

SmartRecruiters

Les Indicateurs Clés *du recrutement mondial*

2025

Sommaire

01

Résumé

02

Préambule

03

Méthodologie

04

Vue d'ensemble

05

Comparaisons à
l'échelle mondiale

06

Comparaisons entre
industries

CHAPITRE UN

Résumé

Résumé

Ce rapport fournit une vue d'ensemble des benchmarks mondiaux en matière de recrutement. Il analyse **12 mois de données** provenant de **89 millions de candidatures** pour **1,5 million de postes** dans **95 pays**. Voici quelques points clés :

01

Volume et conversion des candidatures

En moyenne, **73 candidats postulent pour un poste, 3 sont retenus pour un entretien et une seule offre d'embauche est formulée**. Le marché du travail et les réglementations propres à chaque pays créent des disparités qui exigent des systèmes et processus de recrutement flexibles pour les équipes de recrutement internationales.

02

Délais d'embauche

Le **délai d'embauche mondial médian est de 38 jours**. Les variations sectorielles et géographiques s'expliquent par des exigences de recrutement différentes selon les secteurs d'activité et les pays. Néanmoins, les entreprises qui adoptent l'IA voient leurs délais **réduits de 26 %**, ce qui confirme l'intérêt des investissements technologiques afin d'accroître la qualité du recrutement.

03

Mobilité interne et cooptation

En moyenne, **15 % des recrutements** proviennent de la **cooptation et de candidatures internes**. Pour combler leur retard, les entreprises et les secteurs qui ne profitent pas de ces sources de recrutement plus économiques peuvent s'inspirer des stratégies du secteur de la santé, leader du recrutement en interne, et du secteur de la technologie, maître de la cooptation.

04

Productivité des recruteurs

Avec une **moyenne de 30 recrutements par mois**, les recruteurs australiens et nord-américains dépassent largement les moyennes mondiales avec respectivement 78 et 85 % de plus. Et ces entreprises sont aussi les plus rapides à recruter. Leurs stratégies d'innovation autour de l'**automatisation et l'IA** auraient un impact direct sur leurs résultats de recrutement.

CHAPITRE **TROIS**

Méthodologie

Les *clés* de notre analyse.

Méthodologie utilisée

- ◆ SmartRecruiters a analysé 12 mois de données de candidature *agrégées et anonymisées* traitées par notre outil de suivi des candidatures entre septembre 2023 et août 2024.
- ◆ Les données concernent *89 millions de candidatures* pour *1,5 million de postes* créés dans *95 pays*.
- ◆ Nos clients représentent plus de *100 secteurs d'activité*, des petites entreprises à celles qui comptent des centaines de milliers de collaborateurs.



ANALYSE PRODUIT ET
CONTENU
**UN TRAVAIL D'
ÉQUIPE**

Définitions

01

Médiane

La médiane est **le point central d'un intervalle de nombres**. Par exemple, un point central de 38 indique que la moitié des nombres est inférieure à 38 et que l'autre moitié est supérieure à 38. La médiane **est utilisée à la place de la moyenne lorsque la plage de valeurs contient des valeurs extrêmes qui faussent la moyenne**.

02

Moyenne

La moyenne est la **somme d'une série de nombres divisée par le nombre d'éléments de la série**. Les moyennes mondiales présentées dans ce rapport indiquent les résultats obtenus pour toutes les candidatures et offres d'emploi publiées dans **SmartRecruiters sur une période de 12 mois** quel que soit le pays, le secteur ou tout autre critère.

Précisions sur les données

- ◆ L'analyse repose sur les étapes du workflow réalisées par les utilisateurs au sein de la plateforme SmartRecruiters. Bien que ces données offrent des insights précieux, elles peuvent varier en fonction de l'utilisation des fonctionnalités clés par les utilisateurs.
- ◆ Par exemple, lors d'un modèle de recrutement décentralisé, les responsables de recrutement locaux (les managers) publient parfois les offres et embauchent des nouveaux collaborateurs sans suivre toutes les étapes du suivi des candidatures via SmartRecruiters.
- ◆ En outre, tous les postes ouverts recensés n'ont pas donné lieu à des offres, en raison des doublons dans les annonces, des postes non pourvus et des postes encore vacants à la fin de la période de collecte des données.

CHAPITRE **QUATRE**

Vue d'ensemble

Cette section présente des benchmarks globaux, tous secteurs d'activités et pays confondus.

Conversion des candidats

Avec 73 candidatures par poste en moyenne et des ressources de plus en plus limitées, *l'automatisation devient indispensable. Sans elle, les équipes de recrutement ne peuvent pas examiner et répondre à tous les candidats qui postulent.*



Délais d'embauche

Délai d'embauche mondial médian

- ◆ Les équipes de recrutement du monde entier **examinent les candidatures** en **moins d'une semaine** et font passer les entretiens aux meilleurs candidats la deuxième semaine.
- ◆ Le recrutement prend, en tout, six semaines avec un **délai d'embauche médian mondial** de **38 jours**.
- ◆ Les données de **Lighthouse Research & Advisory** montrent que deux des trois principales raisons du "ghosting" par un candidat sont liées au manque de réactivité. Les entreprises qui ne peuvent pas ou ne veulent pas **innover** seront laissées pour compte.



6

jours pour
étudier la candidature



14

jours pour
réaliser les entretiens



38

jours pour
recruter le nouveau collaborateur

L'avantage de l'IA

Les entreprises utilisant l'**IA de SmartRecruiters*** recrutent *plus rapidement* que celles qui n'en bénéficient pas.

26 % plus rapide

avec l'IA

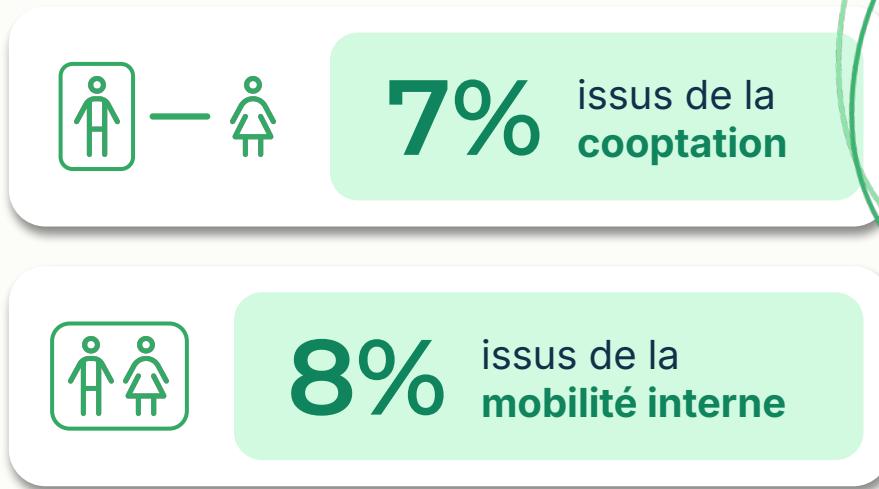


11 jours
gagnés

* Les clients SmartRecruiters customers qui utilisent le module IA SmartAssistant recrutent 26% plus vite

Mobilité interne et cooptation

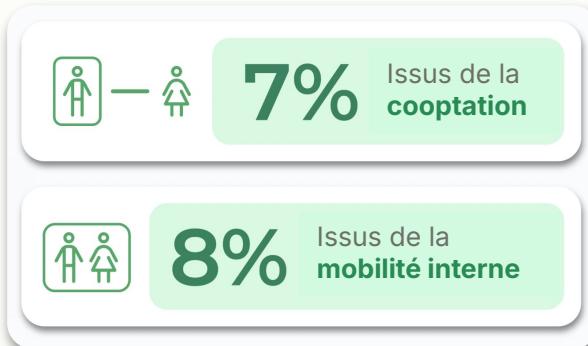
- ◆ Les entreprises misent sur la mobilité interne pour *fidéliser leurs talents, accélérer la montée en compétences, et préserver leur savoir-faire.*
- ◆ En moyenne, **15 % des recrutements** proviennent d'une combinaison de **cooptation** et de **recrutements internes**.
- ◆ L'étude des données historiques démontre que ces deux sources génèrent des recrutements de qualité. Ce benchmark permet aux employeurs de **se situer** par rapport à ces **canaux de recrutement**.



* Remarque : À noter que toutes les cooptations et mobilités internes ne sont pas nécessairement enregistrées dans SmartRecruiters. Certains clients utilisent des applications externes permettant aux candidats de postuler en dehors de SmartRecruiters.

Les Indicateurs Clés du Recrutement Mondial 2025

SmartRecruiters



Adoption des “scorecards” d'entretien

- ◆ Les “scorecards” d'entretien (grilles d'évaluation des entretiens) constituent un outil de productivité qui apporte **clarté et cohérence au processus de recrutement.**
- ◆ L'adoption des scorecards est presque universelle **avec un taux d'utilisation** de 99%.



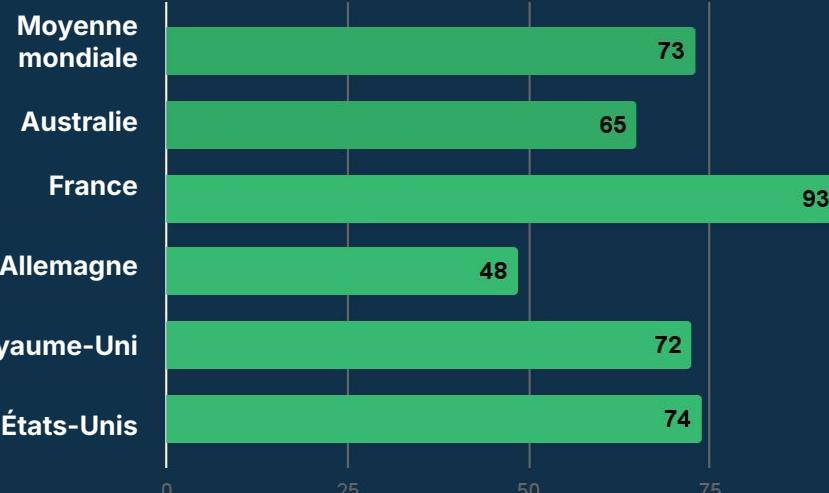
CHAPITRE CINQ

Comparaisons internationales

Cette section analyse les indicateurs clés du recrutement à travers le prisme de cinq pays : Australie, France, Allemagne, Royaume-Uni et États-Unis.

Volume de *candidatures*

Nombre de candidats par poste



Les employeurs **français** reçoivent **28 % de candidatures en plus** par poste, par rapport à la moyenne mondiale.



Les employeurs **allemands** reçoivent **34 % de candidatures en moins** que la moyenne mondiale.

Conversion des candidats

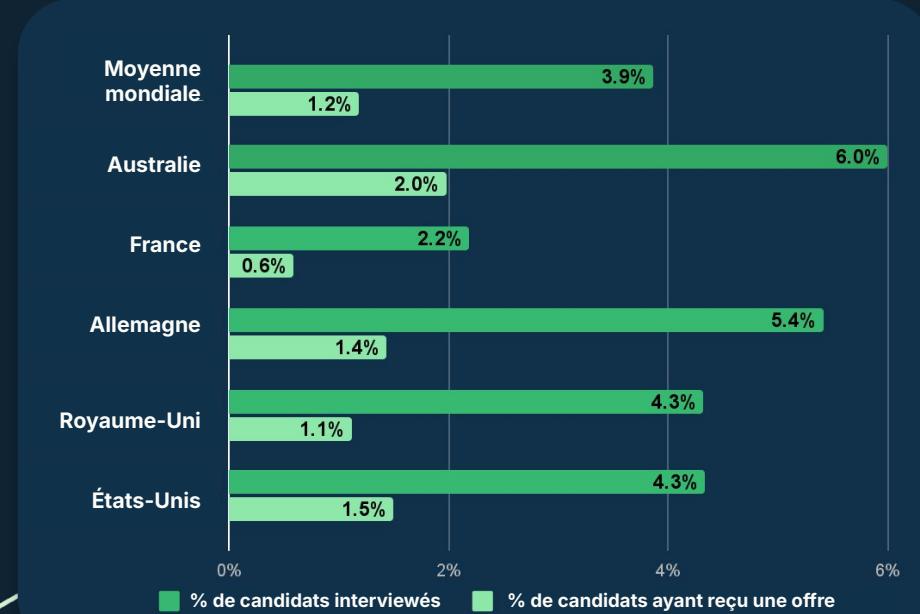
De l'entretien à l'offre



C'est en France que le marché de l'emploi est **le plus compétitif**. Peu de candidats parviennent à franchir les étapes de l'entretien et de l'offre.

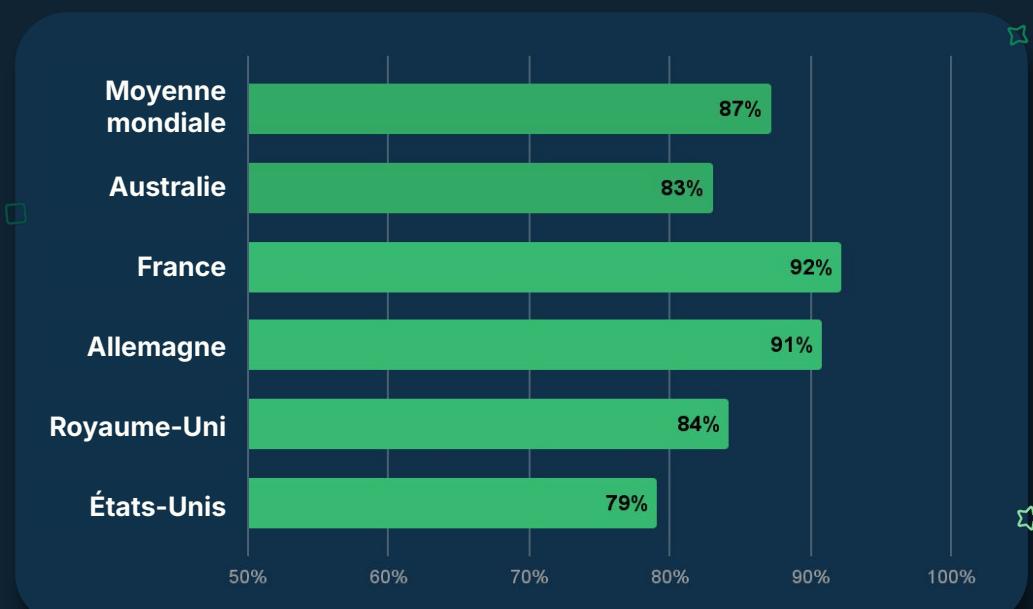


En raison du faible volume de candidatures reçues, c'est en Australie et en Allemagne qu'il est **plus facile** de décrocher un entretien.



Taux d'*acceptation des offres*

De l'offre à l'embauche



- Les candidats **en France et en Allemagne** sont les plus enclins à accepter les offres qu'ils reçoivent.
- Aux **États-Unis**, où un candidat sur cinq décline une offre, les employeurs doivent s'assurer d'un processus de recrutement fluide afin de maintenir l'engagement des finalistes non retenus.

Délai d'embauche

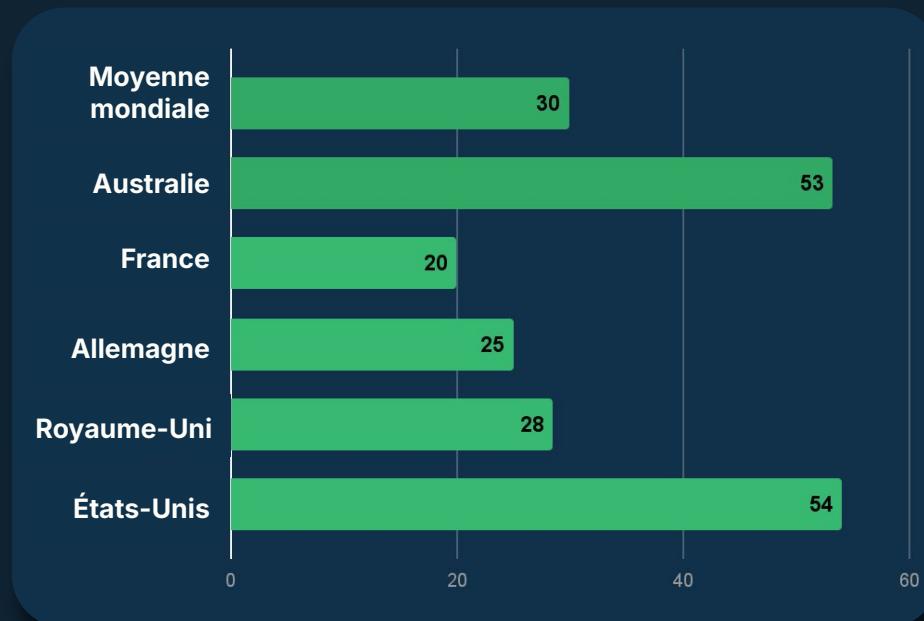
Nombre médian de jours pré-recrutement

- Les équipes de recrutement **australiennes et nord-américaines** sont les plus efficaces et recrutent respectivement **16% et 8 % plus vite** que la médiane mondiale.
- En **Allemagne**, tout recrutement implique l'intervention du *Betriebsrat*, (comité d'entreprise), ce qui **allonge** le délai médian d'embauche à près de deux mois.



Productivité des recruteurs

Nombre de recrutements par recruteur et par mois



Les recruteurs australiens et nord-américains sont des modèles d'efficacité : non seulement ils recrutent plus rapidement, mais ils gèrent aussi respectivement **78 % et 85 % d'embauches en plus** par rapport à la moyenne mondiale.



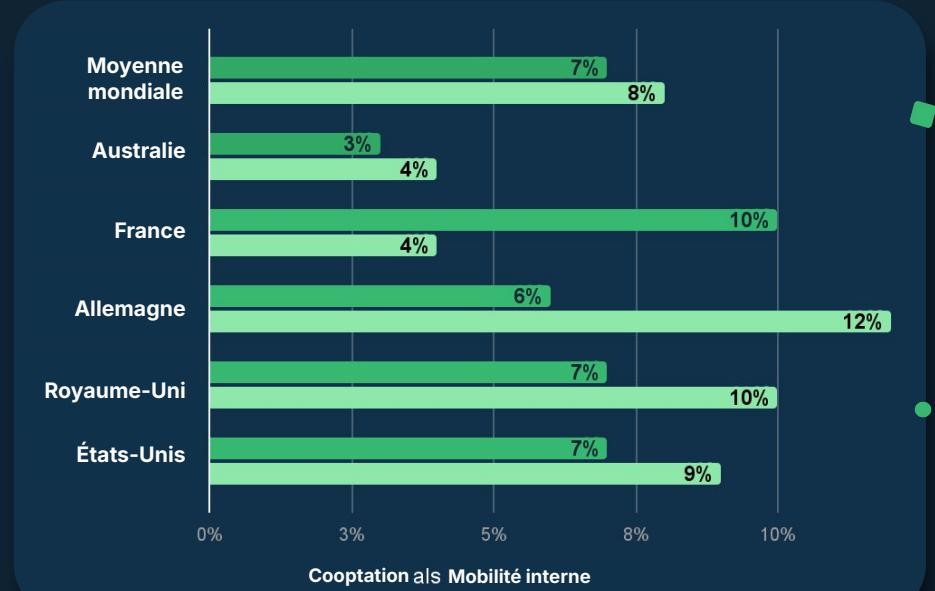
À l'inverse, en France et en Allemagne, les recruteurs gèrent généralement **moins de recrutements** que la moyenne mondiale, probablement en raison des réglementations locales du travail dans ces pays.



Sources de recrutement *internes*

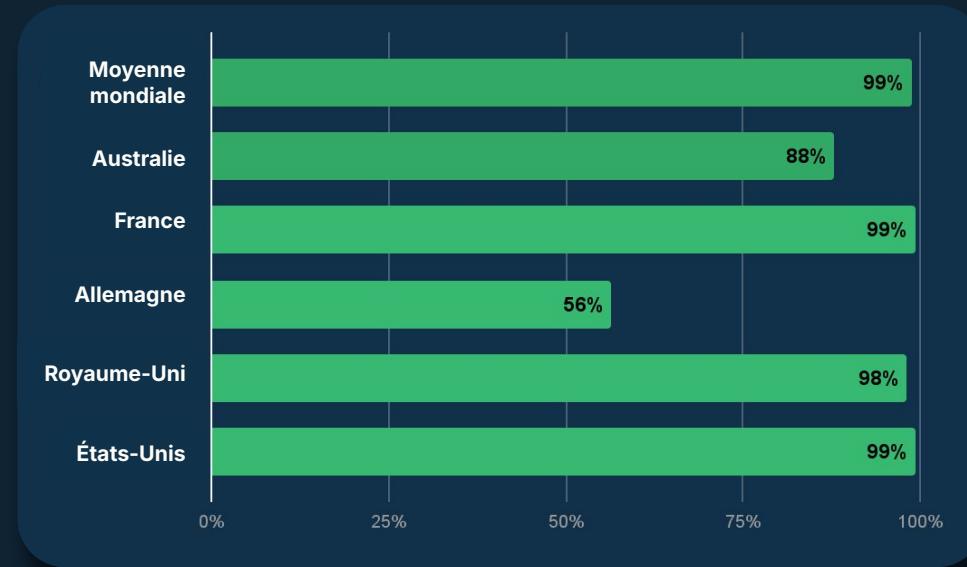
Cooptation et mobilité interne

- Germany flag **L'Allemagne** remporte la course **à la mobilité interne** : une personne recrutée sur neuf provient d'une source interne.
- UK flag Le **Royaume-Uni** suit de près avec **10 %** des recrutements issus de la **mobilité interne**.
- France flag **La France** est en tête du **recrutement par cooptation**. Cela permet aux candidats recommandés de se démarquer dans un marché où le volume de candidatures est supérieur à la moyenne.



Adoption des “scorecards”

Taux d'adoption au sein des équipes qui utilisent les “scorecards”



Le taux d'adoption au sein des équipes qui utilisent les “scorecards” est élevé, à l'exception de l'**Allemagne**, où le processus implique davantage d'intervenants, notamment le Betriebsrat.

OBSERVATIONS GLOBALES

Ben Eubanks, Directeur de recherche, [Lighthouse Research and Advisory](#)



Projecteur sur la France

La France se distingue par un marché de l'emploi extrêmement compétitif. Les entreprises y reçoivent environ **27 % de candidatures en plus** par rapport aux autres pays, et le **taux d'acceptation des offres atteint 92 %**, le plus élevé au monde. De plus, le recrutement **par cooptation** en France est **40 % supérieur à la moyenne mondiale** et trois fois plus fréquent qu'en Australie.

Une figure emblématique du luxe français, a récemment souligné un paradoxe intéressant : bien qu'elle maîtrise parfaitement les préférences et les attentes de ses clients à travers ses 75 marques, **elle connaît bien moins ses propres talents**.

Mieux comprendre ses candidats et employés devient ainsi un axe stratégique clé pour l'année à venir.

L'**humain** au cœur des attentes candidats



Notre étude révèle que les **talents cherchent à la fois à mieux connaître l'entreprise et à être reconnus**. Notre enquête de 2024 montre que, pour eux, l'**authenticité du processus de recrutement** se traduit par une transparence sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres éléments clés du même ordre.

Par ailleurs, plus de la moitié des candidats souhaitent que l'employeur **se renseigne sur leurs compétences et leurs aspirations professionnelles** pour les mettre en adéquation avec les besoins de l'entreprise.



OBSERVATIONS GLOBALES DE LIGHTHOUSE

Ben Eubanks, Directeur de recherche, [Lighthouse Research and Advisory](#)



Opportunités pour les entreprises

Miser sur *les canaux de recrutement à faible coût*

En moyenne, **15 % des embauches** proviennent d'une combinaison de la **cooptation** et de la **mobilité interne**.

Ces deux sources ont prouvé leur **efficacité en matière de performance et de rétention des talents**. Ce benchmark permet aux entreprises d'évaluer leur positionnement par rapport à ces canaux de recrutement stratégiques.

L'IA : un levier essentiel pour répondre aux enjeux actuels



Les entreprises qui **s'appuient sur des solutions de recrutement intégrant l'IA**, comme Winston de SmartRecruiters, recrutent **26 % plus vite** que celles qui n'en disposent pas.

À noter également : les équipes qui exploitent l'IA sont **plus agiles** face aux fluctuations du marché, ce qui **réduit la nécessité d'ajuster en permanence les effectifs**. Dans un monde où l'optimisation est reine, l'IA peut faire **toute la différence**.

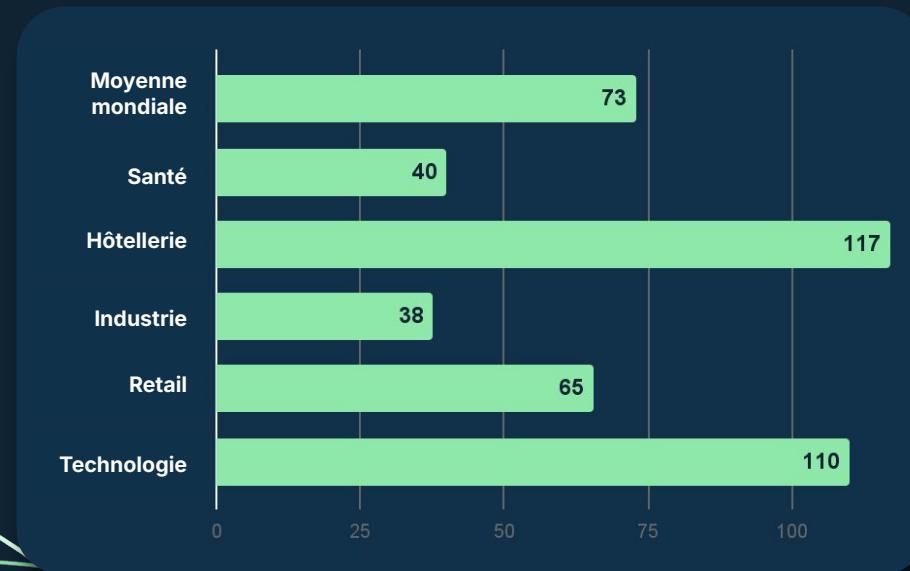
CHAPITRE CINQ

Comparaisons entre secteurs

Cette section analyse les benchmarks à travers le prisme de **cinq secteurs : santé, hôtellerie, industrie, retail et technologie**. Une catégorie sectorielle se réfère à l'**industrie de l'entreprise**, et non au poste recruté. Prenons l'exemple du secteur du retail : cela englobe tous les recrutements effectués par une entreprise du secteur, qu'il s'agisse de postes en siège ou en magasin.

Volume de candidatures

Nombre de candidats par poste



L'**hôtellerie** et la **technologie** sont les secteurs les plus compétitifs et les plus convoités, avec respectivement **60 % et 51 % de candidatures en plus** par rapport à la moyenne mondiale.

À l'inverse, les entreprises des secteurs de la **santé** et de l'**industrie** reçoivent quant à elles **45 % et 49 % de candidatures en moins** que la moyenne.

Cette différence s'explique notamment par les exigences spécifiques de ces métiers : diplômes et certifications obligatoires en **santé**, spécialisations techniques dans l'industrie...autant de barrières qui limitent le volume de candidatures.



Conversion des candidats

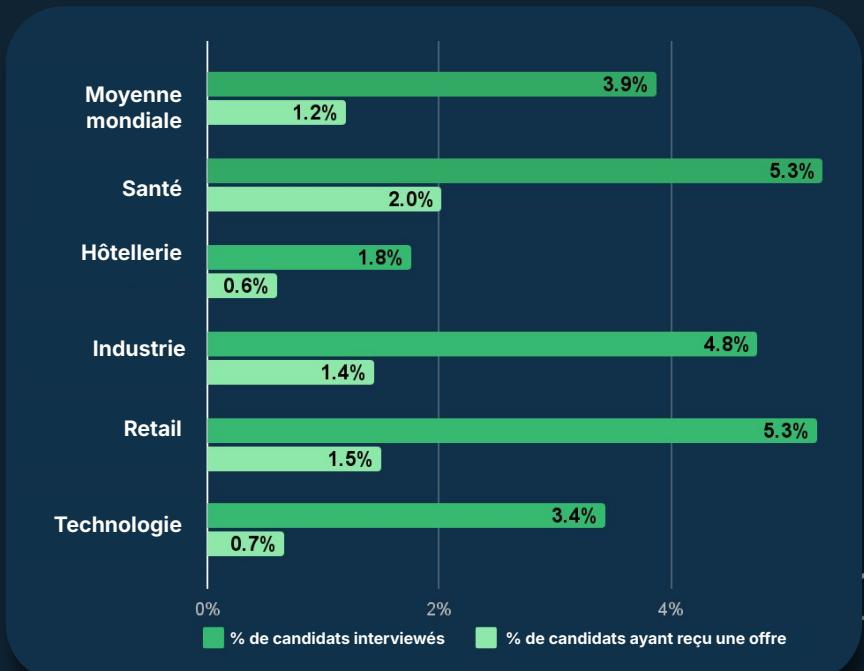
De l'entretien à l'offre

En raison du volume élevé de candidatures par poste, les employés des secteurs de la **technologie** et de l'**hôtellerie** sont moins susceptibles de recevoir une offre.

À l'inverse, les candidats des autres secteurs ont plus de chances de passer un entretien.

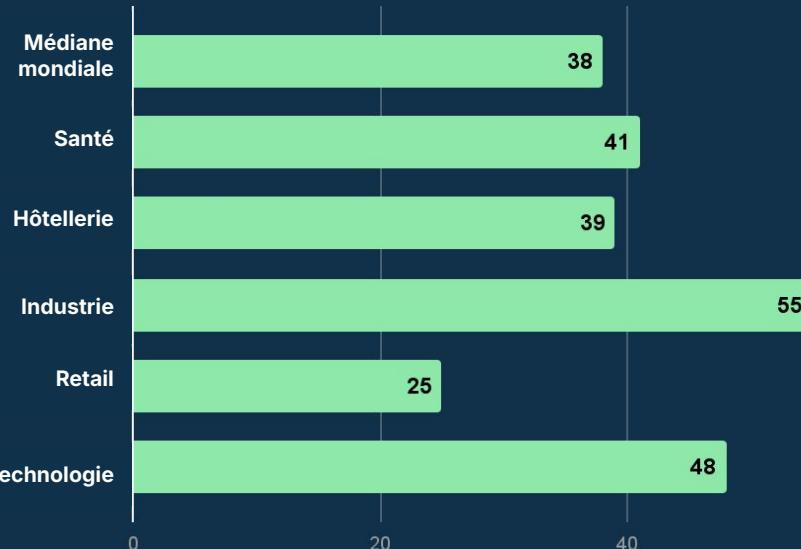
Parmi eux, les professionnels de la **santé** sont ceux qui ont le plus de chances d'être interviewés et recrutés.

Cette tendance s'explique par la nature des métiers du secteur médical, où les certifications et diplômes facilitent l'évaluation des candidats. Résultat : **moins de candidatures non qualifiées et un taux de conversion plus élevé pour ceux qui postulent.**



Délai d'embauche

Nombre médian de jours pré-recrutement



Le secteur du **retail** recrute 34 % plus rapidement (13 jours) que la médiane mondiale.

À l'inverse, le secteur **industriel** met 45 % plus de temps (+17 jours) à recruter, probablement en raison de la difficulté à trouver des profils spécialisés.

Le secteur de la **technologie** suit de près le secteur industriel, avec un délai d'embauche 26 % plus long (+10 jours) que la médiane mondiale.

Productivité des recruteurs

Nombre de recrutements par recruteur et par mois

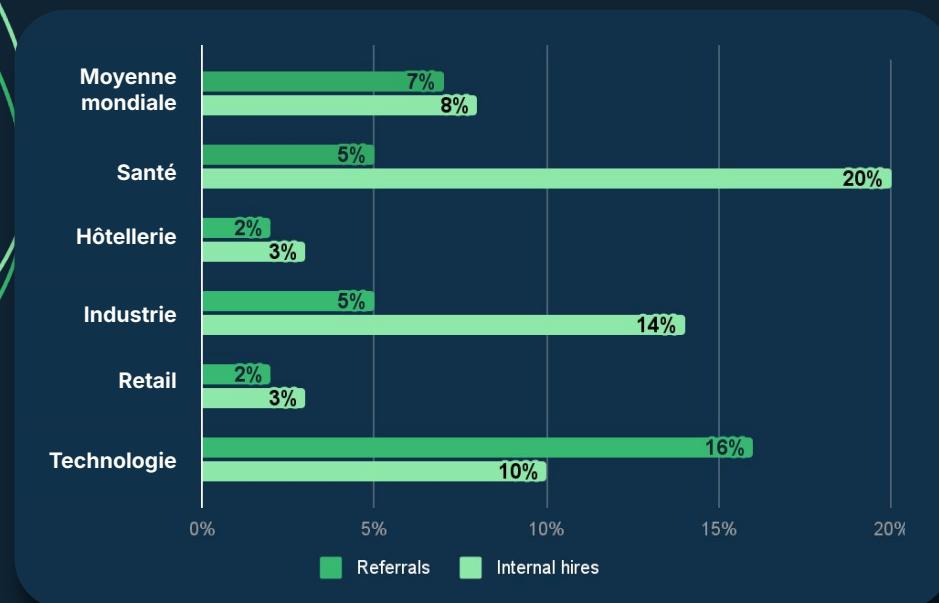
Dans les secteurs où le recrutement est décentralisé, comme l'**hôtellerie** et le **retail**, le recours aux recruteurs est souvent limité, ce qui peut se traduire par un taux de recrutement plus bas.

C'est dans le secteur de la **santé** que la charge de travail des recruteurs est la plus importante.



Sources de recrutement *internes*

Cooptation et mobilité interne



La **santé** et l'**industrie** sont les secteurs qui fidélisent le mieux leurs talents, avec respectivement 20 et 14 % des recrutements issus de la mobilité interne. Sans surprise, les secteurs à fort turnover, comme le **retail** et l'**hôtellerie**, ont plus de difficulté à capitaliser sur la mobilité interne.

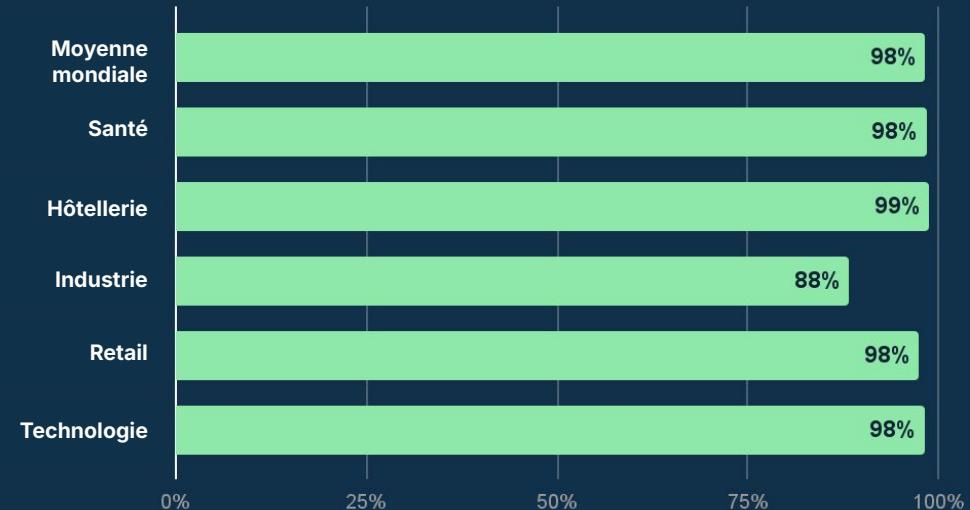
Pour ce qui est de la cooptation, la **technologie** domine : le taux de candidats recommandés est plus de deux fois supérieur à la moyenne mondiale. Là encore, l'hôtellerie et le retail peinent à attirer des talents via la cooptation.

Adoption des “scorecards”

Parmi les équipes qui utilisent les scorecards

L'adoption des “scorecards” est largement répandue dans tous les secteurs.

L'industrie est le seul secteur à accuser un retard, avec 12 % des recruteurs qui ne les ont pas encore adoptées.



OBSERVATIONS DE LIGHTHOUSE SUR LES SPÉCIFICITÉS DES DIFFÉRENTS SECTEURS

Ben Eubanks, Directeur de recherche, Lighthouse Research and Advisory



Projecteur sur le secteur de la santé

La santé est le secteur qui reçoit le **moins de candidatures par poste** (40 en moyenne), mais qui affiche le **taux d'offres le plus élevé** (2 %) tous secteurs confondus. À titre de comparaison, le taux d'offres dans le secteur de la technologie est seulement de 0,66 %.

Avec une pénurie de talents et un taux d'acceptation des offres limité à 77 %, le **recrutement s'avère particulièrement compétitif dans le secteur de la santé**. D'après notre enquête 2024 sur les tendances du recrutement, nous avons demandé aux candidats ce qui les incitait à envisager sérieusement une offre d'emploi. Les professionnels de la santé **placent le salaire en tête des priorités (76 %) suivi par une opportunité d'évolution de carrière (68 %)**.

Case study - *la santé*



Basée en Australie, **KinCare** a adopté la plateforme **SmartRecruiters** pour réduire son délai d'embauche de 40 à 18 jours (contre une moyenne mondiale de 41 jours dans le secteur de la santé).

Un processus **plus rapide**, mais aussi **plus apprécié** ! Les candidats sont unanimes : les enquêtes montrent un **taux de satisfaction de plus de 90 %** sur l'expérience de recrutement.



[Lire le cas study](#)



OBSERVATIONS DE LIGHTHOUSE SUR LES SPÉCIFICITÉS DES DIFFÉRENTS SECTEURS

Ben Eubanks, Directeur de recherche, Lighthouse Research and Advisory



Projecteur sur le secteur du *retail*

Si le retail enregistre des **taux de recrutement issus de la mobilité interne et de cooptation parmi les plus faibles** (3% et 2% respectivement), c'est aussi le secteur où le recrutement est le plus rapide : 25 jours en moyenne, soit **50 % de moins que** dans *l'industrie*.

Le retail pourrait améliorer ses embauches issus de la mobilité interne pour se rapprocher de la moyenne mondiale de 8 %. D'après notre étude, **72 %** des candidats du secteur souhaitent **être informés des perspectives d'évolution dès le processus de recrutement** et placent la conciliation entre vie professionnelle et personnelle comme principal facteur de motivation pour postuler. Accompagner et outiller les managers dans leurs recrutements pourrait être un levier déterminant pour attirer et fidéliser les talents du secteur.

Case study - *le retail*



JYSK, une enseigne présente à travers l'Europe, a compris l'importance de créer un processus adapté aux besoins des managers terrain.

Après sa **fusion** avec une autre enseigne, JYSK a radicalement repensé son processus d'embauche. Grâce à l'adoption d'outils mobiles de recrutement, ses 3 500 managers ont pu **accélérer l'évaluation et le recrutement** des candidats directement depuis leurs magasins, réduisant le temps de recrutement de plus de **60 %**.



[Lire le case study](#)



OBSERVATIONS DE LIGHTHOUSE SUR LES SPÉCIFICITÉS DES DIFFÉRENTS SECTEURS

Ben Eubanks, Directeur de recherche, [Lighthouse Research and Advisory](#)



Projecteur sur le secteur de la technologie

Les entreprises tech sont depuis longtemps les **premières à adopter les outils** et des méthodes qui **améliorent la rapidité et la prévisibilité du recrutement**. Google, par exemple, a largement documenté ses pratiques d'embauche en ligne. Notre étude montre que les entreprises technologiques sont plus matures (Leader) que la finance, l'industrie ou le retail. L'adoption précoce de nombreuses solutions a mené à une **prolifération d'outils**, rendant parfois **difficile une vision claire et unifiée du processus de recrutement**.

Case study - *la technologie*



Xplor, un **client Smartrecruiters**, a précisément rencontré ce problème : une croissance rapide ayant entraîné l'adoption de multiples systèmes de gestion des talents à travers le monde. Résultat ? Un manque de visibilité globale sur l'acquisition de talents, empêchant les décideurs d'avoir une compréhension claire de leur stratégie de recrutement. Smartrecruiters a permis à Xplor de rationaliser ses processus, de centraliser ses données et de prendre des décisions éclairées en fonction de la donnée.



[Lire le cas pratique](#)



OBSERVATIONS DE LIGHTHOUSE SUR LES SPÉCIFICITÉS DES DIFFÉRENTS SECTEURS

Ben Eubanks, Directeur de recherche, [Lighthouse Research and Advisory](#)



Opportunités pour les employeurs

Utiliser les "scorecards" pour la cohérence

Ce sont des outils incroyables pour ***corriger les biais lors des entretiens, identifier les compétences clés des candidats***, et, en fin de compte, ***choisir le meilleur profil pour le poste***. Les résultats de notre étude sont clairs : les "scorecards" ***accélèrent les retours*** sur les candidats et ***améliorent la pertinence du recrutement***. En outre, **86 %** des employeurs estiment que les questions structurées et les "scorecards" contribuent à réduire les biais dans le recrutement.

Accélérer le processus de recrutement

Les données concernant le ***ghosting*** confirment que, souvent, les candidats renoncent si le processus ***s'éternise (délais trop longs)*** ou s'ils acceptent une autre offre. Ce benchmark montre qu'il faut en moyenne ***six jours pour examiner les candidatures et 14 jours pour organiser les entretiens***. Si ces délais peuvent sembler rapides dans certains secteurs, pour ceux qui connaissent le recrutement volumique, il faut encore accélérer.