondération de l'échantillon (méthode de calage sur marges), celle-ci est contrôlée par les équipes de traitement (DP) puis validée par les équipes études.

## À PROPOS D'IPSOS

Ipsos est l'un des leaders mondiaux des études de marché et des sondages d'opinion, présent dans 90 marchés et comptant près de 20 000 collaborateurs.

Nos chercheurs, analystes et scientifiques sont passionnément curieux et ont développé des capacités multi-spécialistes qui permettent de fournir des informations et des analyses poussées sur les actions, les opinions et les motivations des citoyens, des consommateurs, des patients, des clients et des employés.

Nos 75 solutions s'appuient sur des données primaires provenant de nos enquêtes, de notre suivi des réseaux sociaux et de techniques qualitatives ou observationnelles.

Notre signature « Game Changers » résume bien notre ambition d'aider nos 5 000 clients à évoluer avec confiance dans un monde en rapide évolution.

Créé en France en 1975, Ipsos est coté à l'Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. L'entreprise fait partie des indices SBF 120 et Mid-60 et est éligible au service de règlement différé (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP  
**[www.ipsos.com](http://www.ipsos.com)**

## GAME CHANGERS

Dans un monde qui évolue rapidement, s'appuyer sur des données fiables pour prendre les bonnes décisions n'a jamais été aussi important.

Chez Ipsos, nous sommes convaincus que nos clients cherchent plus qu'un simple fournisseur de données. Ils ont besoin d'un véritable partenaire qui leur procure des informations précises et pertinentes, et les transforme en connaissances pour leur permettre de passer à l'action.

Voilà pourquoi nos experts, curieux et passionnés, délivrent les mesures les plus exactes pour en extraire l'information qui permettra d'avoir une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Individus.

Nous mêlons notre savoir-faire au meilleur des sciences et de la technologie, et appliquons nos quatre principes de sécurité, simplicité, rapidité et de substance à tout ce que nous produisons.

Pour permettre à nos clients d'agir avec plus de rapidité, d'ingéniosité et d'audace.

La clef du succès se résume par une vérité simple :  
**You act better when you are sure.**

# Merci