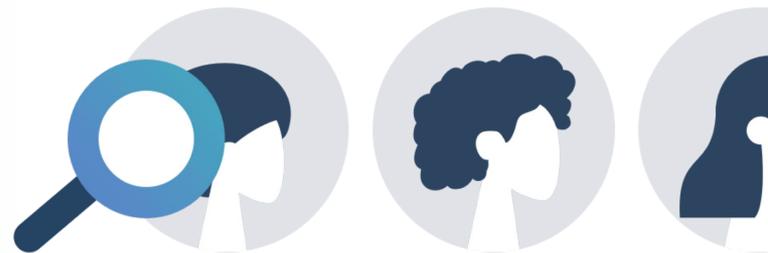


# Baromètre des entreprises qui recrutent

2e semestre 2023



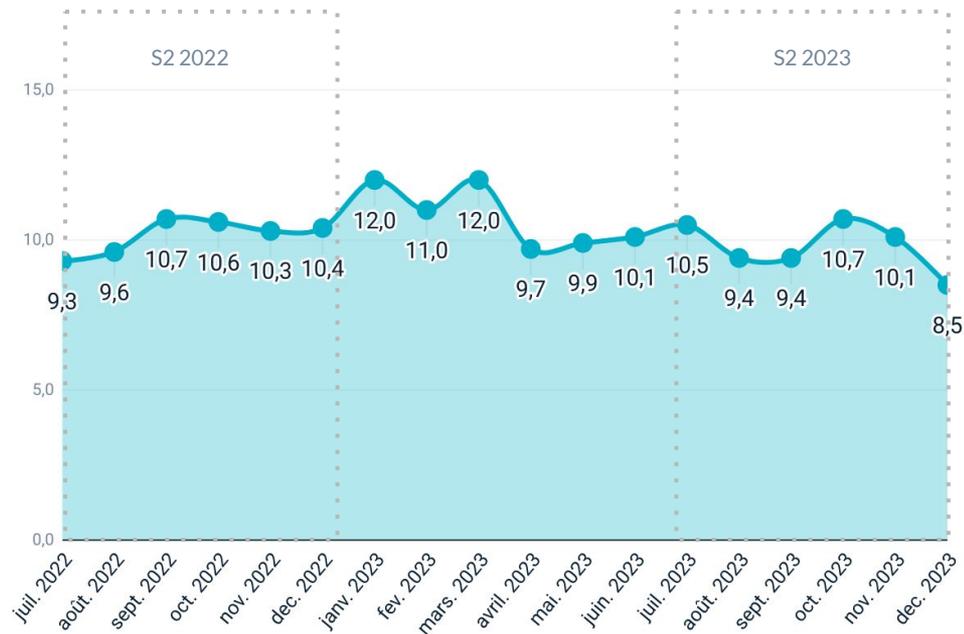
Étude réalisée sur la période du 1er juillet au 31 décembre 2023. Cette étude est basée sur un échantillon de 1400 entreprises en France.

Source Flatchr



# Offres d'emploi

Nombre moyen d'offres publiées par mois et par entreprise



**-3,8%**

de baisse des offres publiées par mois et par entreprise en moyenne sur ce deuxième semestre 2023 par rapport au deuxième semestre 2022.

Cette baisse est cohérente avec le manque de confiance des chefs d'entreprise dans l'avenir et leurs préoccupations concernant une possible récession, comme le montrent les enquêtes de l'INSEE.

**10**

Offres publiées en moyenne par mois et par entreprise sur ce deuxième semestre 2023 par rapport à 10,2 au deuxième semestre 2022.

Les prévisions de l'APEC indiquent un ralentissement de la croissance en 2024, incitant les entreprises à adopter une approche prudente en matière de recrutement.

# Candidatures reçues

Par offres d'emploi



**+9%**

de candidatures reçues par rapport au même semestre en 2022.

Cette augmentation est due au nombre d'offres d'emploi publiées pendant cette période en comparaison avec l'année précédente. Lorsqu'il y a moins d'opportunités d'emploi disponibles sur le marché, les individus sont souvent incités à postuler à un plus grand nombre de postes pour augmenter leurs chances de succès.

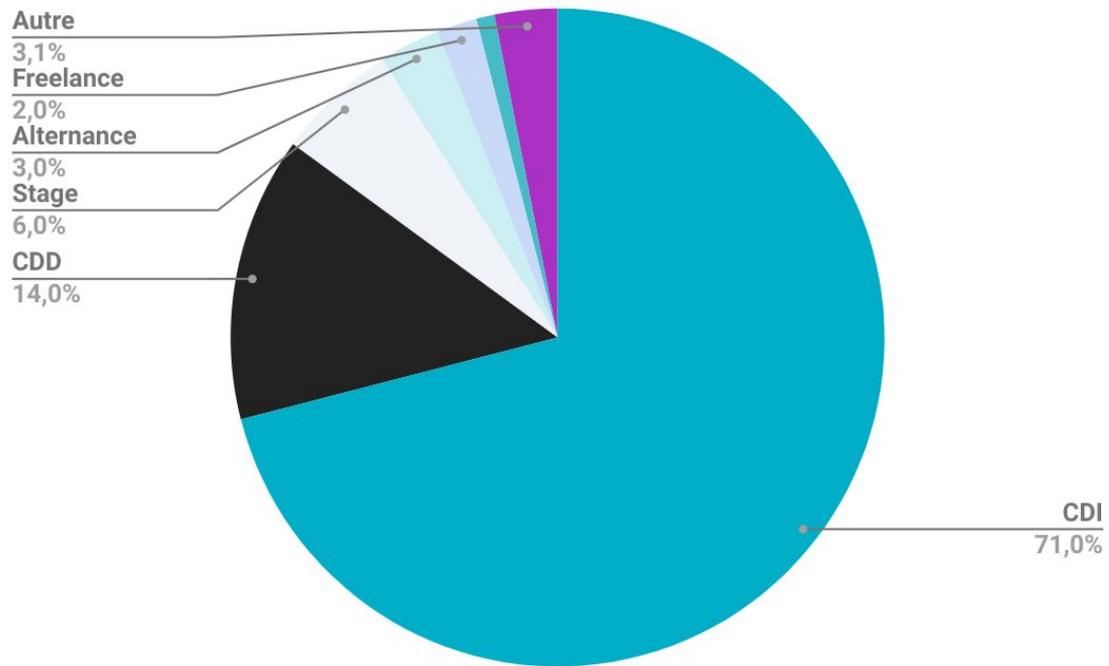
## 19 CVs par offre d'emploi

Une moyenne qui a bien augmenté comparée au même semestre de l'an passé.

Comme on peut le constater, malgré une publication d'offre d'emploi moindre, la demande en termes de candidatures a augmenté, ce qui a conduit à une augmentation globale des candidatures reçues au cours du second semestre 2023.

# Types de contrat

Répartition



## -3% de freelances

par rapport à la même période en 2022

Cette diminution peut être attribuée à une réduction de l'activité économique, entraînant moins de demandes de services, ce qui se traduit par moins de besoins en travailleurs indépendants.

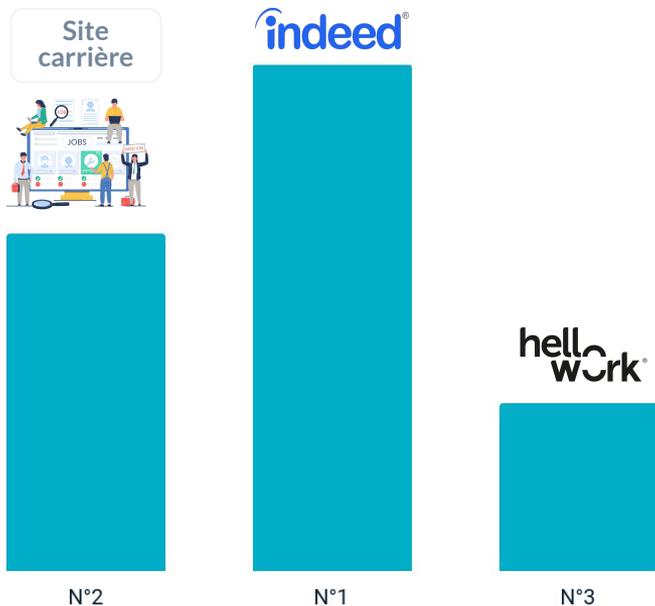
## -4% d'apprentissage

sur les contrats en alternance comparé au deuxième semestre 2022.

Peu étonnant suite à la diminution de 5% de l'enveloppe de financement sur les contrats d'apprentissage entrée en vigueur le 1er septembre.

Cela signifie que les entreprises disposent de moins de ressources financières pour recruter des apprentis, ce qui limite le nombre de contrats en alternance proposés.

# Top 3 des sources qui rapportent le plus de candidats



## Indeed

Indeed maintient sa position en tant que l'une des principales plateformes mondiales de recherche d'emploi, attirant un large public de chercheurs d'emploi proactifs.

Sa forte notoriété contribue à sa constante attractivité.

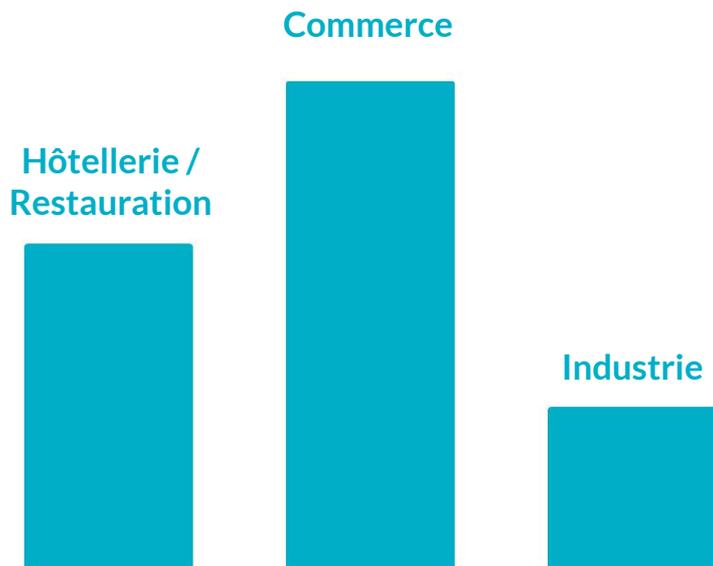
## Site carrière

Les sites carrière des entreprises continuent d'être des sources importantes de candidats.

Les chercheurs d'emploi sont de plus en plus enclins à explorer directement les opportunités au sein des entreprises, favorisant ainsi la pertinence du site carrière de l'entreprise

# Top 3 des secteurs

Qui recrutent le plus



## Commerce

Le secteur du commerce bénéficie généralement d'une forte demande de main-d'œuvre en raison de la diversité des rôles proposés, allant de la vente au service client.

Les opportunités d'évolution de carrière et la variété des postes attirent un grand nombre de candidats

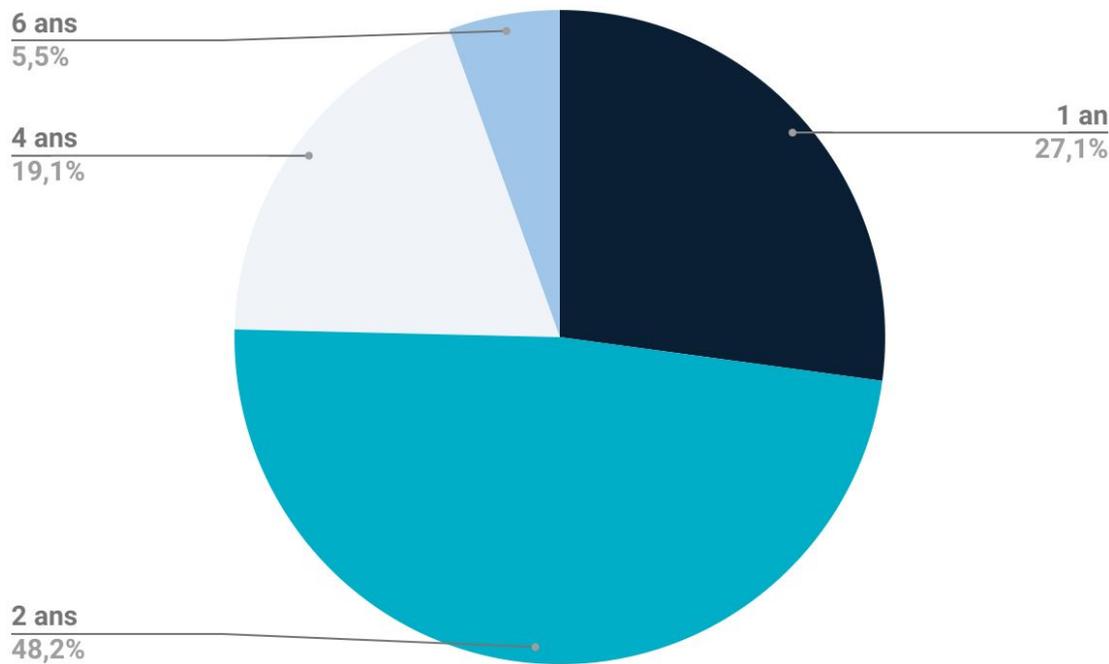
## Hôtellerie Restauration

L'hôtellerie/restauration a beaucoup de mal à trouver et fidéliser les talents. Ils recrutent constamment.

Le secteur a du mal à attirer les candidats en raison des horaires et des conditions de travail parfois difficiles.

# Niveau d'expérience

Minimum demandé par les employeurs



## Les profils seniors en hausse

Les profils avec 6 ans d'expérience sont de plus en plus recherchés par les employeurs, avec une hausse de 20% d'offres d'emploi requérant ce niveau d'expérience.

Selon une étude Randstad, un professionnel avec 6 ans d'expérience a généralement équilibré l'acquisition de compétences techniques et de compétences en gestion.

Cette polyvalence rend ces profils attrayants pour des postes nécessitant à la fois une expertise technique et des capacités de leadership.

Alors que les employeurs recherchent souvent des talents juniors pour réduire les coûts, la reconnaissance de la rareté des compétences intermédiaires a conduit à une augmentation de la demande pour des profils avec 6 ans d'expérience.

# Perspectives 2024 du marché de l'emploi

En 2024, les employés envisagent toujours des changements professionnels, mais moins fréquents qu'en 2022 et 2023, recherchant un équilibre vie professionnelle-personnelle et une rémunération adaptée à l'augmentation du coût de la vie.

Les entreprises, conscientes de ces besoins, continuent de lutter pour combler leurs effectifs, investissant dans la fidélisation des employés qui coûte moins cher que le recrutement, avec des efforts notables dans le télétravail, les formations et les salaires.

Cependant, malgré ces investissements, la productivité décline, nécessitant des ajustements tels que l'introduction d'outils logiciels et d'intelligence artificielle pour améliorer les performances des équipes.

Grâce aux efforts des entreprises pour maintenir leur effectif en investissant dans la fidélisation des employés et les conditions de travail attractives ces défis, toutes les projections économiques montrent que le marché de l'emploi devrait connaître une stabilisation.



**Valentin Konrad**  
CEO & Co Founder  
@Flatchr