

LES ATTENTES DES CANDIDATS,

ENQUÊTE : LE RECRUTEMENT EN 2022

LES PRATIQUES DES RECRUTEURS.

***S'épanouir au travail
n'a jamais été aussi
important, et choisir
la bonne entreprise
pour y arriver
est un défi majeur
[...]***



Le recrutement a beaucoup évolué ces dernières années, en même temps que le monde du travail et les attentes des actifs face à leur vie professionnelle. La crise sanitaire a rebattu les cartes en accélérant l'adoption de certaines pratiques, comme le télétravail ou la visioconférence, mais aussi en bousculant les envies de bon nombre de français.

S'épanouir au travail n'a jamais été aussi important, et choisir la bonne entreprise pour y arriver est un défi majeur que, en tant que leader français de l'emploi, du recrutement et de la formation sur internet, HelloWork souhaite faciliter pour chacun de ses 4 millions d'utilisateurs mensuels.

Pour mieux comprendre l'évolution des attentes autour du recrutement, HelloWork a interrogé 1 724 candidats et 355 recruteurs du 16 au 28 mars 2022. Ils ont répondu à nos questions sur leurs usages, sur leur utilisation des offres d'emploi mais aussi sur leurs relations et échanges au cours du process de recrutement.

Pour bousculer les codes du recrutement, il est nécessaire de cerner en quoi diffèrent les pratiques des professionnels RH des besoins de ceux qui cherchent une nouvelle opportunité.

Les conclusions de notre enquête dressent de premiers bilans et des pistes d'amélioration, sur lesquelles notre nouvelle plateforme hellowork.com va travailler dans les prochains mois.

LES OUTILS

La première question à se poser sur les relations entre candidats et recruteurs concerne le moment de leur rencontre. Utilisent-ils les mêmes canaux pour se trouver ? Leurs utilisations des différents outils à leur disposition semblent correspondre.

L'incontournable offre d'emploi...

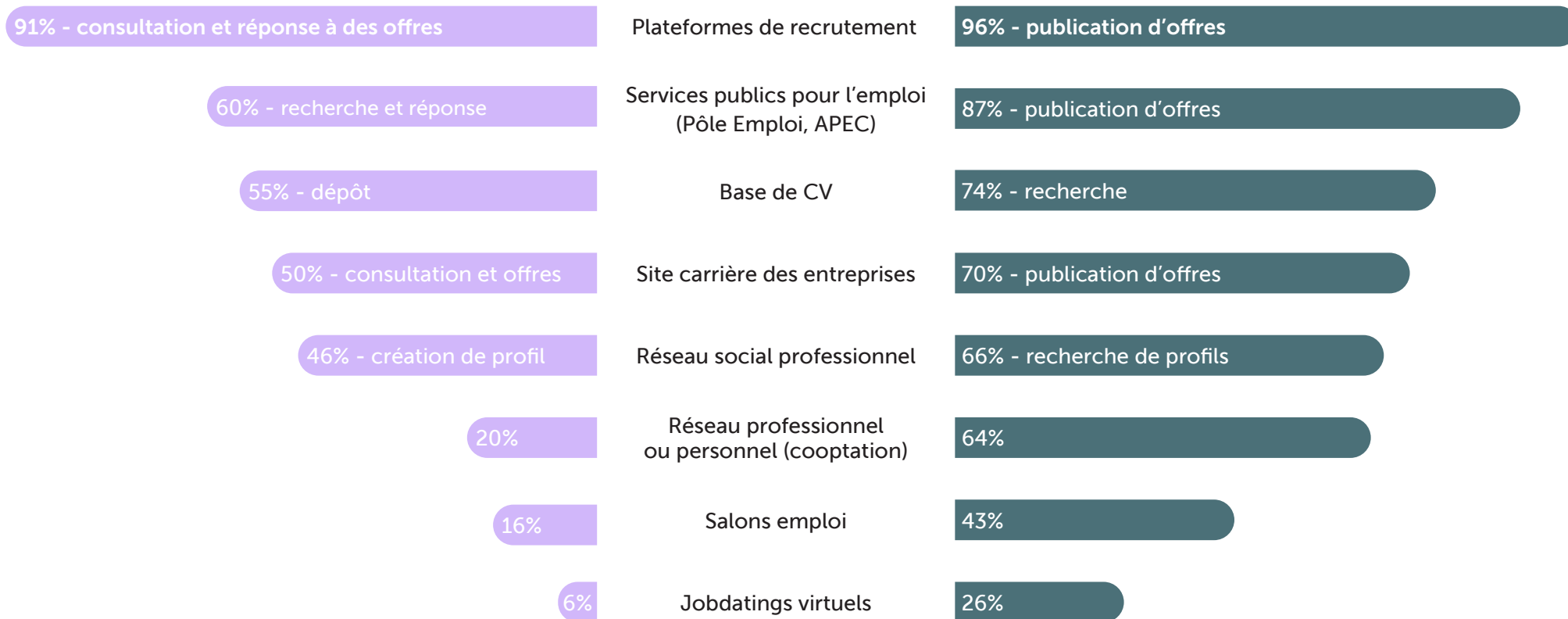
C'est de très loin l'outil le plus utilisé à la fois par les candidats (à 91%) et par les recruteurs (à 96%). Pour concrétiser son besoin de recruter et pour signifier son intérêt à intégrer une entreprise, le passage par l'offre d'emploi semble incontournable. Et ce n'est pas seulement un support pour envoyer son CV, c'est également un moyen important pour les entreprises d'exposer leur marque employeur et d'expliquer ce qui attend leurs futurs collaborateurs. Un tiers des candidats se contente en effet des informations fournies par l'offre d'emploi pour se renseigner sur l'entreprise émettrice avant de postuler.

...accompagnée de canaux de mise en relation variés

S'ils ont peu évolué au fil des années, les autres canaux utilisés par les candidats comme par les recruteurs connaissent toujours un taux d'utilisation élevé. En seconde place, on trouve les services publics de l'emploi (pour 60% des candidats et 87% des recruteurs), devant les banques de CV (respectivement 55% et 74% d'utilisateurs). Derrière l'incontournable réseau professionnel ou personnel, les salons emploi et autres jobdatings virtuels ferment la marche et sont encore émergents, notamment côté candidats.

LES OUTILS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Utilisés par les **CANDIDATS** et les **RECRUTEURS**



Le site carrière, couteau-suisse des recruteurs

Disposer d'un site carrière est devenu incontournable pour toute entreprise ayant des besoins de recrutement récurrents.

70% des recruteurs utilisent ce canal pour poster leurs offres d'emploi, tandis que 50% des candidats répondent à ces offres directement sur ces espaces. Mais le site carrière a une autre utilité forte, celle de permettre la diffusion d'informations.

Si 76% des entreprises l'utilisent dans ce cadre, c'est le canal le plus privilégié par les candidats pour accéder à ces précieux renseignements. Avec 72% d'adeptes, il devance assez largement les réseaux sociaux (51%), pourtant régulièrement investis dans ce cadre par les recruteurs.

**90% des candidats
se renseignent sur l'entreprise
avant de postuler.**

34% sur l'offre d'emploi

+

56% sur d'autres sites

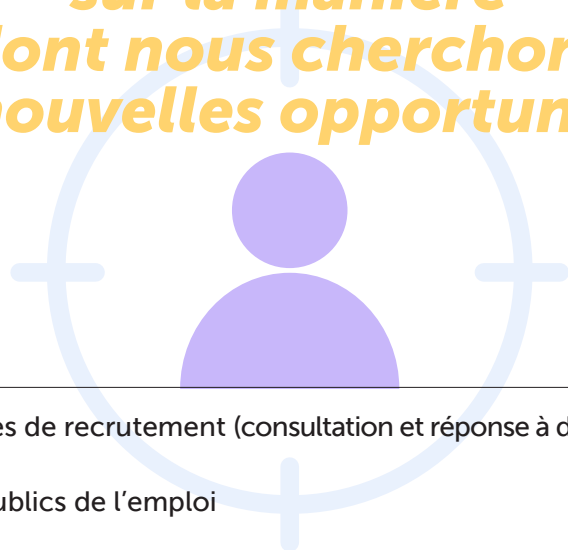
LES AUTRES SOURCES D'INFORMATIONS

(HORS OFFRE D'EMPLOI)

Utilisées par les **CANDIDATS** / Fournies par les **RECRUTEURS**



La catégorie de métier que l'on exerce a une influence notable sur la manière dont nous cherchons de nouvelles opportunités.



Les cadres plus actifs dans leur recherche que les ouvriers

Il semblerait que la Catégorie Socio-Professionnelle joue un rôle important également. Les cadres qui ont répondu à notre enquête ont une utilisation supérieure à la moyenne de tous les canaux proposés, à l'exception de la candidature spontanée.

C'est particulièrement notable pour la consultation ou la réponse à des offres sur les plateformes de recrutement (95% vs 91% en moyenne), le dépôt de CV dans une base (63% vs 55%), l'utilisation de sites carrières (59% contre 50%) ou la création d'un profil sur un réseau social professionnel (64% vs 46%).

À l'inverse, les ouvriers sont systématiquement moins utilisateurs de ces canaux, en particulier les bases de CV (40% vs 55%) et les réseaux sociaux professionnels (22% vs 46%).

	Cadre	Tous
Plateformes de recrutement (consultation et réponse à des offres)	95 %	91 %
Services publics de l'emploi	63 %	60 %
Base de CV (dépôt de CV)	63 %	55 %
Candidature spontanée	45 %	52 %
Sites carrières (consultation et réponse à des offres)	59 %	50 %
Réseau social professionnel (création de profil)	64 %	46 %
Appel au réseau professionnel ou personnel (cooptation)	31 %	20 %
Salons emploi	16 %	16 %
Jobdatings virtuels	7 %	6 %

... Et les grands groupes plus présents que les TPE et PME

Du côté des entreprises, le constat est le même.

Plus l'entreprise est grande, plus elle sera présente sur un nombre important de canaux. La publication d'offres sur les plateformes de recrutement devient obligatoire (94% chez les TPE / PME, 99% pour les ETI, 100% pour les grandes entreprises), l'utilisation d'un site carrière de plus en plus fréquente (61% / 80% / 82%).

Les salons emploi connaissent une très forte différence entre les types d'entreprises : de 18% d'utilisation pour les TPE/PME à 67% pour les grandes entreprises.

Les plateformes de recrutement deviennent de plus en plus indispensables pour les entreprises

94% chez les TPE / PME

99% pour les ETI

100% pour les grandes entreprises

LES OFFRES D'EMPLOI

L'indication du salaire, sujet tabou et pourtant indispensable

Parmi les éléments accompagnants l'offre d'emploi, le plus demandé par les candidats est le salaire proposé. Logique, car c'est un point déterminant pour se projeter à un futur poste et décider d'une éventuelle candidature. Et pourtant, si 87% le déclarent comme important ou très important, il n'est indiqué de manière systématique que par 30% des recruteurs. Pire, ils sont un sur trois à ne jamais l'indiquer. De quoi se couper d'une partie non négligeable des candidats, puisqu'ils sont 45% à être moins susceptibles de postuler si le salaire n'est pas fourni.

Quand on indique une rémunération sur une offre, il est souvent difficile d'être précis. Ce dernier dépend souvent du profil ou de l'expérience de celui qui sera retenu. C'est pour cela qu'une tranche de salaire est souvent utilisée pour laisser une place à la négociation. Candidats comme recruteurs sont d'accord sur ce point : cette tranche ne doit pas être trop large, sous peine de perdre son sens. L'usage veut qu'elle soit de moins de 10 000 euros entre la fourchette basse et la fourchette haute (91% des cas), ce qui correspond aux attentes d'une majorité de candidats (49% souhaiteraient une fourchette de 5000 euros, 19% de 10 000 euros).

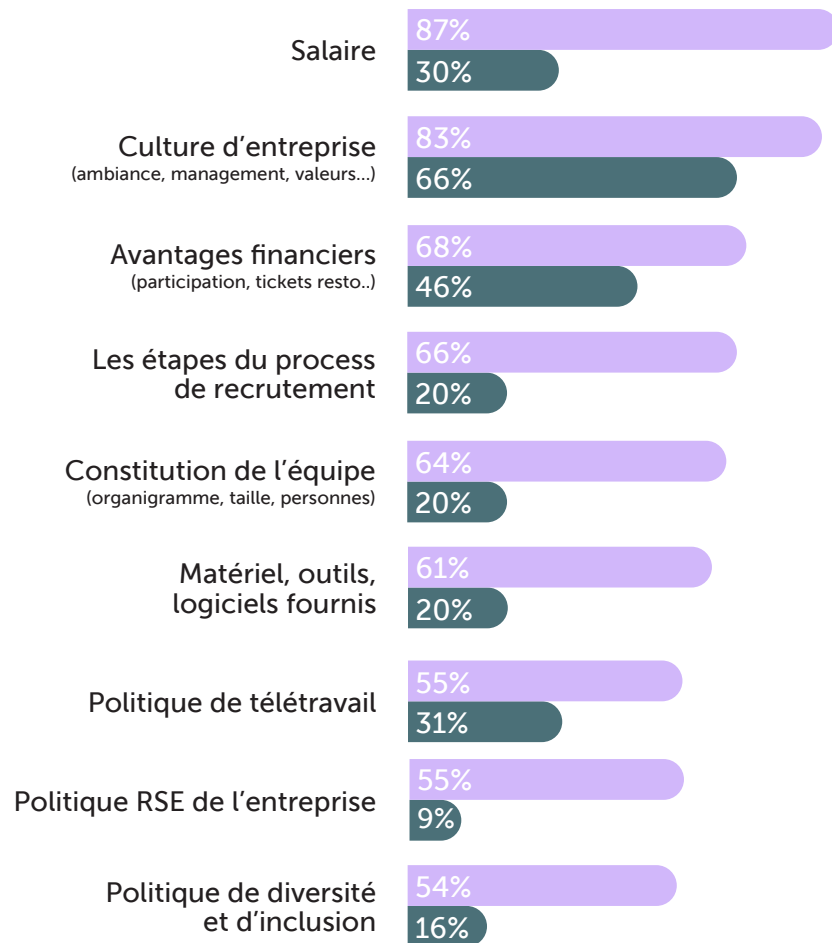
Et si le salaire proposé est inférieur aux prétentions annoncées ? Certains ont peur de faire fuir de potentiels futurs collaborateurs en raison d'une rémunération trop faible, alors que l'entreprise a d'autres arguments. Les candidats sont ainsi 65% à parfois postuler même si le salaire est inférieur et 15% systématiquement. Cela sera rédhibitoire pour seulement 20% d'entre eux.

Et à l'inverse, que se passe-t-il si le salaire est plus élevé qu'anticipé ? Ils ne seront alors que 4% à baisser les armes, quand un sur deux sera parfois dissuadé de continuer sa candidature.

LES ÉLÉMENTS DE L'OFFRE D'EMPLOI

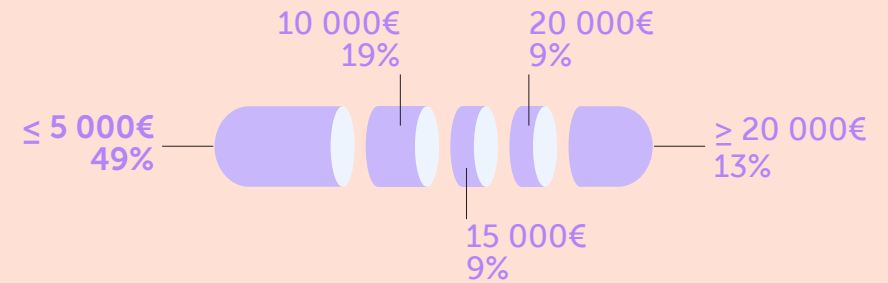
Jugés importants par les **CANDIDATS**

Indiqués systématiquement par les **RECRUTEURS**



CANDIDATS

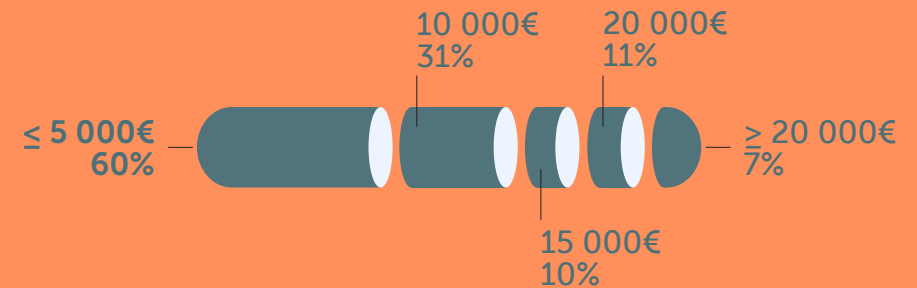
Le niveau de tranche de salaire paraissant acceptable ?



49% des candidats et 60% des recruteurs sont pour l'indication d'une tranche de salaire de 5 000 € sur les offres d'emploi.

RECRUTEURS

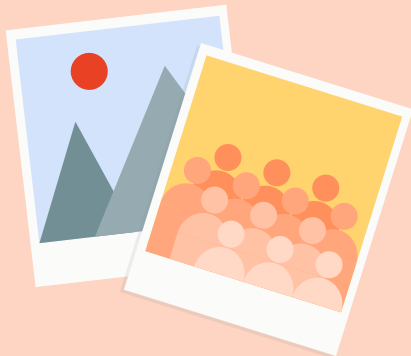
Le niveau de tranche de salaire indiqué ?



On ne choisit plus seulement un travail, on choisit désormais un environnement, une entreprise qui saura répondre à ses besoins et à ses envies.

CANDIDATS

93 % consultent les photos de l'entreprise quand elles sont présentes sur l'offre d'emploi. Pour 55 % elles ont une influence sur le fait qu'ils postulent.



RECRUTEURS

Seulement 16 % les présentent systématiquement sur leur offre.

La culture d'entreprise au centre des regards

Il n'est pas étonnant que les informations sur la culture d'entreprise (ambiance, management, valeurs...) soient le plus recherchées après le salaire. 83% des candidats disent les trouver importantes dans une offre !

Cela tombe bien, puisque ce sont les informations le plus données (66% systématiquement, 23% parfois). Cela passe notamment par l'ajout d'autres types de contenus. Ainsi, 93% des candidats consultent les photos de l'entreprise si elles sont présentes sur l'offre d'emploi. Et dans plus de la moitié des cas, elles ont une importance dans le choix de postuler. Pourtant, près de la moitié des recruteurs ne présentent pas de photo ou de vidéo au sein de leurs offres.

Deux autres éléments confirment cette envie de pousser les portes de son prochain employeur. Tout d'abord, un coup d'œil à la constitution de sa future équipe est la bienvenue, pour deux candidats sur trois. Organigramme, taille de l'équipe, futurs collègues... Un bon moyen de se projeter, mais qui n'est publié systématiquement par les recruteurs que 20% du temps.

Autre élément important, les étapes du process de recrutement si les postulants sont retenus : ils sont 66% à vouloir en savoir plus dès l'offre d'emploi. Mais là encore, seul un professionnel RH sur cinq se plie à l'exercice.

Deux axes d'amélioration pour les mois à venir ?

Tutoiement ou vouvoiement ?

Si les frontières vie pro / vie perso ont tendance à se resserrer, ce n'est pas (trop) le cas lors des recrutements. Une distance reste de mise avant de faire plus ample connaissance.

Seuls 10% des candidats souhaitent ainsi être tutoyés. Quand on regarde dans le détail, plus les répondants prennent de l'âge (et de l'expérience), et plus ils exigent le vouvoiement. Le tutoiement est un peu plus accepté chez les moins de 35 ans, mais reste minoritaire dans les attentes. Cela tombe bien :

CANDIDATS

Préférez-vous être tutoyé ou vouvoyé
au sein d'une offre d'emploi ?

	Tutoiement	Vouvoiement	Pas de préférence
Général	10 %	50 %	40 %
Moins de 25 ans	22 %	31 %	47 %
De 25 à 34 ans	17 %	37 %	46 %
De 35 à 44 ans	12 %	47 %	41 %
De 45 à 54 ans	7 %	58 %	35 %
55 ans ou plus	6 %	54 %	40 %

**9 recruteurs sur 10
vouvoient
leurs interlocuteurs
au sein des offres.**

***Parmi ceux qui envoient
une lettre de motivation
61% la personnalisent.***

La lettre de motivation délaissée par les recruteurs, pas par les candidats

Le débat revient régulièrement : la lettre de motivation est-elle has-been ? Cela semble dépendre de la personne à qui on le demande. 37% des candidats en joignent encore une systématiquement, et 86% le font régulièrement. Et dans la majorité des cas (61%), elle est personnalisée ! Cet investissement en temps et en énergie pour convaincre son interlocuteur RH ne semble pas avoir un écho à la hauteur : 58% des recruteurs estiment que l'ajout d'une lettre de motivation ne donnera pas plus de chances d'être retenu. Ils sont tout de même 10% à lui accorder beaucoup d'importance, en écrire une n'est donc pas totalement inutile !

LE PROCESS DE RECRU- TEMENT

Des candidats exigeants sur le suivi de candidature

Chercher un emploi, c'est du travail !

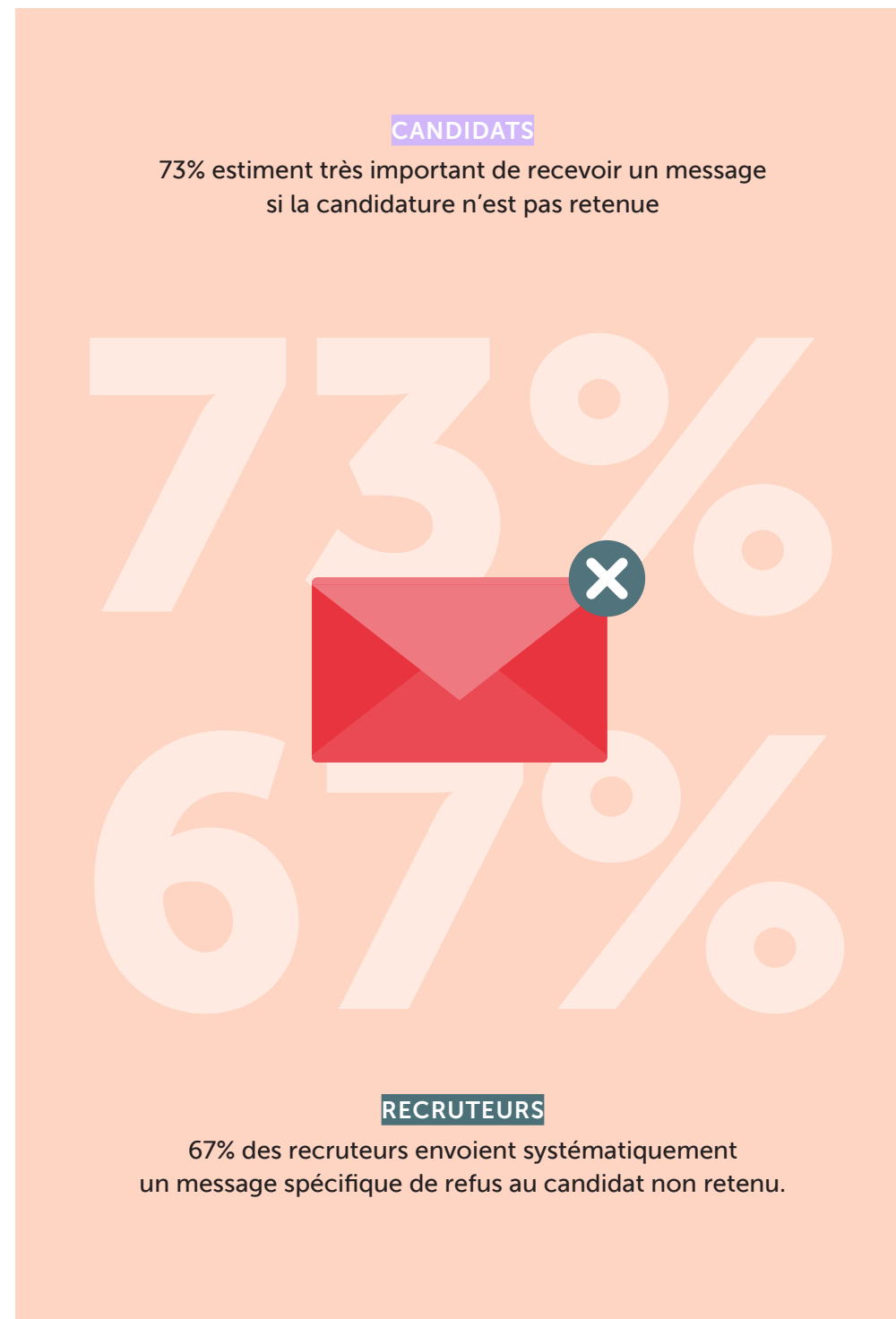
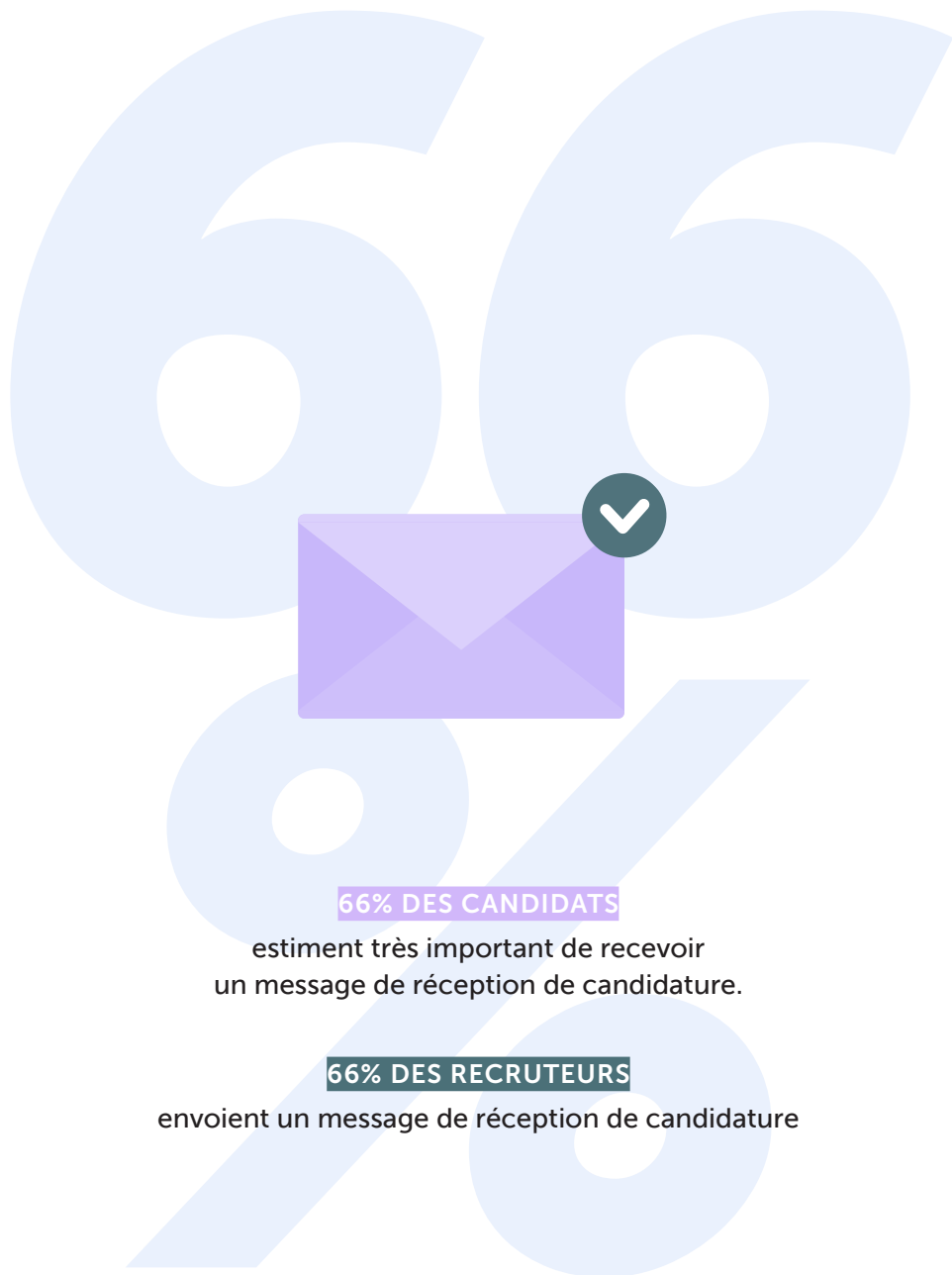
Et une des bases de ce travail est de suivre de près les candidatures que l'on a envoyées. Un candidat sur deux fait ainsi systématiquement un suivi de ces candidatures, et près de 9 sur 10 le font au moins ponctuellement. Ils le font dans la moitié des cas manuellement (document Excel, dossier personnel...), dans l'autre moitié en utilisant les outils fournis par les sites emploi.

Mais pour pouvoir réaliser ce suivi, encore faut-il avoir des réponses de la part des recruteurs.

Cela commence par l'accusé de réception : ils sont 66% à en envoyer un lorsqu'une candidature leur parvient, alors que 95% des candidats jugent ce message important ou très important.

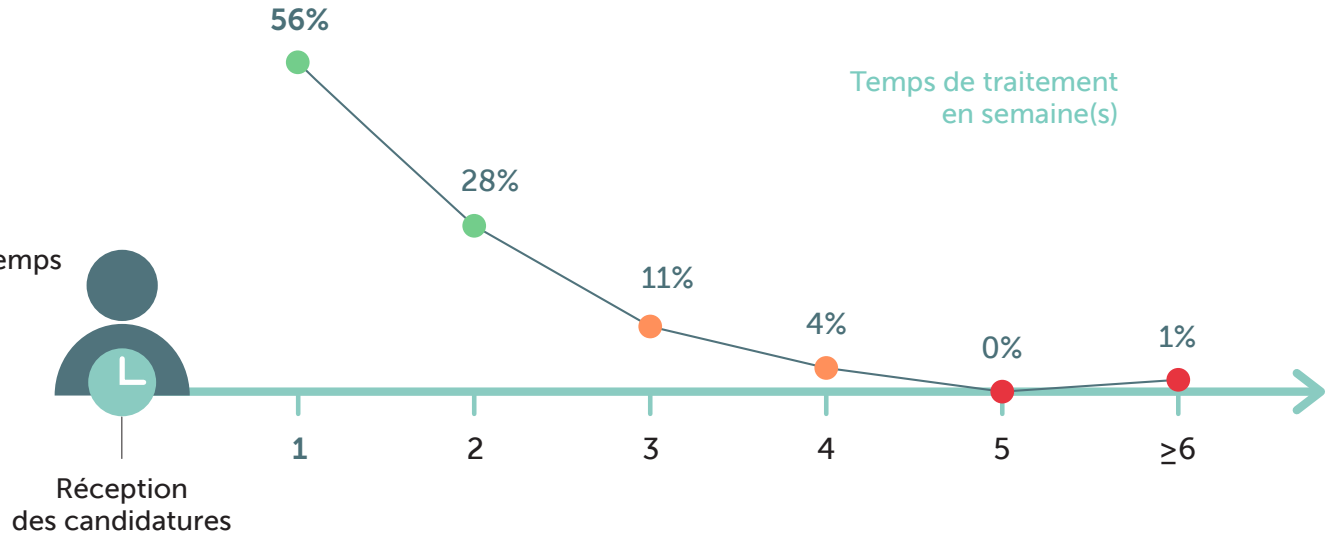
Le délai acceptable pour recevoir une réponse est d'une semaine pour un postulant sur trois, de 2 semaines pour 49% d'entre eux. Les professionnels RH indiquent traiter généralement les demandes en moins de deux semaines, pour 84% d'entre eux.

Et bien sûr, recevoir une réponse n'est pas une option, pour 97% des interrogés. Pourtant, les recruteurs ne sont que 67% à envoyer systématiquement un message quand la personne n'est pas retenue. Quand le retour n'arrive pas, 69% des candidats relancent au moins parfois.



RECRUTEURS

En moyenne, au bout de combien de temps sont traitées les candidatures ?



CANDIDATS

Quel délai est acceptable pour recevoir une réponse candidature ?

≤ 1 semaine – 33%
2 semaines – 49%



3 semaines – 14%
4 semaines – 4%



5 semaines – 0%
≥ 6 semaines – 0%



*Une fois la short-list
de profils retenus,
voici venu le temps
de l'annonce !
Mais par quel moyen ?*

Le téléphone, voie royale vers l'entretien

Le téléphone semble avoir la préférence des candidats (58%), devant le mail (39%). Les usages des recruteurs se tournent également vers l'appel (75%), souvent doublé d'un mail (53%). Le SMS reste peu utilisé.

Un candidat averti en vaut deux

L'entretien idéal doit être préparé. Mais pour cela, encore faut-il avoir les informations sur le process de recrutement qui attend les heureux élus ! Ils sont 88% à trouver important de recevoir un message expliquant les étapes de ce process et le contenu des entretiens. Plus de la moitié des recruteurs ne le font pourtant pas.

CANDIDATS

L'importance d'un message expliquant les étapes de recrutement et le contenu des entretiens :

Très important - 88%

Plutôt pas important - 11%

Non - 1%

RECRUTEURS

L'envoi d'un message expliquant les étapes de recrutement et le contenu des entretiens :

Systematiquement - 16%

Parfois - 29%

Non, jamais - 55%

Quel est l'entretien idéal ?

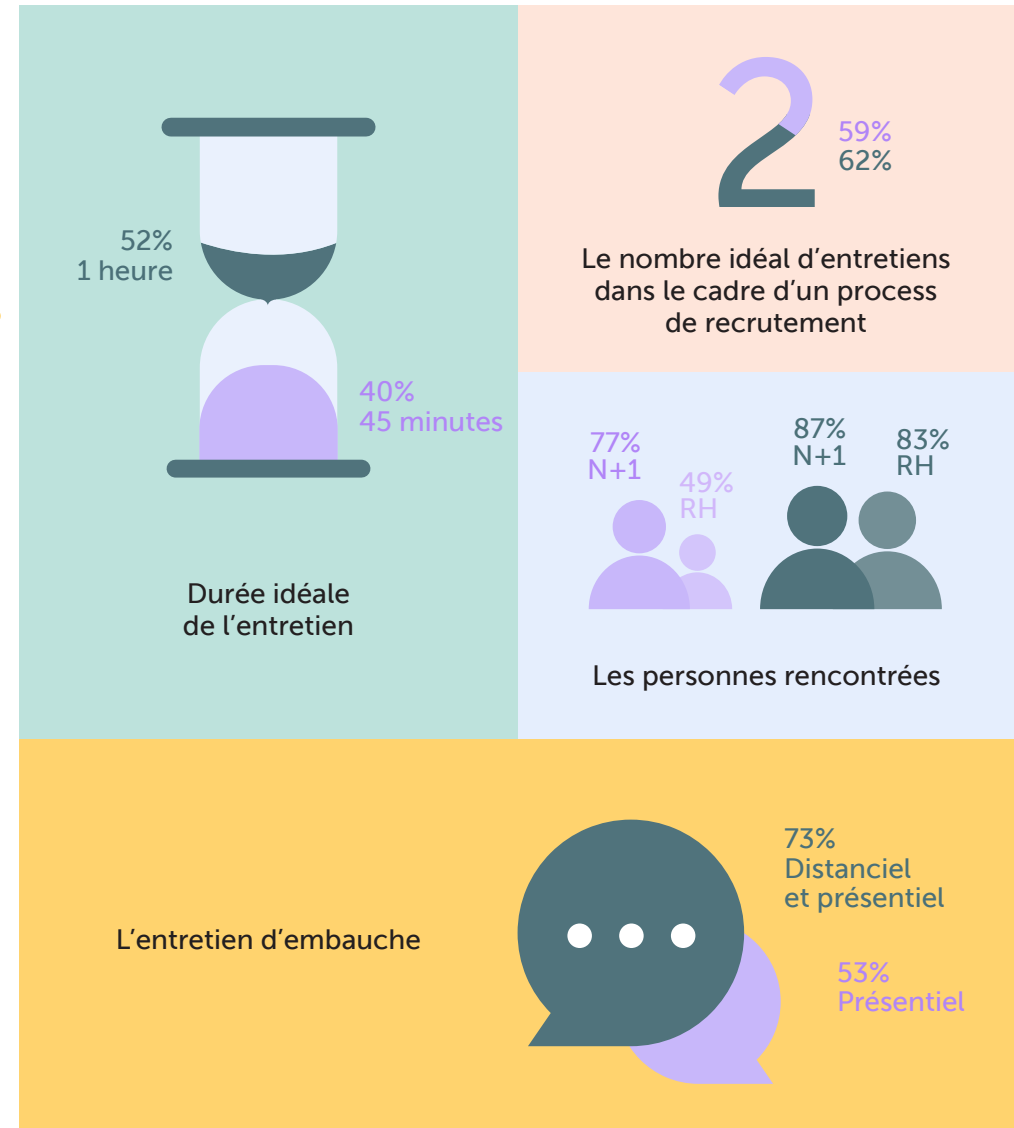
Les candidats ont une préférence pour un cycle de deux entretiens (59%), d'une durée de 45 minutes (40%), plutôt en présentiel (53%) et pendant lequel ils pourront rencontrer leur futur manager (77%) et les équipes RH (49%).

L'expérience qui leur sera proposée est exactement celle-ci selon les recruteurs interrogés, à une petite différence près : un entretien souvent légèrement plus long. Il durera une heure dans 52% des cas. Signe des temps, les entretiens se déroulent dans la grande majorité des cas (73%) alternativement en présentiel et en distanciel, en fonction des contraintes organisationnelles côté entreprise (61%) et des préférences du candidat (59%). Un format difficilement imaginable avant la crise sanitaire.

**La réalité
des entretiens
correspond-elle
à l'idéal
des candidats ?**

L'ENTRETIEN IDÉAL

pour les CANDIDATS / pour les RECRUTEURS

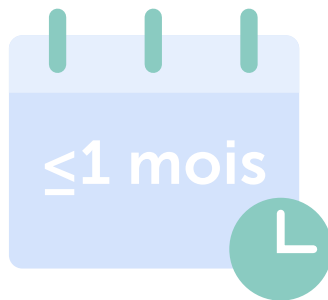


Un mois, ça va... Après deux mois, attention les dégâts.

Pour 79% des candidats, la durée maximale acceptable pour un process de recrutement (entre la candidature et la réponse finale) est d'un mois ou moins. Au-delà de 2 mois, ils ne sont plus que 3% à trouver cela normal. Pas simple de se plier à cet exercice de rapidité, pourtant les recruteurs sont nombreux à y arriver. 71% annoncent une durée moyenne inférieure à un mois, et 96% n'excèdent pas les deux mois.

CANDIDATS

Pour 79% c'est la durée **maximale** pour un process de recrutement

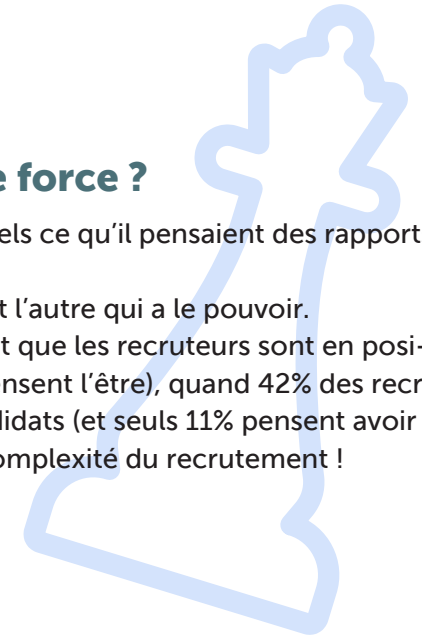


RECRUTEURS

Pour 71% c'est la durée **moyenne** pour un process de recrutement

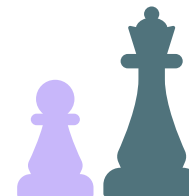
Qui est en position de force ?

Nous avons demandé à nos panels ce qu'il pensaient des rapports de force pendant l'entretien. Surprise, chacun pense que c'est l'autre qui a le pouvoir. Ainsi, 50% des candidats pensent que les recruteurs sont en position de force (seulement 16% pensent l'être), quand 42% des recruteurs renvoient la balle aux candidats (et seuls 11% pensent avoir la main). Un beau symbole de la complexité du recrutement !



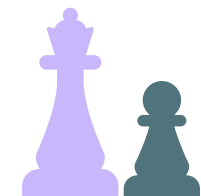
QUI DES CANDIDATS OU RECRUTEURS ONT LE POUVOIR ?

LES CANDIDATS



pour 79% des recruteurs
et pour 24% des candidats

LES RECRUTEURS



pour 76% des candidats
et pour 21% des recruteurs

DIX CONCLU- SIONS

À RETENIR

L'OUTIL LE PLUS UTILISÉ

par les candidats
et les recruteurs,
reste de loin
l'offre d'emploi.

LE VOUVOIEMENT

reste de mise
dans les offres
d'emploi.

LA LETTRE DE MOTIVATION

Bien que réguliè-
rement utilisée,
elle est assez peu
considérée par les
recruteurs.

LA PRINCIPALE SOURCE DE RENSEIGNEMENT

est le site **carrière des entreprises**
pour les candidats souhaitant
en savoir plus sur la structure
qui recrute.

POSITION DE FORCE

Les candidats pensent
majoritairement le pouvoir est
aux recruteurs durant l'entretien.
Les recruteurs pensent
exactement le contraire.

LE SALAIRE

est l'élément jugé le plus important
dans une offre d'emploi,
mais un tiers des recruteurs seulement
disent l'indiquer systématiquement.

UNE RÉPONSE AUX CANDIDATS NON RETENUS

1 recruteur sur 3
n'en envoie pas
systématiquement.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION DE CANDIDATURE

Seuls 2 recruteurs
sur 3 en envoient un.

LE PROCESS DE RECRUTEMENT

- > Près de 9 candidats sur 10 jugent important de recevoir les étapes du process et des entretiens avant qu'ils se déroulent.
- > Pour 79% des candidats et 71% des recruteurs, entre la candidature et la réponse, il devrait durer un mois ou moins.

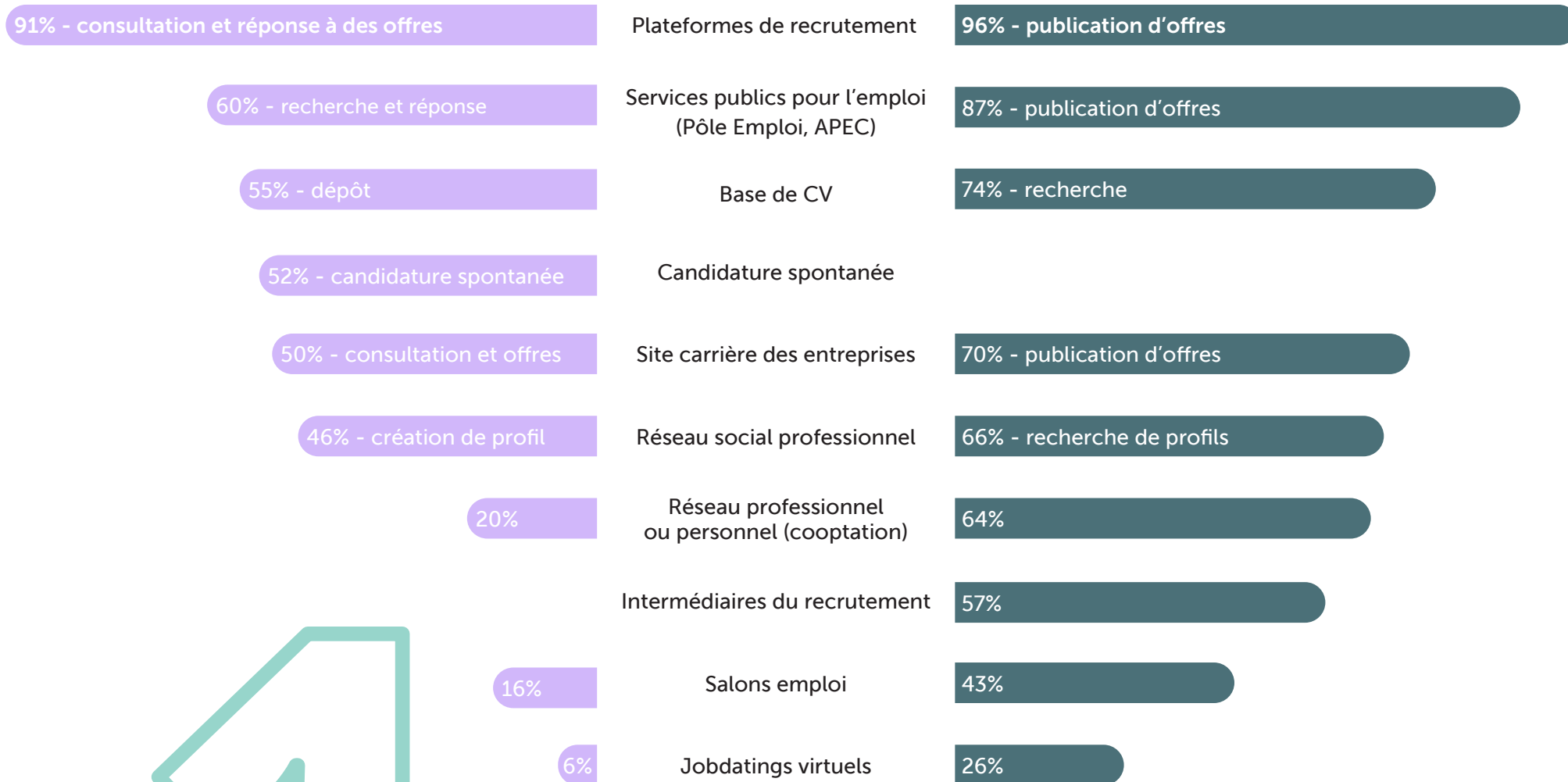


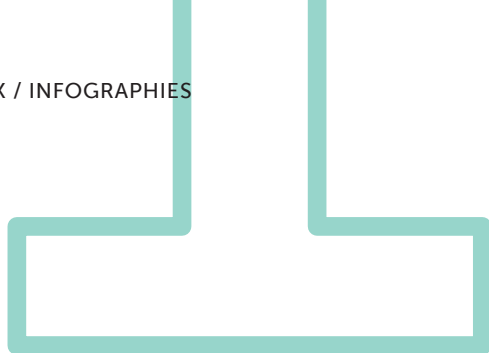
ANNEXES



LES OUTILS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Utilisés par les **CANDIDATS** et les **RECRUTEURS**





Les candidats cherchent-ils des informations sur les entreprises avant de postuler ?

Oui, en allant consulter d'autres sites - 56%
Oui, directement sur l'offre d'emploi - 34%
Non - 10%



LES AUTRES SOURCES D'INFORMATIONS

(HORS OFFRE D'EMPLOI)

Utilisées par les **CANDIDATS** / Fournies par les **RECRUTEURS**

Sites carrière des entreprises



Articles en ligne



Réseaux Sociaux



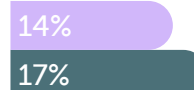
Sites emploi



Avis de salariés en ligne



Webinar & présentation vidéo

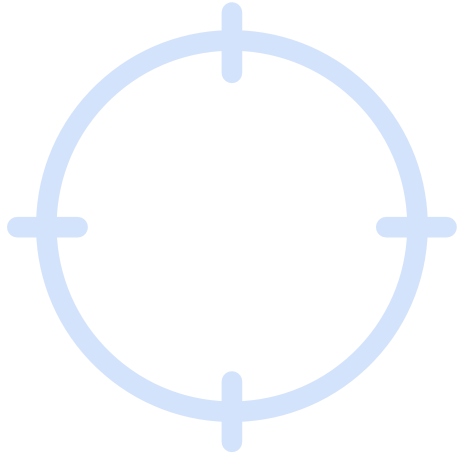




LES OUTILS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Utilisés par les **CANDIDATS**
en fonction de leur Catégorie Socio-Professionnelle

	Cadre	Tous
Plateformes de recrutement (consultation et réponse à des offres)	95 %	91 %
Services publics de l'emploi	63 %	60 %
Base de CV (dépôt de CV)	63 %	55 %
Candidature spontanée	45 %	52 %
Sites carrières (consultation et réponse à des offres)	59 %	50 %
Réseau social professionnel (création de profil)	64 %	46 %
Appel au réseau professionnel ou personnel (cooptation)	31 %	20 %
Salons emploi	16 %	16 %
Jobdatings virtuels	7 %	6 %



LES OUTILS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Utilisés par les **RECRUTEURS**
en fonction de la taille de l'entreprise

	TPE / PME	ETI	Grande entreprise	Moyenne
Plateformes de recrutement (publication d'offres)	94%	99%	100%	96%
Services publics de l'emploi	84%	91%	88%	87%
Base de CV (recherche de CV)	71%	79%	73%	74%
Sites carrières (publication d'offres)	61%	80%	82%	70%
Réseau social professionnel (recherche de profil)	64%	64%	79%	66%
Appel au réseau professionnel ou personnel (cooptation)	61%	67%	67%	64%
Les intermédiaires du recrutement (ETT et cabinets)	41%	73%	79%	57%
Salons emploi	28%	59%	67%	43%
Jobdatings virtuels	18%	30%	52%	26%

CANDIDATS

L'absence d'indication du salaire proposé dans une offre d'emploi a-t-elle un impact sur la candidature ?

Oui, je ne postule jamais – 7%

Oui, je suis moins susceptible de postuler – 38%

Non, je postule dans tous les cas si l'offre m'intéresse – 55%

Les candidats postulent-ils si le salaire indiqué dans une offre est inférieur à leurs prétentions ?

Systematiquement – 15%

Parfois – 65%

Jamais – 20%

Les candidats postulent-ils si le salaire indiqué dans une offre est supérieur à leurs prétentions ?

Systematiquement – 44%

Parfois – 52%

Jamais – 4%

CANDIDATS

Le niveau de tranche de salaire paraissant acceptable :

≤ 5 000€ ou moins (Exemple : salaire de 30 à 35 000€ bruts/an) – 49%

10 000€ (Exemple : salaire de 30 à 40 000€ bruts/an) – 19%

15 000€ (Exemple : salaire de 30 à 45 000€ bruts/an) – 9%

20 000€ (Exemple : salaire de 30 à 50 000€ bruts/an) – 9%

≥ 20 000 euros – 13%

RECRUTEURS

Le niveau de tranche indiqué ?

≤ 5 000€ (Exemple : salaire de 30 à 35 000€ bruts/an) – 60%

10 000€ (Exemple : salaire de 30 à 40 000€ bruts/an) – 31%

15 000€ (Exemple : salaire de 30 à 45 000€ bruts/an) – 10%

20 000€ (Exemple : salaire de 30 à 50 000€ bruts/an) – 11%

≥ 20 000 euros – 7%



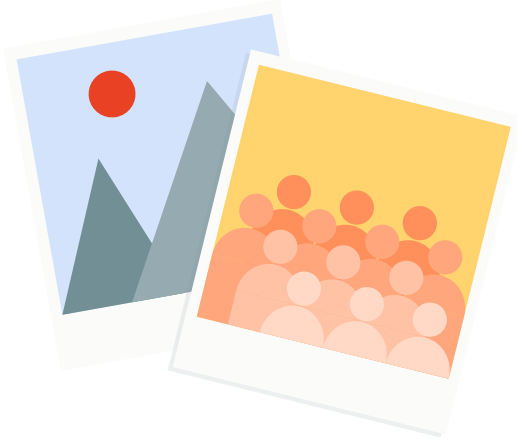
L'IMPORTANT DE CES ÉLÉMENTS DANS UNE OFFRE D'EMPLOI :

pour les **CANDIDATS**

LES ÉLÉMENTS INDIQUÉS SUR UNE OFFRE D'EMPLOI :

par les **RECRUTEURS**

Pas important	Assez important	Important + très important	Éléments	Jamais	Parfois	Systematiquement
2 %	11 %	87 %	Salaire	33 %	37 %	30 %
6 %	26 %	68 %	Avantages financiers (participation, tickets resto..)	15 %	39 %	46 %
4 %	13 %	83 %	Culture d'entreprise (ambiance, management, valeurs...)	11 %	23 %	66 %
14 %	31 %	55 %	Politique de télétravail	36 %	33 %	31 %
9 %	30 %	61 %	Matériel, outils, logiciels fournis	42 %	38 %	20 %
7 %	29 %	64 %	Constitution de l'équipe (organigramme, taille, personnes)	29 %	51 %	20 %
6 %	28 %	66 %	Les étapes du process de recrutement	54 %	26 %	20 %
11 %	34 %	55 %	Politique RSE de l'entreprise	63 %	28 %	9 %
13 %	33 %	54 %	Politique de diversité et d'inclusion	60 %	24 %	16 %



CANDIDATS

Les photos de l'entreprise sur une offre d'emploi sont-elles consultées ?

Systématiquement – 56%

Parfois – 37%

Non - 7%

Si oui, ont-elles une influence sur le fait de postuler ?

Systématiquement – 6%

Parfois – 49%

Non - 45%

RECRUTEURS

Des photos de l'entreprise / collaborateurs sont-elles présentées au sein des offres d'emploi ?

Jamais – 46%

Parfois – 38%

Systématiquement – 16%

CANDIDATS

Les candidats préfèrent-ils être tutoyés ou vouvoyés au sein d'une offre d'emploi ?

Tutoyés – 10%

Vouvoyés – 50%

Pas de préférence – 40%

RECRUTEURS

Les recruteurs tutoient-ils ou vouvoient-ils les candidats au sein des offres d'emploi ?

Tutoient – 9%

Vouvoient – 91%

CANDIDATS

Les candidats joignent-ils une lettre de motivation ?

À chaque fois – 37%

Parfois – 49 % / Non - 14 %

Est-elle personnalisée ?

À chaque fois – 61%

Parfois – 32 % / Non – 7 %

RECRUTEURS

Un candidat qui joint une lettre de motivation à sa candidature est-il plus susceptible d'être retenu ?

Beaucoup plus – 10%

Un peu plus – 32%

Non – 58%

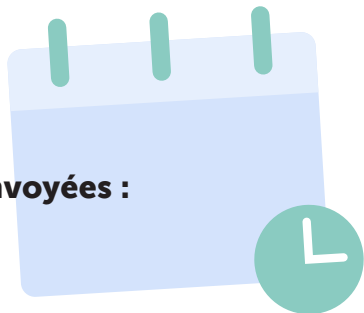
CANDIDATS

Le suivi des candidatures envoyées :

Systematique – 49%

Parfois – 38%

Non – 13%



De quelle manière ?

Manuellement (doc Excel, dossier personnel...) – 49%

Via le suivi des sites emploi sur lesquels je postule – 45%

Via des outils / logiciels particuliers – 6%

L'importance de recevoir un message confirmant la réception de candidature :

Très important – 66%

Important – 29%

Plutôt pas important – 4%

Non – 1%

CANDIDATS

Quel délai est-il acceptable pour recevoir une réponse à candidature ?



≤ 1 semaine – 33%

2 semaines – 49%



3 semaines – 14%

4 semaines – 4%



5 semaines – 0%

≥ 6 semaines – 0%

L'importance d'un message si la candidature n'est pas retenue :

Très important – 73%

Important – 24%

Plutôt pas important – 2%

Non – 1%

Sans réponse les candidats relancent-ils le recruteur ?

Systematiquement – 15%

Parfois – 54%

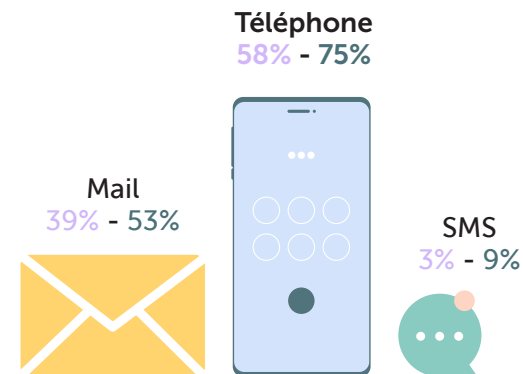
Jamais – 31%





CANDIDATS / RECRUTEURS

Le moyen préféré de contact :

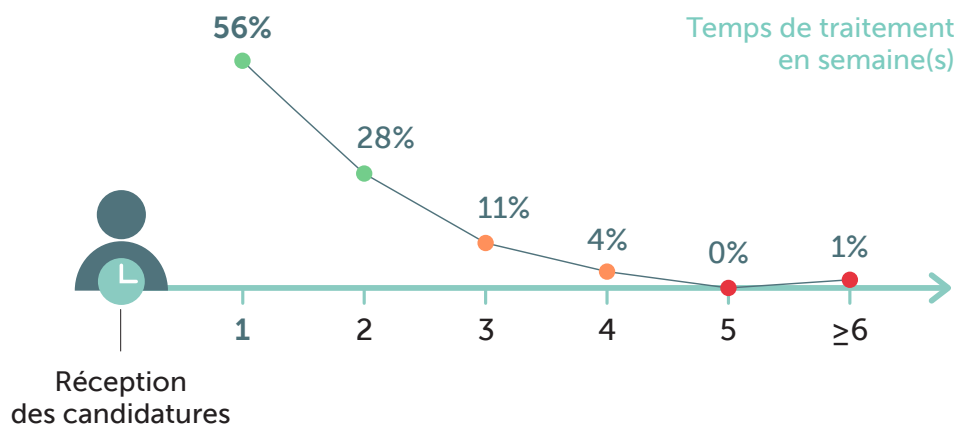


RECRUTEURS

Un message de réception de candidature est-il envoyé ?

Oui – 66%
Non – 34%

Le temps de traitement des candidatures ?



CANDIDATS

L'importance d'un message expliquant les étapes du process de recrutement et le contenu des entretiens avant leur déroulement :

Très important – 39%
Important – 49%
Plutôt pas important – 11%
Non – 1%

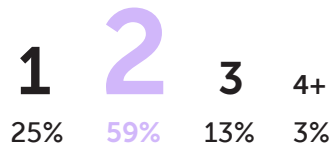
RECRUTEURS

L'envoi d'un message expliquant les étapes du process de recrutement et le contenu des entretiens avant leur déroulement :

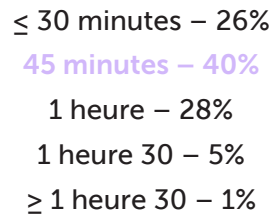
Systematiquement – 16%
Parfois – 29%
Jamais – 55%

CANDIDATS

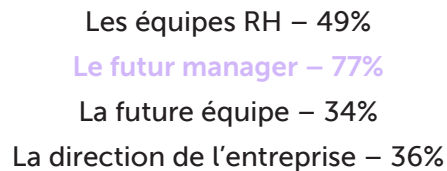
Le nombre idéal d'entretiens dans le cadre d'un process de recrutement :



La durée idéale de l'entretien d'embauche :

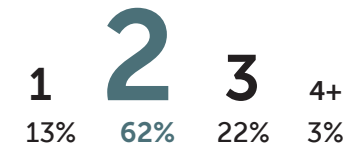


Quelles personnes les candidats souhaitent-ils rencontrer en entretien d'embauche ?

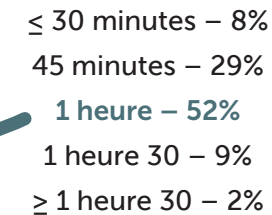


RECRUTEURS

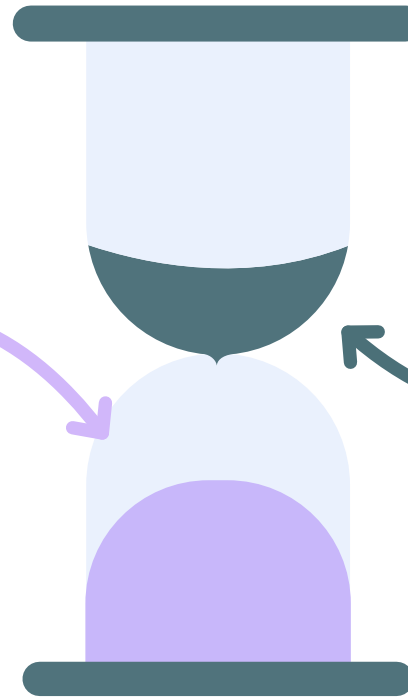
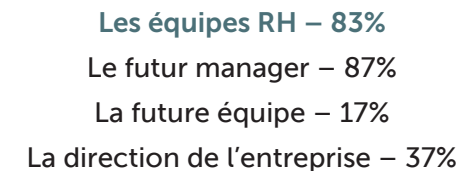
Le nombre d'entretiens passés lors d'un process de recrutement :



La durée moyenne d'un entretien d'embauche :



Les personnes rencontrées lors du process de recrutement :



DES ENTRETIENS À DISTANCE OU EN PRÉSENTIEL ?

CANDIDATS

Distanciel – 8%
Présentiel – 53%
Peu importe – 39%

RECRUTEURS

Systematiquement en distanciel – 3%
Systematiquement en présentiel – 24%
Les deux alternativement – 73%



De quoi cela dépend-il ?

De l'avancée dans le process – 30%
Des préférences ou des contraintes du candidat – 59%
Des contraintes organisationnelles du service RH
ou des salariés de l'entreprise présents à l'entretien – 61%

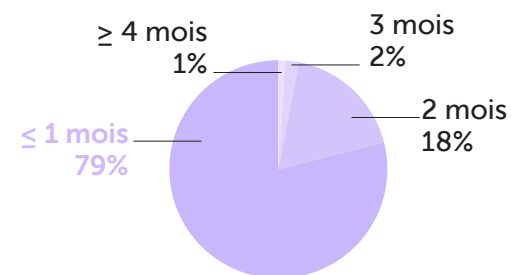
RECRUTEURS

Le process de recrutement est-il prédéfini ou dépend-il de chaque manager/recruteur ?

Il dépend du manager – 33%
Il dépend du recruteur – 9%
C'est le même pour chaque recrutement – 58%

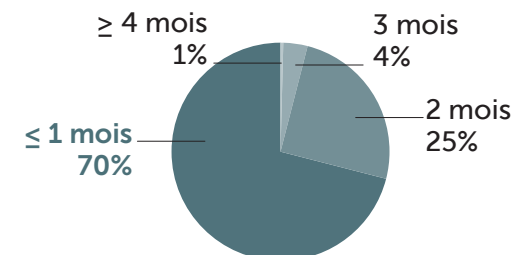
CANDIDATS

La durée maximale pour un process de recrutement (de la candidature à la réponse finale) :



RECRUTEURS

La durée moyenne pour un process de recrutement (de la candidature à la réponse finale) :

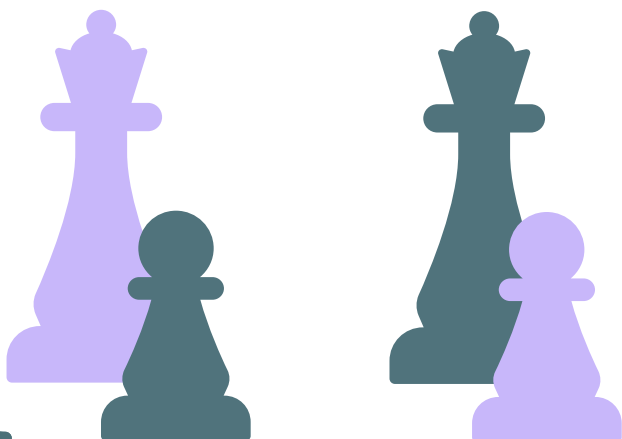


CANDIDATS

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

Le candidat – 24%

Le recruteur – 76%



RECRUTEURS

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

Le candidat – 79%

Le recruteur – 21%

hello
work