



Attirer les talents : un constat du marché post-Covid.

Comment les entreprises françaises
font évoluer leurs stratégies
pour attirer les talents.

Etude réalisée par Reverse SAS

Méthodologie



Sondage en ligne réalisé du 29/09/2022 au 02/10/2022 avec une méthodologie CAWI (Computer Assisted Web Interview) auprès d'un échantillon de 350 entreprises françaises interrogées par le cabinet d'études de marché IntoTheMinds (www.intotheminds.com).

IntoTheMinds est un cabinet d'études de marché et de conseils en marketing situé en France (Paris) et en Belgique (Bruxelles). Le cabinet est spécialisé dans les méthodes d'études de marché de pointe pour s'attaquer aux projets les plus complexes : études qualitatives, études quantitatives, modélisation comportementale, ...

Éléments principaux





Depuis la pandémie, les responsables RH et les CEOs français ont encore plus de difficultés à **recruter** qu'à **retenir** leurs collaborateurs.

- 64% des personnes en charge du recrutement dans les entreprises indiquent avoir plus de difficultés à recruter qu'à retenir leurs collaborateurs.

Le marché de l'emploi post-Covid français est devenu un **véritable marché de candidats** :

- Seulement 33% des répondants pensaient que les candidats étaient en position de force avant le COVID.
- **70% des répondants perçoivent une forte pression des candidats aujourd'hui.**
- 68% des RRH et des CEO se retrouvent face à leurs concurrents directs.

La position de force des candidats et la forte concurrence sur le marché obligent les entreprises à revoir leur méthode de recrutement.

- 75% des entreprises sondées ont indiqué avoir changé leurs méthodes de recrutement.

Une pénurie de candidats pas seulement sur les "nouveaux" métiers ou les métiers "innovants" :

- Le top 3 des métiers pénuriques selon les répondants : la vente, la fabrication/production, les ressources humaines.

Malgré un marché chamboulé et une prise de pouvoir des candidats dans les procédures de recrutement, le podium des outils utilisés reste peu innovant.

- Le top 3 des outils utilisés : les plateformes de recrutement (Indeed, WttJ, ..), les réseaux sociaux pro. (LinkedIn) et les CVthèques.

Les 3 méthodes alternatives qui ont convaincu les entreprises sont : le recrutement "sur le champs", les "essais métiers" et le "recrutement inversé".

Rares sont les entreprises qui ont fait évoluer leur offre d'emploi pour mieux attirer les candidats. **Le nouvel élément essentiel dans les offres d'emploi : le télétravail.**

Une évolution plutôt qu'une révolution des processus de recrutement :

- Le site carrière et les réseaux sociaux, les outils mis en place par les entreprises pour mieux communiquer avec les candidats.
- Plus de 73% des entreprises sondées indiquent être prêtes à recruter sans lettre de motivation. Ce chiffre passe à seulement 40% pour les CV...
- Seulement 15% des répondants ont systématisé le retour d'information des candidats refusant leur offre.

70% des répondants indiquent que la marque employeur est un facteur important d'attractivité des candidats. Les outils utilisés : images et vidéo des bureaux/de l'entreprise, profil sur les plateformes de recrutement, utilisation des réseaux sociaux.

Accélération du traitement des candidatures : un luxe que seules les Grandes entreprises peuvent appliquer.

Le temps moyen de traitement des candidatures est de 2 semaines en France.

- 72% des entreprises indiquent avoir un temps de traitement des candidatures inférieur à deux semaines.
- Les Grandes Entreprises (+250 salariés) traitent en moyenne les candidatures en 1 semaine contre +2 semaines pour les PME et TPEs.

Les entreprises accélèrent leurs processus de recrutement pour passer en dessous de la barrière symbolique des 1 mois.

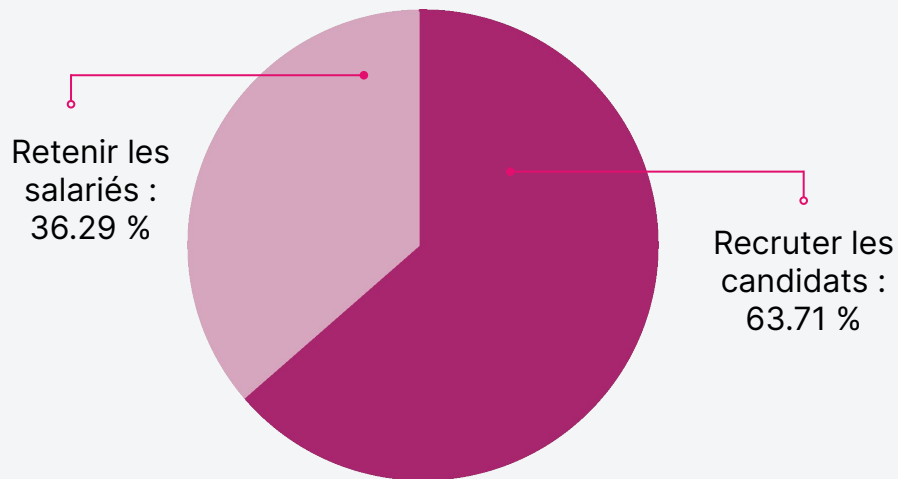
- 43% des entreprises sondées indiquent avoir accéléré leur durée moyenne de recrutement sur la dernière année.
- Cette accélération fait que près de **60% des entreprises françaises recrutent en moins de 1 mois aujourd'hui.**

Tendances générales sur le marché



Depuis le basculement de marché et la pandémie, les responsables RH et les CEOs en France ont plus de difficultés à recruter qu'à retenir leurs collaborateurs

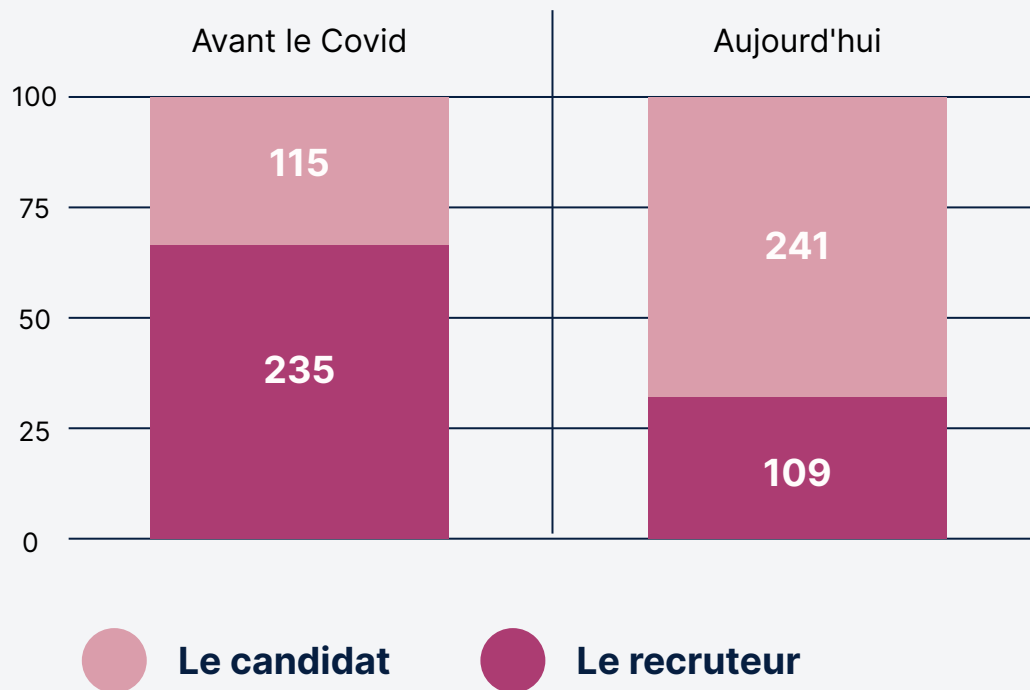
Quelle est votre plus grande difficulté aujourd'hui ?



64% des personnes en charge du recrutement dans les entreprises indiquent avoir plus de difficultés à recruter qu'à retenir leurs collaborateurs actuellement. Les CEOs des petites entreprises semblent également avoir plus de difficulté à recruter que les responsables RH.

Le marché de l'emploi post-Covid français est devenu un véritable marché de candidats

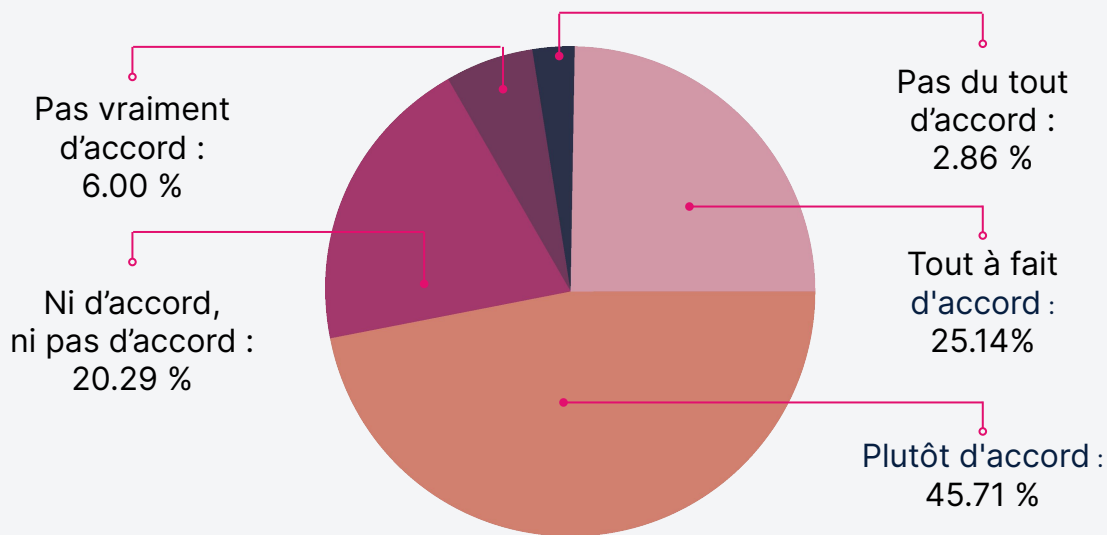
Qui est en position de force lors de l'entretien d'embauche, le candidat ou le recruteur ?



Les résultats du sondage auprès de 350 Responsables RH et CEO sont sans appel. Un changement de **paradigme fort s'est opéré sur le marché** de l'emploi et les candidats sont en position de force sur le marché. Avant le Covid, seulement **33%** des répondants pensaient que les candidats étaient en position de force, **ce chiffre est de 68% aujourd'hui.**

Les candidats mettent la pression et imposent leurs conditions aux entreprises françaises.

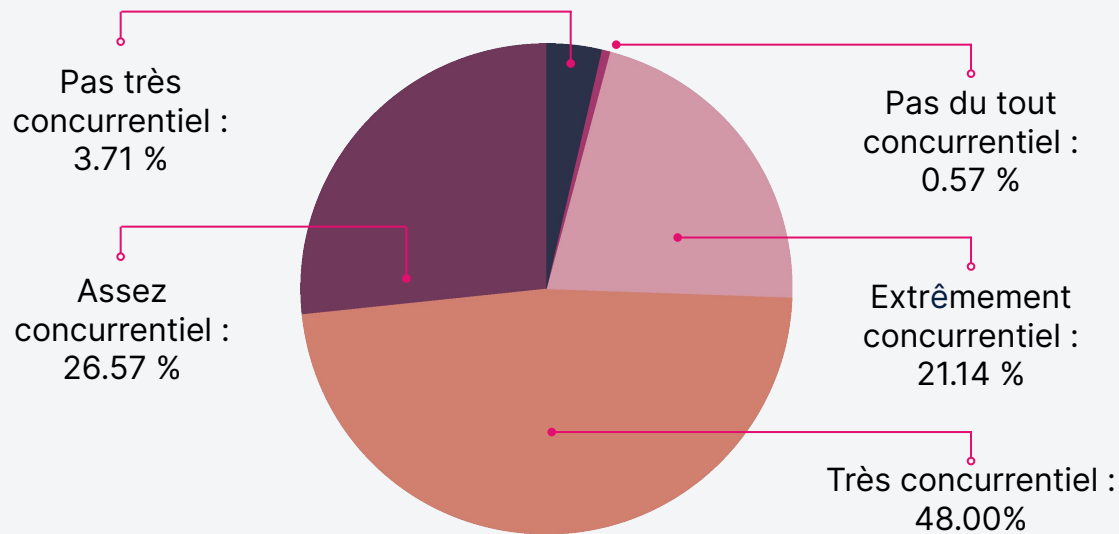
Je perçois une pression de la part de candidats qui essaient d'imposer leurs conditions pour se faire embaucher ?



Cette tendance se traduit également lors des processus de recrutement et les entretiens. Aujourd'hui, près de **70% des répondants perçoivent une forte pression des candidats** pour imposer leurs conditions d'embauche.

La concurrence fait rage sur le marché de l'emploi

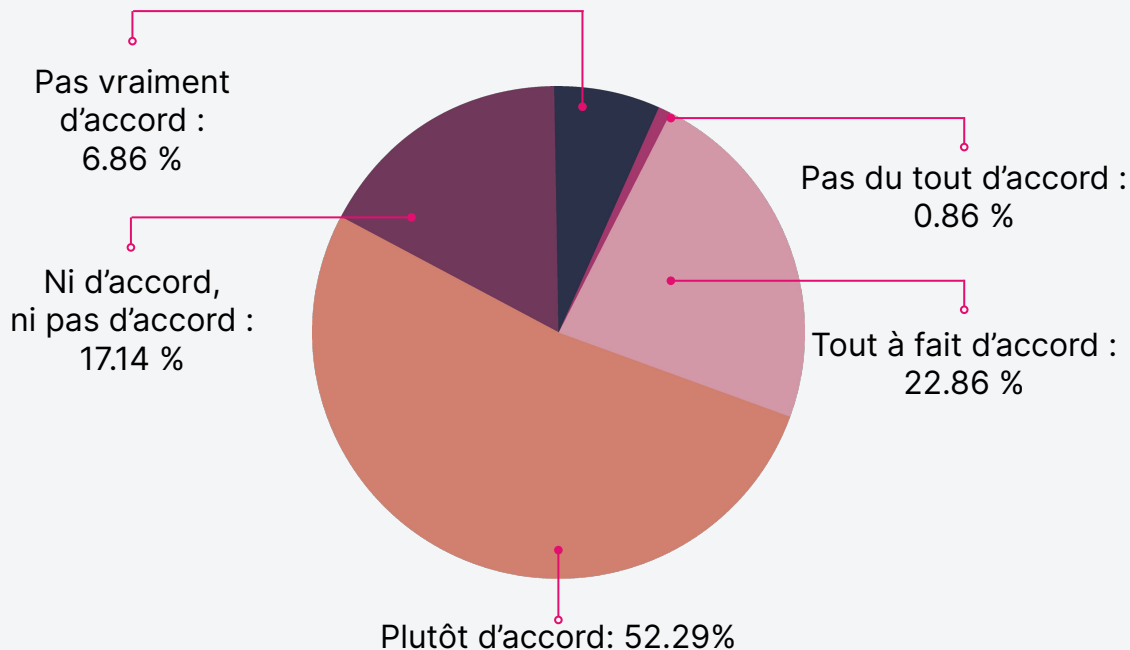
Comment évalueriez-vous le niveau de concurrence général entre les entreprises pour un même candidat aujourd'hui ?



La concurrence fait rage sur le marché de l'emploi. Le sondage indique que **68% des RRH et des CEO sont en très forte concurrence avec leurs concurrents directs** pour un même poste.

La position de force des candidats et la forte concurrence sur le marché obligent les entreprises à revoir leur méthode de recrutement

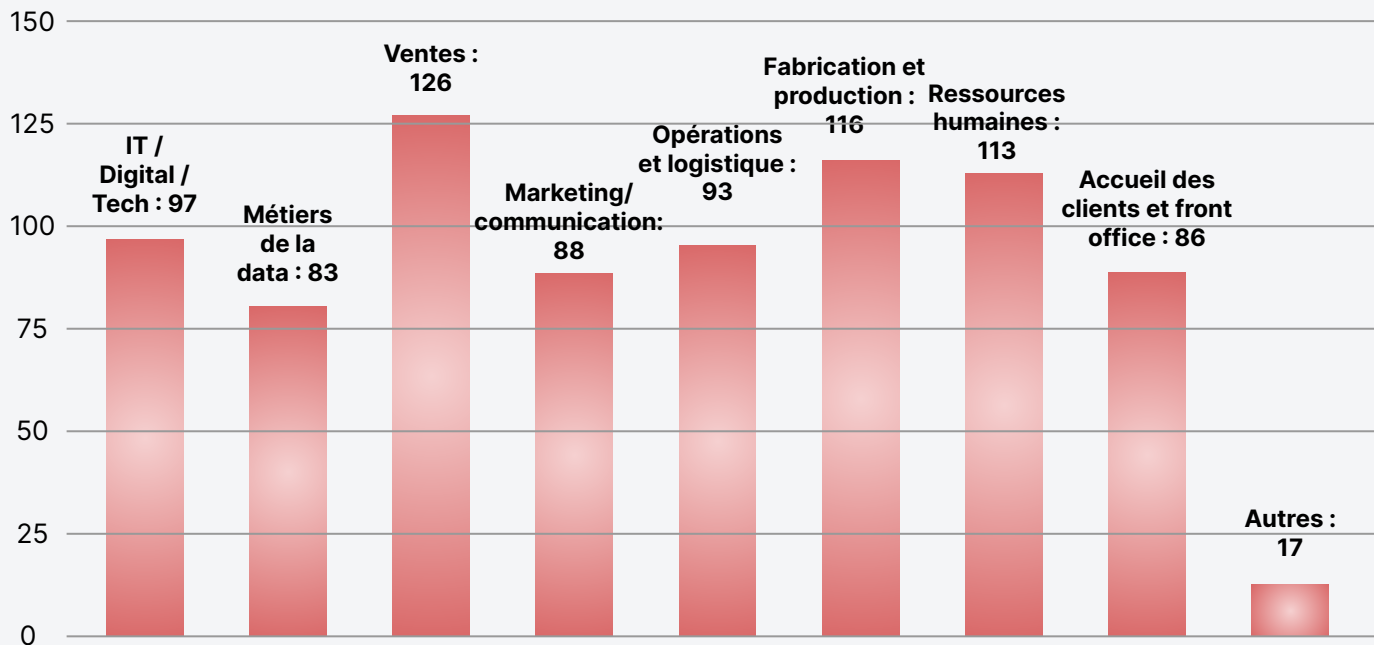
Nous avons changé nos méthodes de recrutement ces 12 derniers mois



La position de force des candidats et la concurrence sur le marché ont **remis en question les processus de recrutement actuels**. D'ailleurs, c'est plus de **75% des entreprises sondées qui ont indiqué avoir changé leurs méthodes de recrutement** pour répondre aux nouvelles exigences du marché.

Une pénurie de candidats pas seulement sur les métiers “nouveaux” ou “innovants”

Sur les métiers suivants, ressentez-vous une pénurie de talents ?



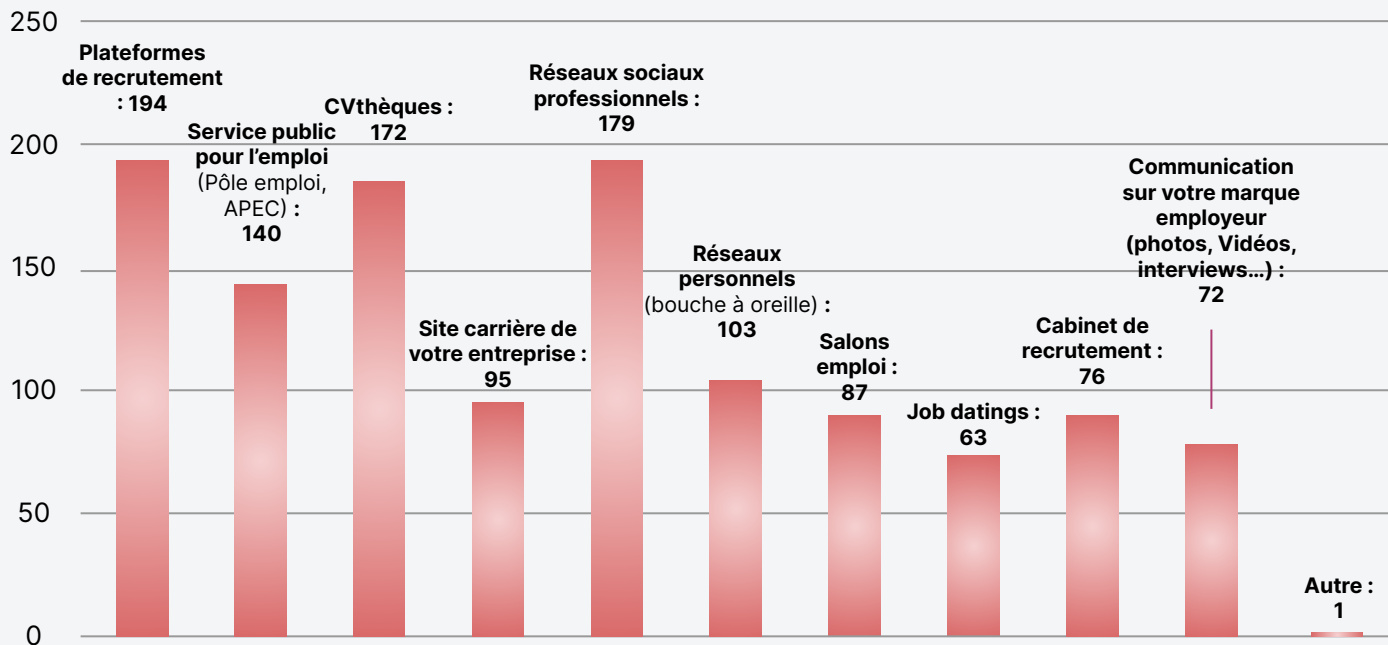
Le top 3 des métiers pénuriques :
La vente (15%), la fabrication/production (14%) et les RH (14%). Les métiers de l'IT/digital/tech arrivent au pied du podium avec 12% des réponses.

Résultats du sondage



Des outils dépassés pour le marché de l'emploi ?

Quels outils utilisez-vous dans votre stratégie de recrutement pour mieux attirer les candidats aujourd'hui ?

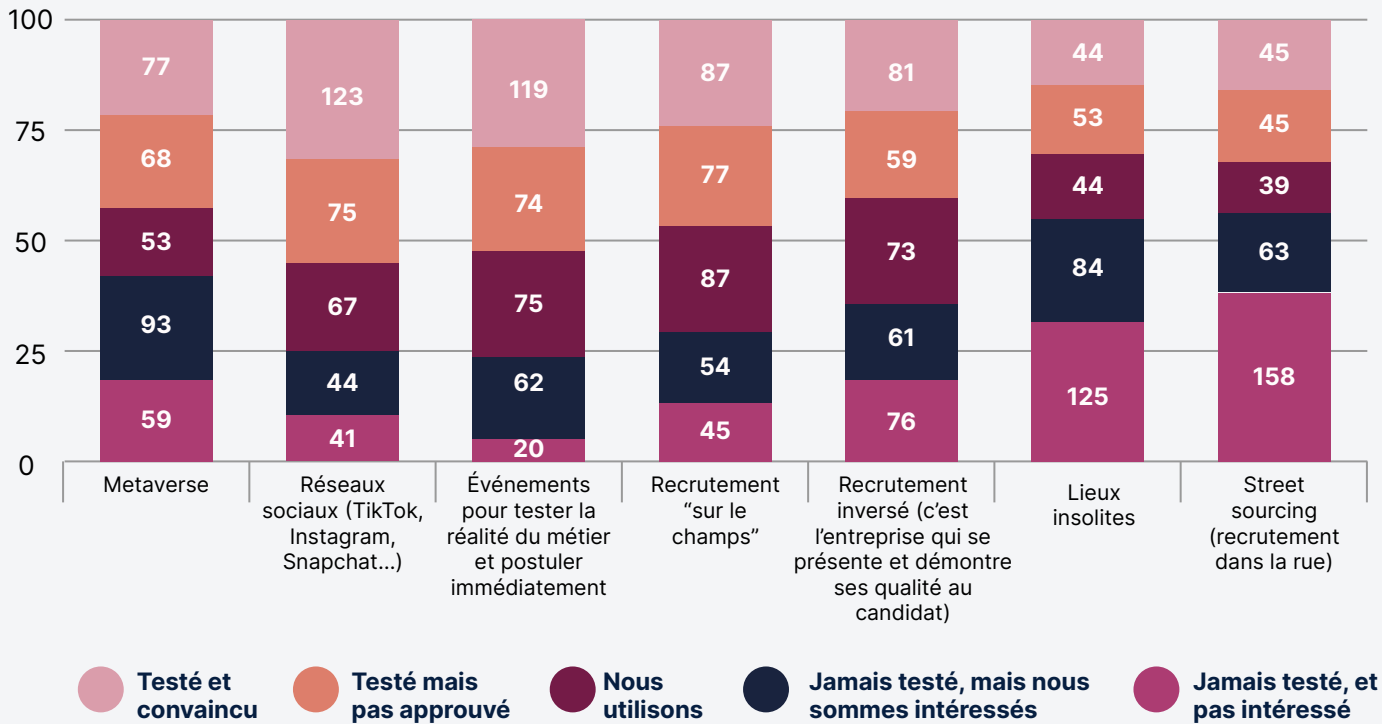


Malgré un marché chamboulé et le pouvoir des candidats dans les processus de recrutement, **le podium des outils utilisés reste peu innovant**. Ainsi, nous retrouvons sur le podium des outils les plus cités pour les 350 répondants, les plateformes de recrutement (Indeed, WttJ, ..), les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn) et les CVthèques.

Les entreprises françaises testent et cherchent des solutions alternatives de recrutement pour recruter plus efficacement

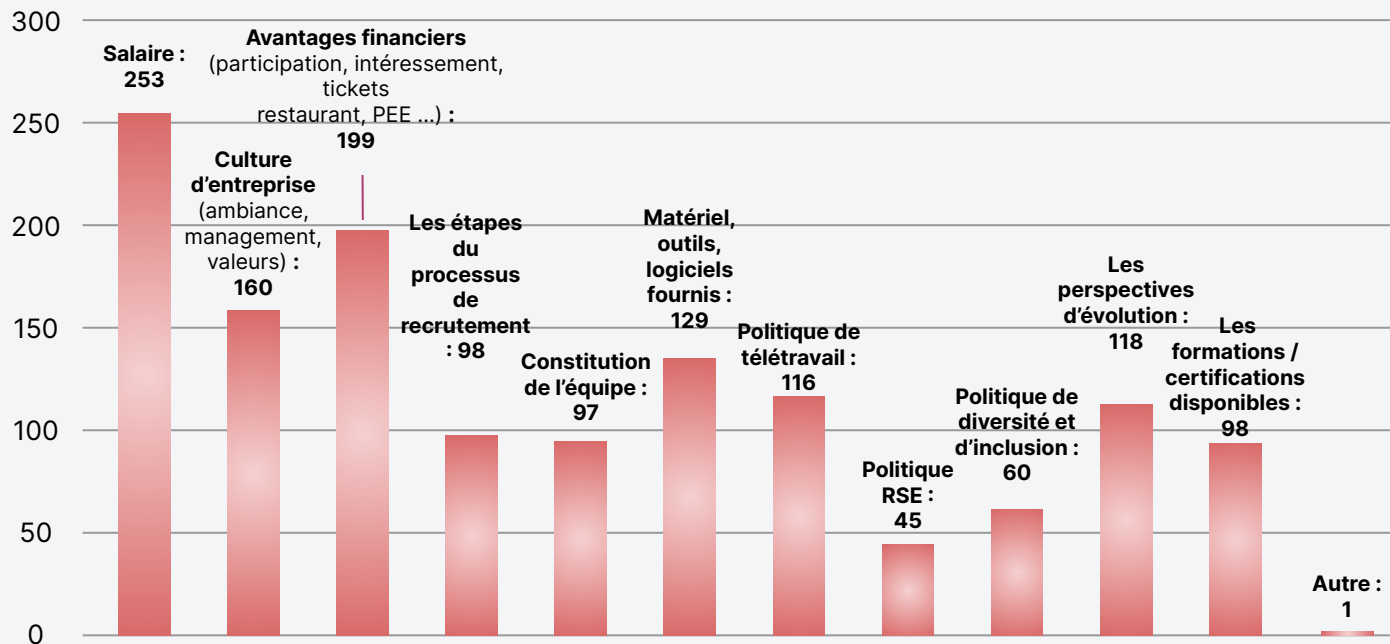
Quelle est votre utilisation des méthodes alternatives de recrutement ?

Plus de 50% des répondants ont indiqué avoir testé les réseaux sociaux et les “essais métiers” pour trouver des alternatives de recrutement. Le boom marketing du Metaverse a également intéressé les entreprises puisque 42% l'ont testé. **Les 3 méthodes alternatives qui ont convaincu les entreprises sont : le recrutement “sur le champs”, les essais métiers et le recrutement inversé.**



Les offres d'emplois sont-elles assez détaillées pour convaincre les candidats ?

Quelles informations indiquez-vous systématiquement dans vos offres d'emploi (plusieurs choix possibles) ?

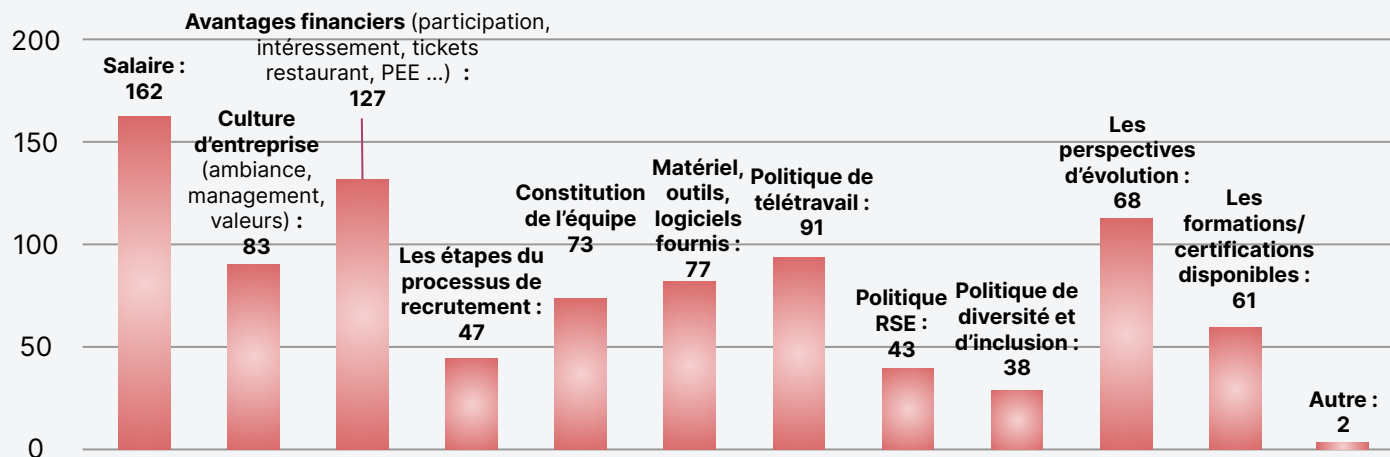


Salaire, avantages financiers et culture d'entreprise sont les informations systématiquement indiquées dans une offre d'emploi en France.

A l'opposé, le processus de recrutement, les politiques de RSE ou de diversité et les formations sont rarement présentés dans les offres.

Rares sont les entreprises qui ont fait évoluer leur offre d'emploi pour mieux attirer les candidats

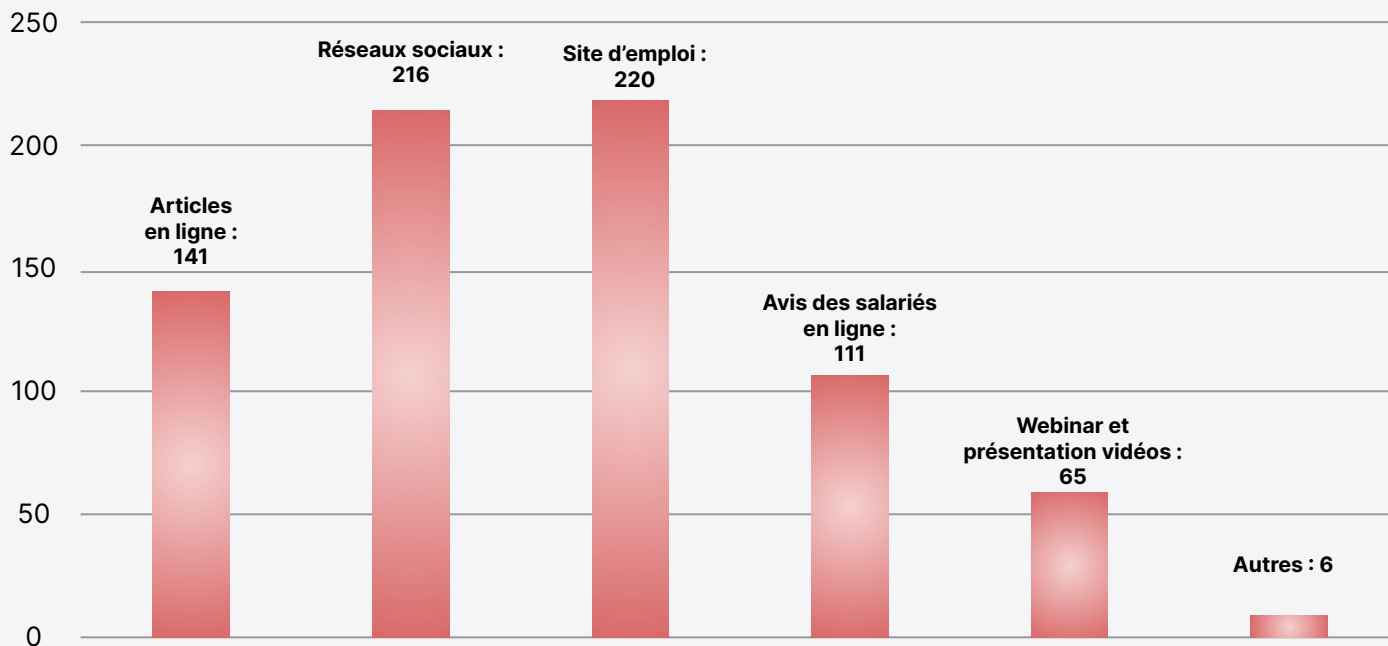
Quelles nouvelles informations avez-vous ajoutées dans vos offres d'emploi pour mieux attirer les candidats ?



Il est intéressant de noter que depuis 12 mois, les entreprises indiquent avoir ajouté le salaire, les avantages financiers et la politique de télétravail. Ce qui montre que **certaines informations essentielles** n'étaient même **pas présentes** avant le basculement du marché.

Le site carrière et les réseaux sociaux, les outils mis en place par les entreprises pour mieux communiquer avec les candidats

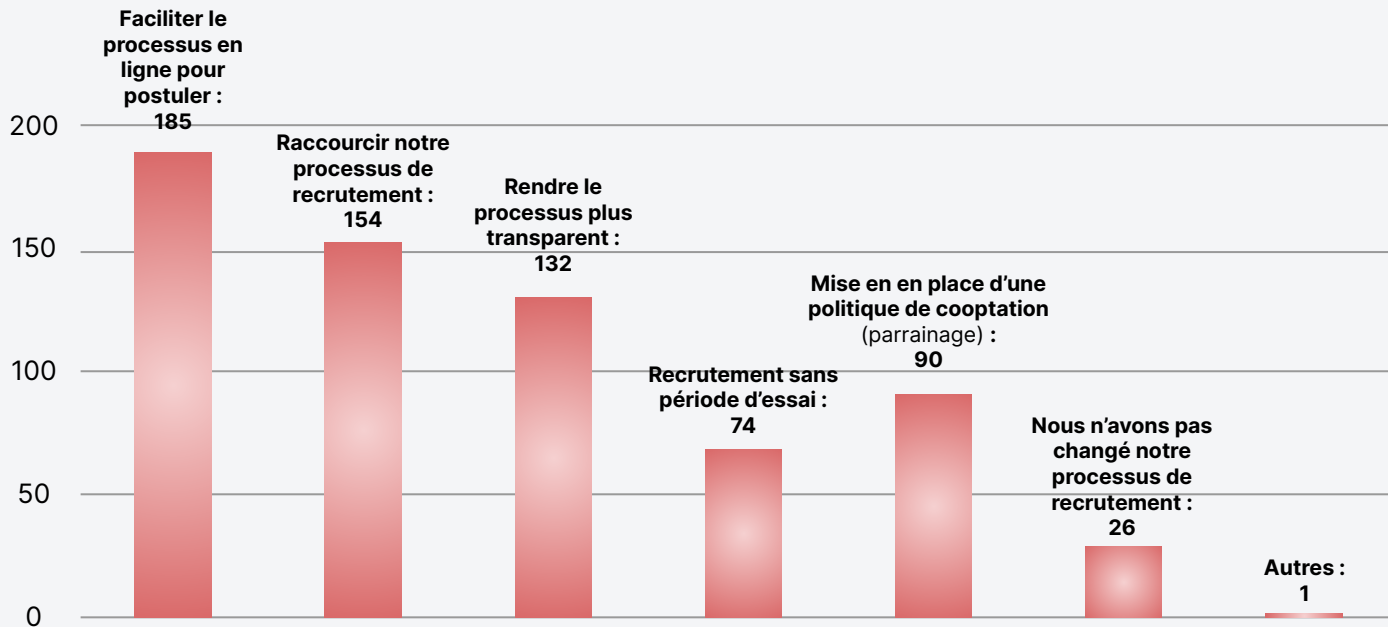
Hormis l'offre d'emploi, quelles sont les autres sources d'informations mises à disposition des candidats pour les renseigner sur le poste / l'entreprise ?



63% des répondants font le lien entre leur offre d'emploi et le site carrière de leur entreprise. De la même manière, **62%** des répondants indiquent mettre à disposition les liens de leurs différents réseaux sociaux. Cela montre un réel intérêt pour développer leur image et marque employeur auprès des candidats.

Une évolution plutôt qu'une révolution des processus de recrutement.

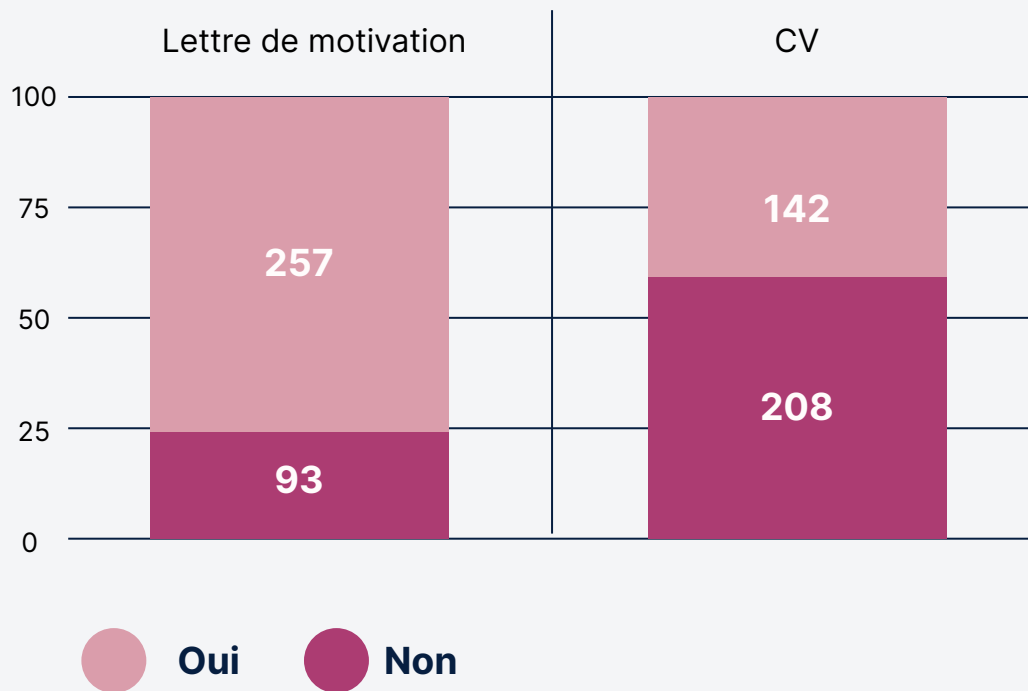
Comment avez-vous fait évoluer votre processus de recrutement ces 12 derniers mois afin d'attirer les candidats ?



- Les résultats du questionnaire indiquent que les entreprises ont fait évoluer leur processus de recrutement de deux manières : (1) **simplification / accélération** des processus, (2) plus de **transparence**.
- Toutefois, les résultats prouvent aussi que les processus ne se sont pas **fondamentalement transformés**. Pour preuve, seulement **25%** des répondants ont mis en place une politique de cooptation et **21%** se sont essayés au recrutement sans période d'essai.

Les entreprises sont prêtes à se passer de lettre de motivation, mais pas de CV.

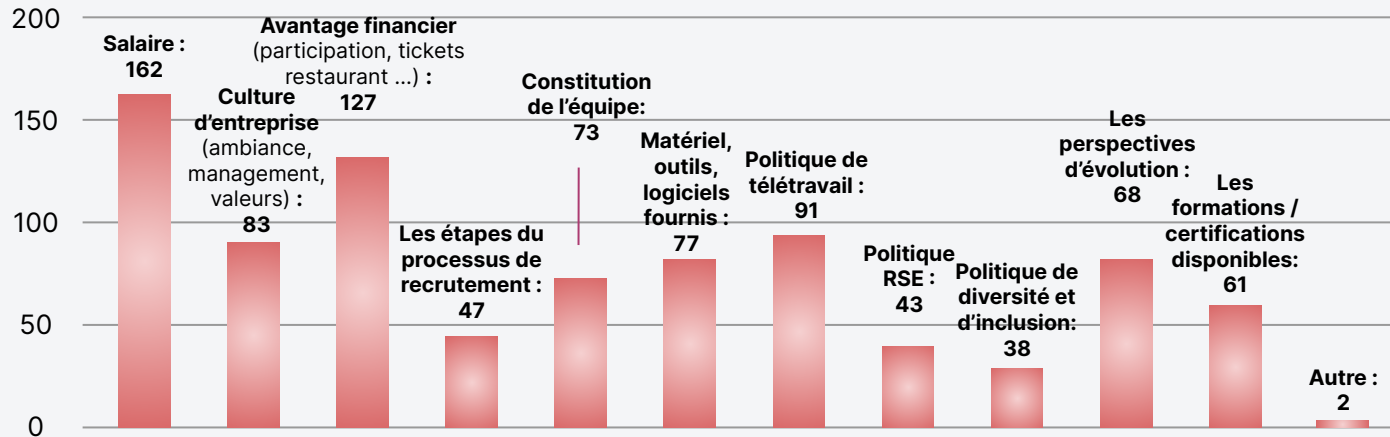
Etes-vous prêt.e à recruter sans CV ou lettre de motivation ?



Plus de **73%** des entreprises sondées indiquent être prêtes à recruter **sans lettre de motivation**. Ce chiffre passe à seulement **40%** pour les CV... Cela peut s'expliquer par le fait que les LM demandent un temps de traitement long et que les entreprises ont pour souhait d'accélérer leur recrutement.

La politique de télétravail, la nouvelle information essentielle à présenter dans les offres d'emploi.

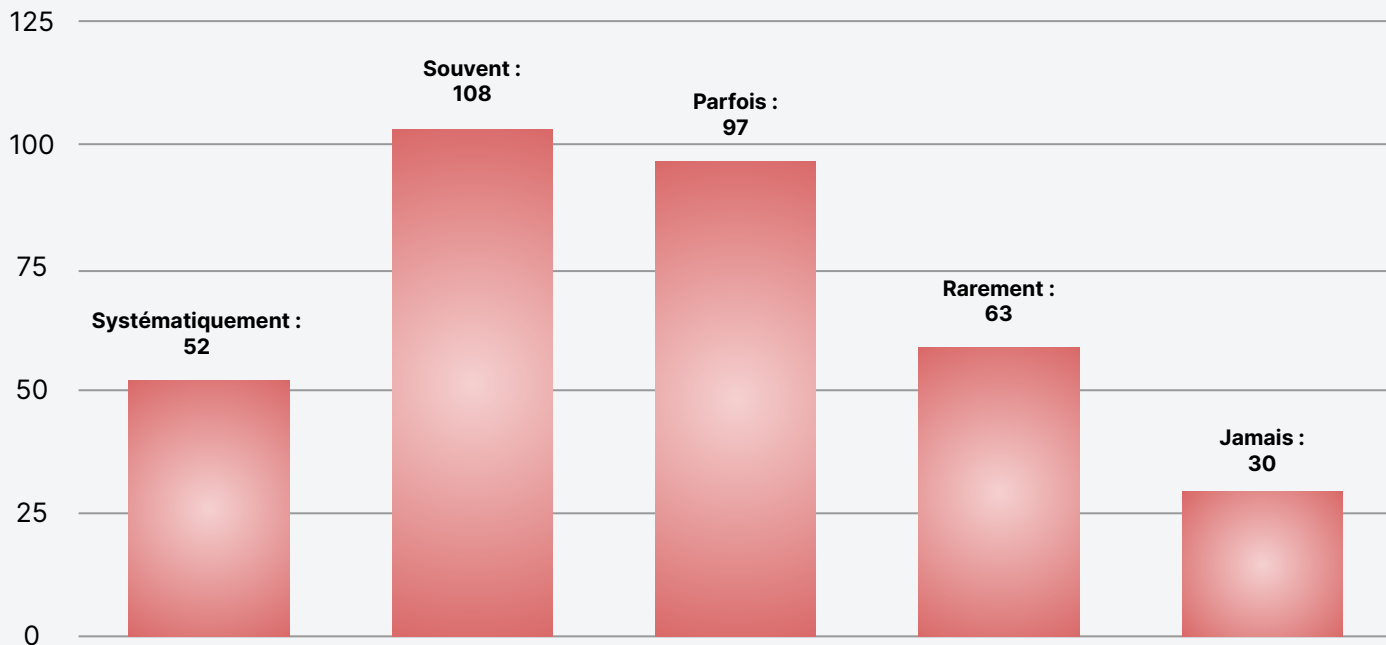
Quelles nouvelles informations avez-vous ajoutées dans vos offres d'emploi pour mieux attirer les candidats ?



Il est intéressant de noter que depuis 12 mois, les entreprises indiquent avoir rajouté récemment le salaire, les avantages financiers et la politique de télétravail. Ce qui montre que certaines informations essentielles n'étaient même pas présentes avant le basculement du marché.

Un besoin d'automatisation et d'amélioration continue ?

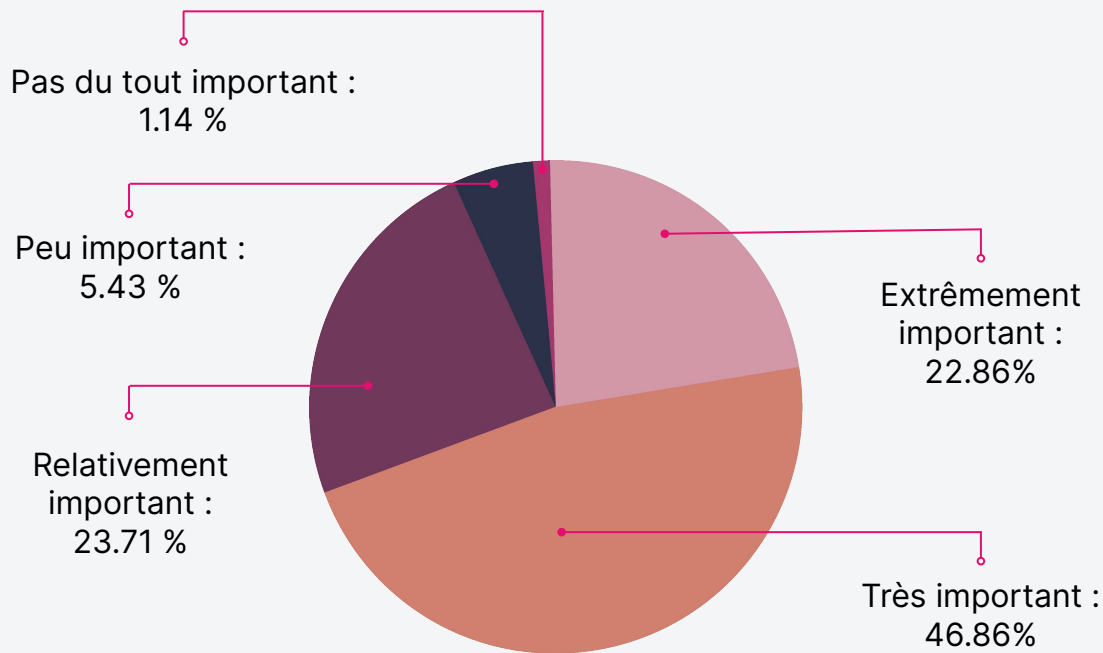
Demandez-vous un retour d'information aux candidats qui refusent votre offre?



Seulement **15%** des répondants ont systématisé leur demande de retour d'information aux candidats refusant leur offre. Ceci prouve que les **processus d'amélioration continue** ne sont pas nécessairement en place dans les entreprises.

La marque employeur : le nerf de la guerre pour les entreprises

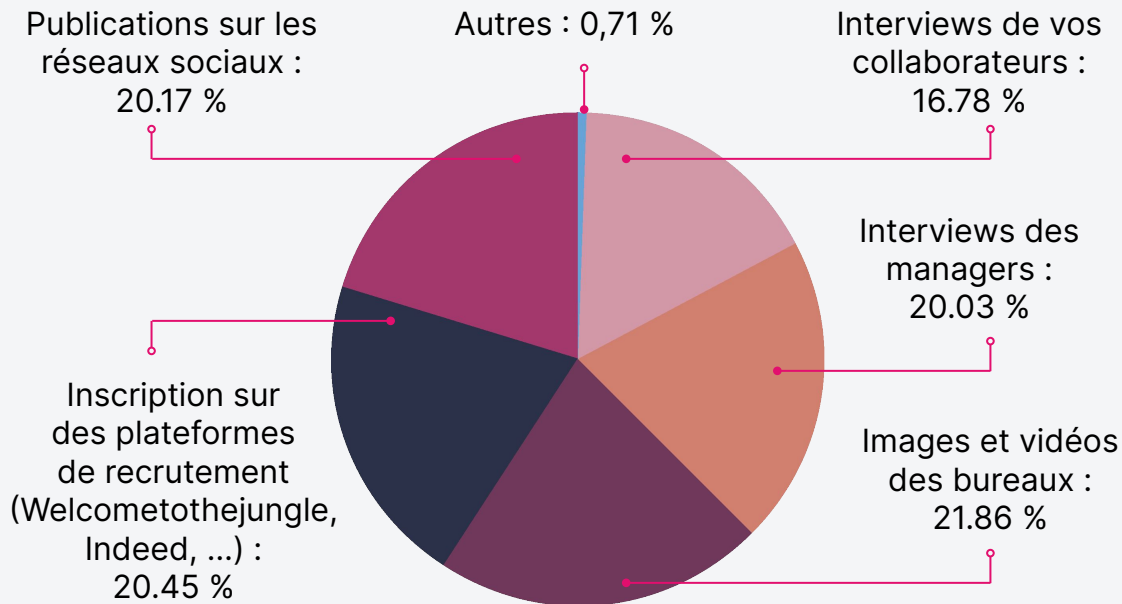
Quelle est l'importance de votre marque employeur dans l'attractivité des candidats ?



70% des répondants indiquent que la marque employeur est un facteur important d'attractivité des candidats.

Amélioration de la marque : des actions multiples et variées.

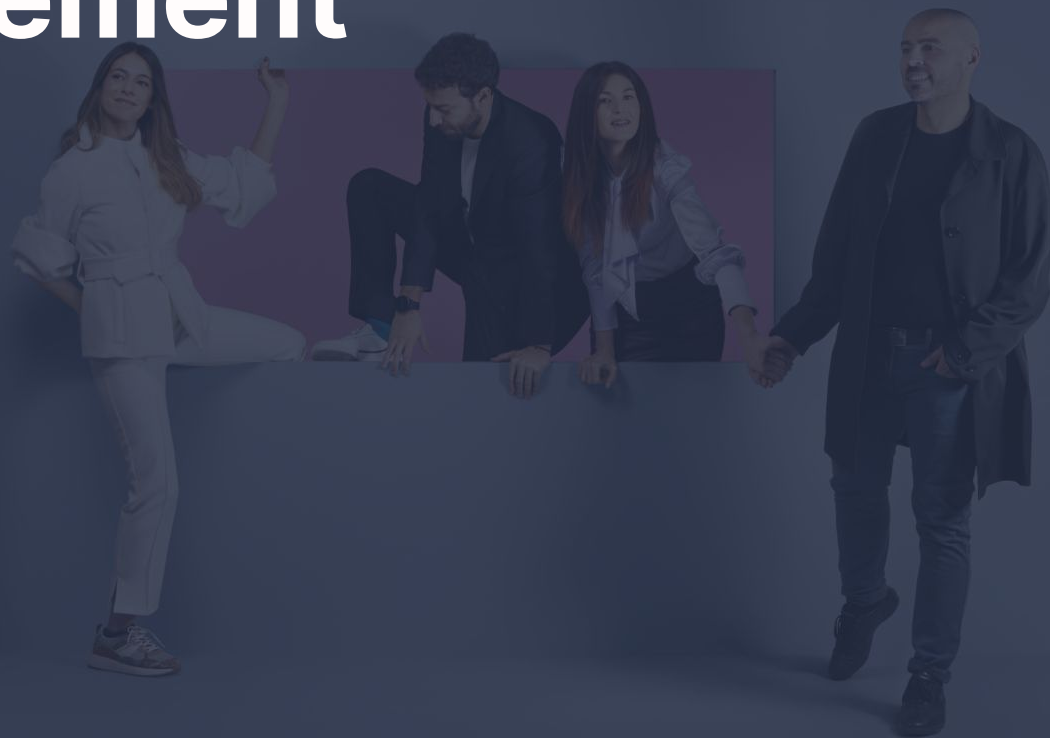
Quelles actions ont été mises en place pour améliorer votre marque employeur?



Selon le sondage, il semblerait que l'amélioration de la marque employeur passe par un ensemble d'actions multiples et variées. Néanmoins, 3 actions semblent être privilégiées par les répondants :

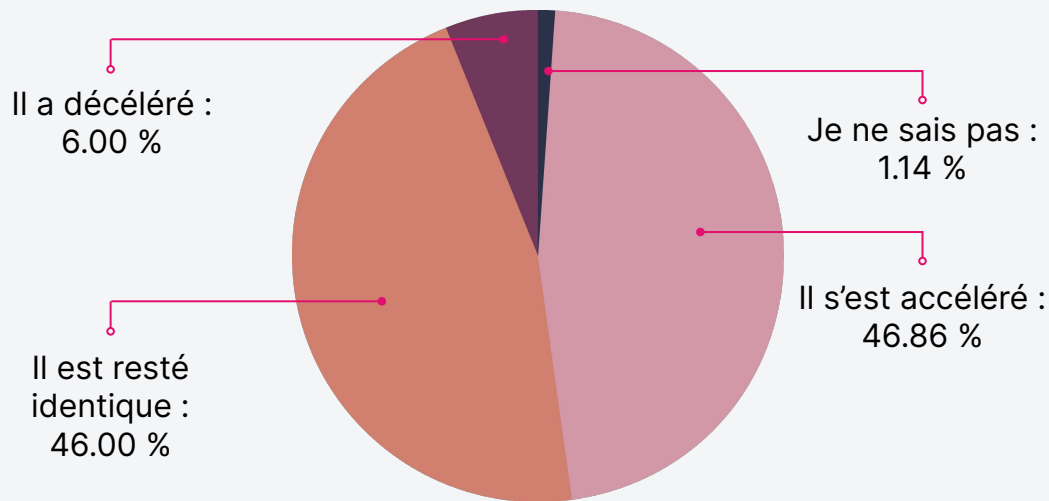
- Images et vidéo des bureaux.
- Profil sur les plateformes de recrutement.
- Utilisation des réseaux sociaux.

Durée des processus de recrutement



Accélération du traitement des candidatures : un luxe que seules les Grandes entreprises peuvent appliquer

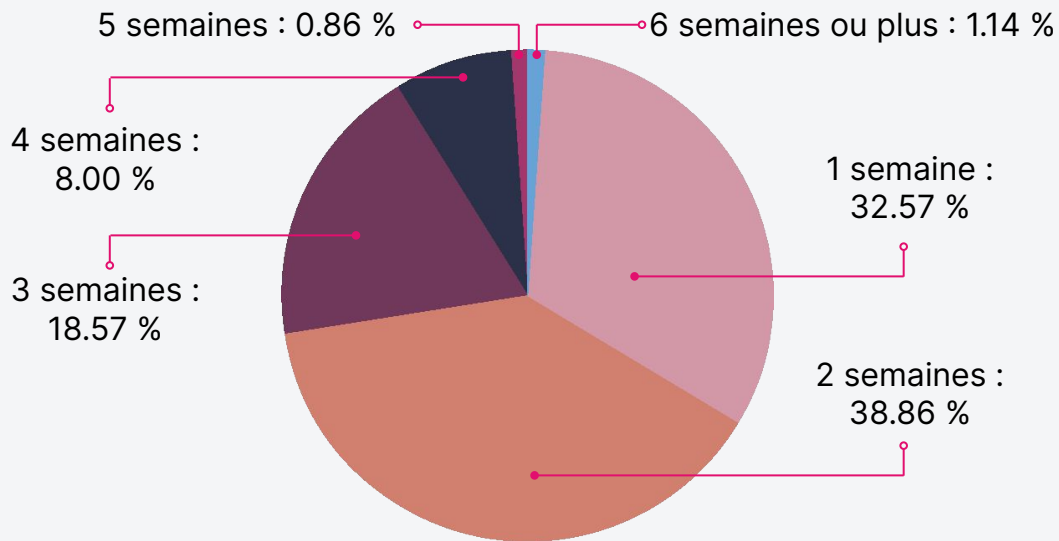
Dans votre entreprise, comment le traitement des candidatures a-t-il évolué lors des 12 derniers mois (temps d'analyse des CVs / LM, comparaison des candidats...)?



47% des répondants indiquent avoir **accélérer le temps de traitement** des candidatures et 46% indiquent que celui-ci est resté identique. Il est intéressant de noter que l'évolution du temps de traitement est très dépendante de la taille des entreprises. Les TPE et les PME indiquent que leur temps de traitement est resté identique les 12 derniers mois alors que les Grandes entreprises indiquent en majorité avoir accélérer ce processus (58%).

Le temps moyen de traitement des candidatures est de 2 semaines en France.

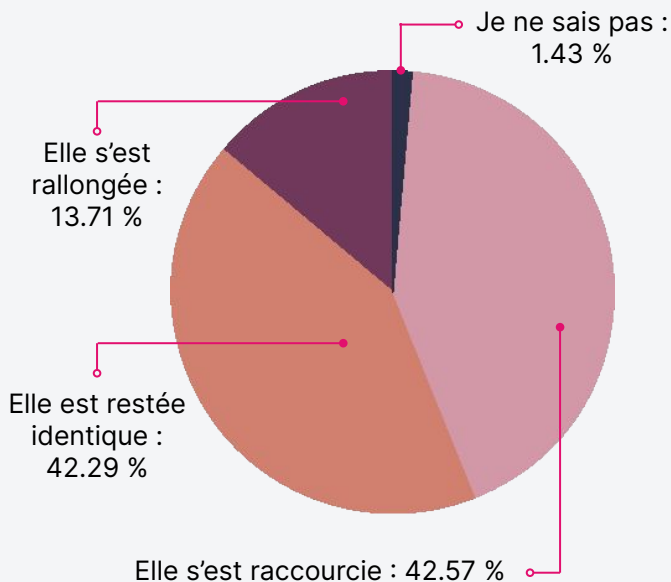
En moyenne, en combien de temps sont traitées les candidatures?



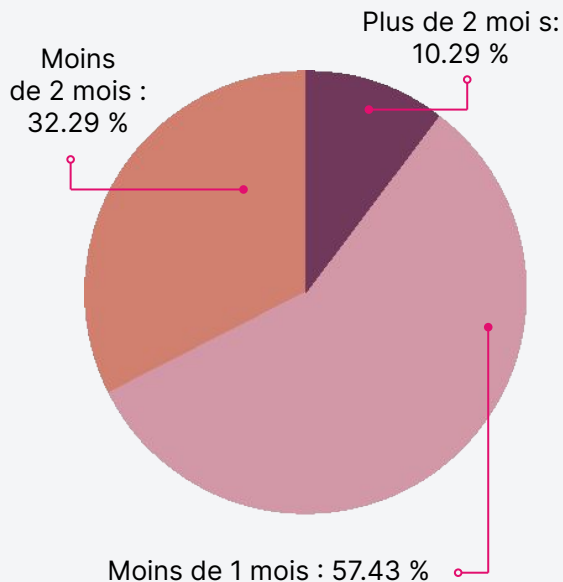
72% des entreprises indiquent avoir un temps de traitement des candidatures **inférieur à deux semaines**. Les résultats montrent également que les Grandes Entreprises (+250 salariés) traitent en moyenne les candidatures en 1 semaine contre +2 semaines pour les PME et TPEs.

Les entreprises accélèrent leur recrutement pour passer en dessous de la barrière symbolique des 1 mois

Dans votre entreprise, comment la durée moyenne a-t-elle évolué lors des 12 derniers mois?



Quelle est la durée moyenne d'un recrutement dans votre entreprise?



C'est presque 43% des entreprises sondées qui indiquent avoir accéléré leur durée moyenne de recrutement sur la dernière année. Cette accélération fait que près de **60% des entreprises françaises recrutent en moins de 1 mois aujourd'hui.**

Utilisation des cabinets de recrutement





Les grandes entreprises développent leurs partenariats avec les cabinets de recrutement pour mieux répondre aux nouvelles exigences du marché

- Plus d'1/3 des répondants ont indiqué avoir intensifié leur utilisation des cabinets de recrutement.
 - 50% des grandes entreprises utilisent davantage de cabinets depuis 12 mois...
 - ... Ce chiffre est de 29% pour les TPE/PME.

La force des cabinets de recrutement réside dans leur capacité à accélérer les processus de recrutement et à découvrir les meilleurs talents sur le marché.

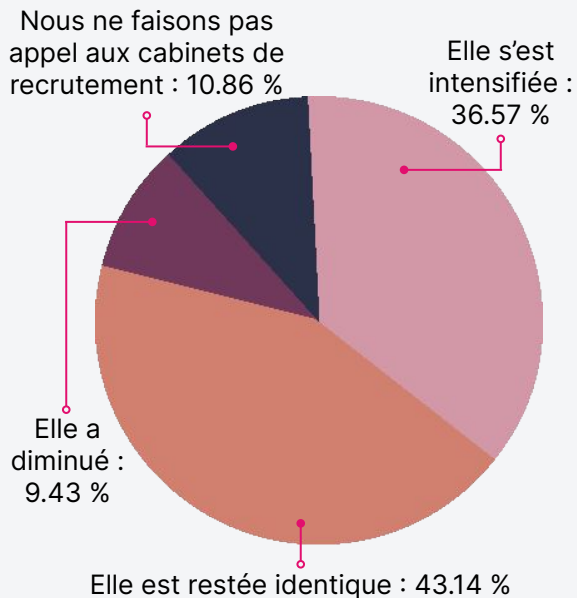
- 35% des répondants choisissent de collaborer avec des cabinets pour identifier des talents.
- 30% des répondants ont indiqué utiliser les cabinets pour accélérer leur processus de recrutement.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les métiers de la data, censés être pénuriques, ne sont pas les profils les plus demandés par les entreprises aux cabinets.

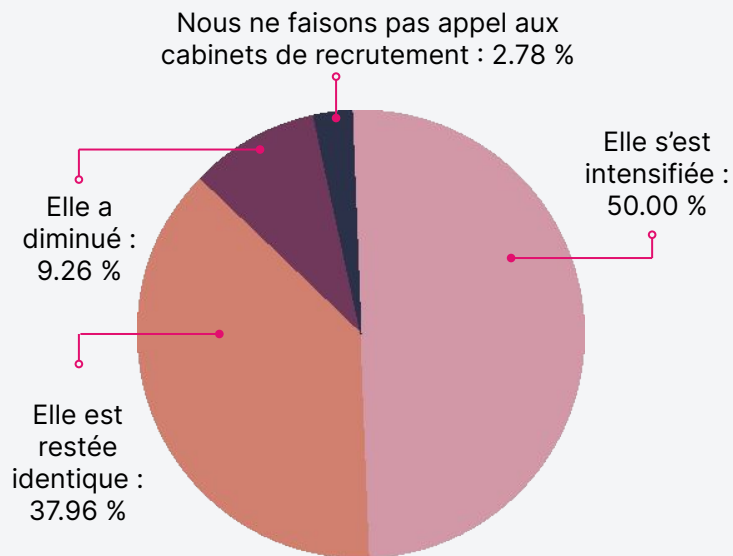
- **Les 3 métiers qui arrivent en tête du sondage sont les métiers de la vente, du marketing et de la stratégie.**

Les grandes entreprises développent leur partenariats avec les cabinets de recrutement pour mieux répondre aux nouvelles exigences du marché.

Comment votre utilisation des cabinets de recrutement a-t-elle évolué au cours des 12 derniers mois ?



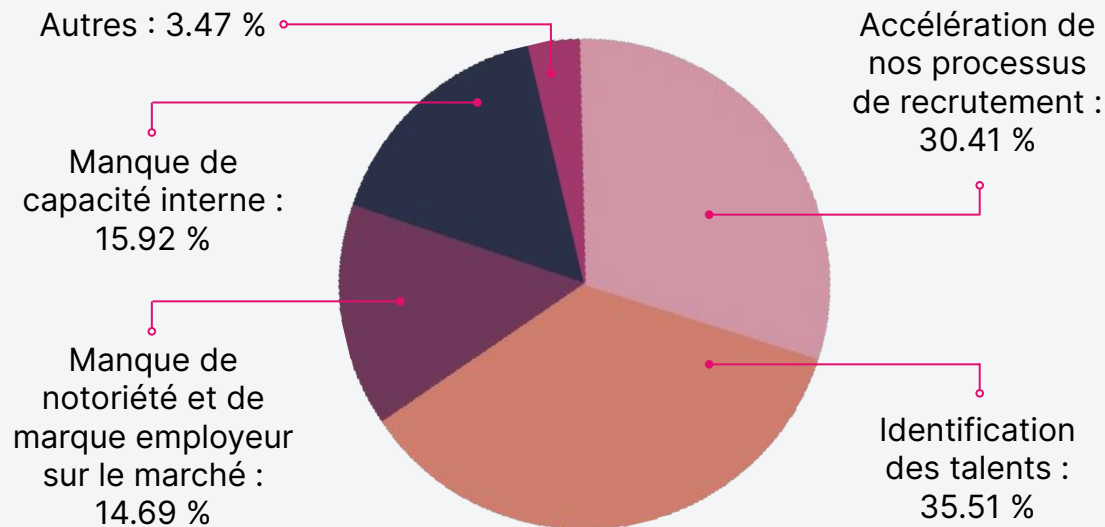
Quelle politique managériale avez-vous mise en place pour retenir vos collaborateurs/collaboratrices ?



Plus d'1/3 des répondants ont indiqué avoir intensifié leur utilisation des cabinets de recrutement. Cependant, le sondage montre de réelles différences entre les tailles d'entreprise. Les RH et CEO des TPE et PME indiquent que leur utilisation des cabinets de recrutement a stagné voire diminué au cours de la dernière année. D'un autre côté, les grands groupes ont intensifié leur collaboration pour accélérer leur processus de recrutement et identifier de meilleurs candidats, talents.

La force des cabinets de recrutement réside dans leur capacité à accélérer les processus de recrutement et à découvrir les meilleurs talents sur le marché.

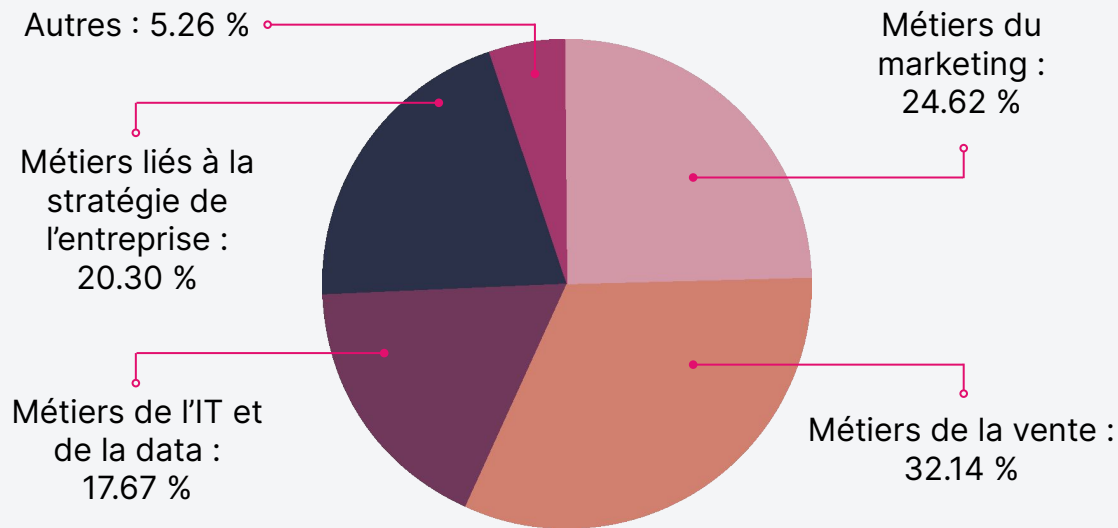
Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à utiliser davantage les cabinets de recrutement ?



Plus d'1/3 des répondants ont indiqué utiliser les cabinets pour accélérer leurs processus de recrutement. Et plus de 35% des répondants choisissent de collaborer avec des cabinets pour identifier des talents. Au vu des réponses, cela découle de deux éléments majeurs : Le manque de notoriété (marque employeur) (15%) et le manque de ressources en interne (16%)

Les cabinets de recrutement sont les partenaires privilégiés pour les métiers de la vente et du marketing.

Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à utiliser davantage les cabinets de recrutement ?



Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les métiers de la data, censés être pénuriques, ne sont pas les profils les plus demandés par les entreprises aux cabinets. Les 3 métiers qui arrivent en tête du sondage sont les métiers de la vente, du marketing et de la stratégie.

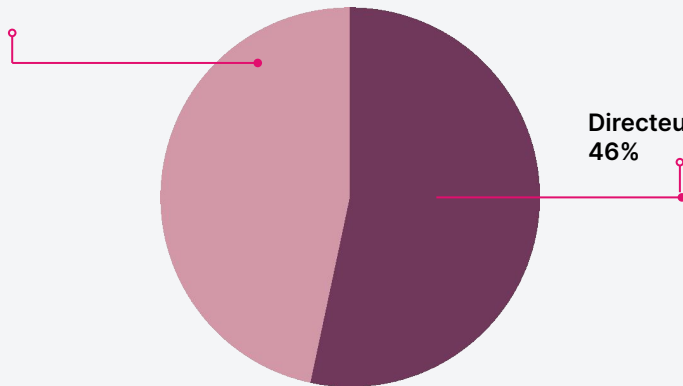
Profils des répondants



Poste au sein de l'entreprise

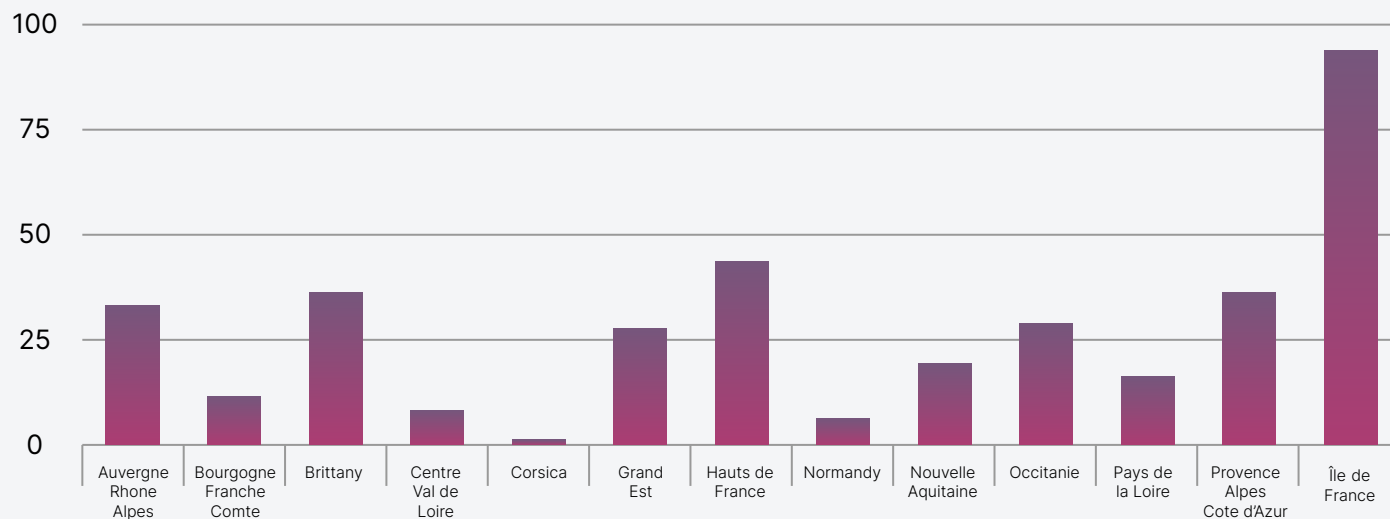
350 personnes interviewées

President/CEO/DG : 54%



Directeur / Responsable RH :
46%

Région





“Face à un marché du travail toujours en forte tension, les Responsables des Ressources Humaines font face à un défi de taille. Désormais, les RH doivent se remettre en question beaucoup plus souvent pour jouer un rôle clé et assurer la pérennité du développement de l’entreprise grâce au recrutement des meilleurs talents.”

Stéphanie Florentin,
Country Leader & C-Level Advisor
at Reverse SAS.

A propos de Reverse



Bienvenue dans le nouveau monde du Headhunting.

Reverse propose aux entreprises des services de chasse de tête et de conseil en recrutement sur des postes de Middle et Top management. Nous nous distinguons sur le marché par notre approche digitale et scientifique des ressources humaines.

Nous avons développé une plateforme client qui nous permet de donner à nos clients une visibilité et une transparence totales sur les processus. Par ailleurs, nos outils nous permettent de collecter les données nécessaires au suivi de chaque étape et de les analyser pour optimiser les flux.

Notre Agile Headhunting est la solution avancée pour le recrutement permanent. Une approche scientifique qui allie technologie et relations humaines, pour donner aux entreprises la certitude de recruter les meilleurs profils stratégiques.

La méthode scientifique et l'approche data driven font enfin du Headhunting une science exacte, laissant place à ce qui a énormément de valeur : la relation humaine.

Nous sommes certifiés Great Place to Work et Great Place to Work for Women : chaque Reverser travaille au quotidien en ayant à l'esprit l'ouverture au changement, une approche digitale et de la flexibilité.

Conseils de lecture





Le processus de recrutement: la différence entre trouver et recruter

Attirer les talents est une priorité pour toute entreprise qui souhaite se développer et être compétitive dans son secteur. Mais sélectionner les meilleurs candidats n'a rien d'anodin.

[Lire tout](#)



L'entretien technique et l'évaluation de l'expertise

Les compétences techniques d'un candidat sont une composante essentielle de l'évaluation globale qui est effectuée lors d'un entretien de recrutement.

[Lire tout](#)

Merci!

REVERSE
human
resources
science

www.reverse.hr/fr

Paris - Berlin - Barcelone - Milan - Bologne

