

# WORK4

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**Recrutement des métiers essentiels : 60% des postulants zappent une offre d'emploi s'ils n'ont pas reçu une réponse à leur candidature dans la semaine**



## La fin du plein pouvoir des recruteurs ?

Qu'on se le dise : l'âge d'or du recrutement, c'est terminé.

Alors que le chômage a encore baissé de 5% au 1er trimestre 2022 ([source](#)) et que les entreprises affichent 3 millions de projets d'embauche cette année (+12% par rapport à 2021), les difficultés de recrutement explosent. Près de 6 entreprises sur 10 (57,9%) anticipent des problèmes pour augmenter leurs effectifs ([source](#)), et ce, quelle que soit leur taille.

Aujourd'hui, le rapport de force entre recruteur et candidats s'inverse.

Les candidats deviennent plus exigeants et les recruteurs doivent passer à une posture de chasse. Désormais, les talents demandent :

- Une plus grande réactivité aux recruteurs sous peine de se désintéresser ;
- Et plus de flexibilité dans les process.

**Pour comprendre l'évolution des comportements et des attentes des candidats, aussi bien dans leur recherche d'emploi que durant leur processus de recrutement, le spécialiste du sourcing dans les métiers essentiels [Work4](#) a réalisé une vaste enquête au mois de mai 2022.**

Elle a été menée auprès d'un échantillon de 740 répondants, suite à leur candidature à des offres d'emploi publiées pour des postes non-cadres.

Et il y a des surprises ! Voici les principaux enseignements de cette étude à 360° sur le recrutement dans les métiers essentiels.

“

*L'agilité et la modernité des processus de recrutement sont aujourd'hui indispensables pour convaincre les candidats. Car oui, une partie du travail du recruteur d'aujourd'hui est de convaincre le candidat de venir travailler dans son entreprise.*

**Camille Cosnefroy, CEO Work4**

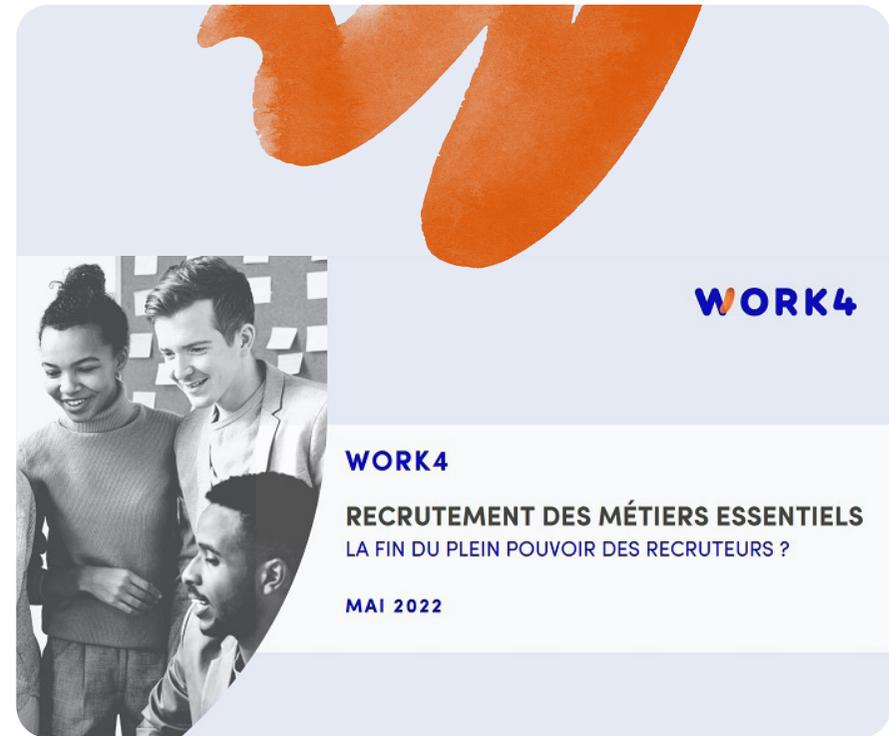


## Les usages des candidats dans leur recherche d'emploi

Pour 74% des candidats interrogés, le premier outil pour postuler est le mobile (+10 pts par rapport à 2021).

Mais ils ne postuleront pas à n'importe quelle offre, car suite à la pandémie de Covid-19, la quête de sens est devenue fondamentale. Ainsi, **pour 72% d'entre eux, les missions sont le critère le plus important**, ce qui doit inciter les recruteurs à bien présenter les tâches à accomplir dans leur futur travail.

Autre élément important : la distance entre le domicile et le lieu de travail, puisque 43% des candidats sont sensibles à la localisation d'une offre d'emploi (elle doit idéalement être comprise entre 0 et 30 km).

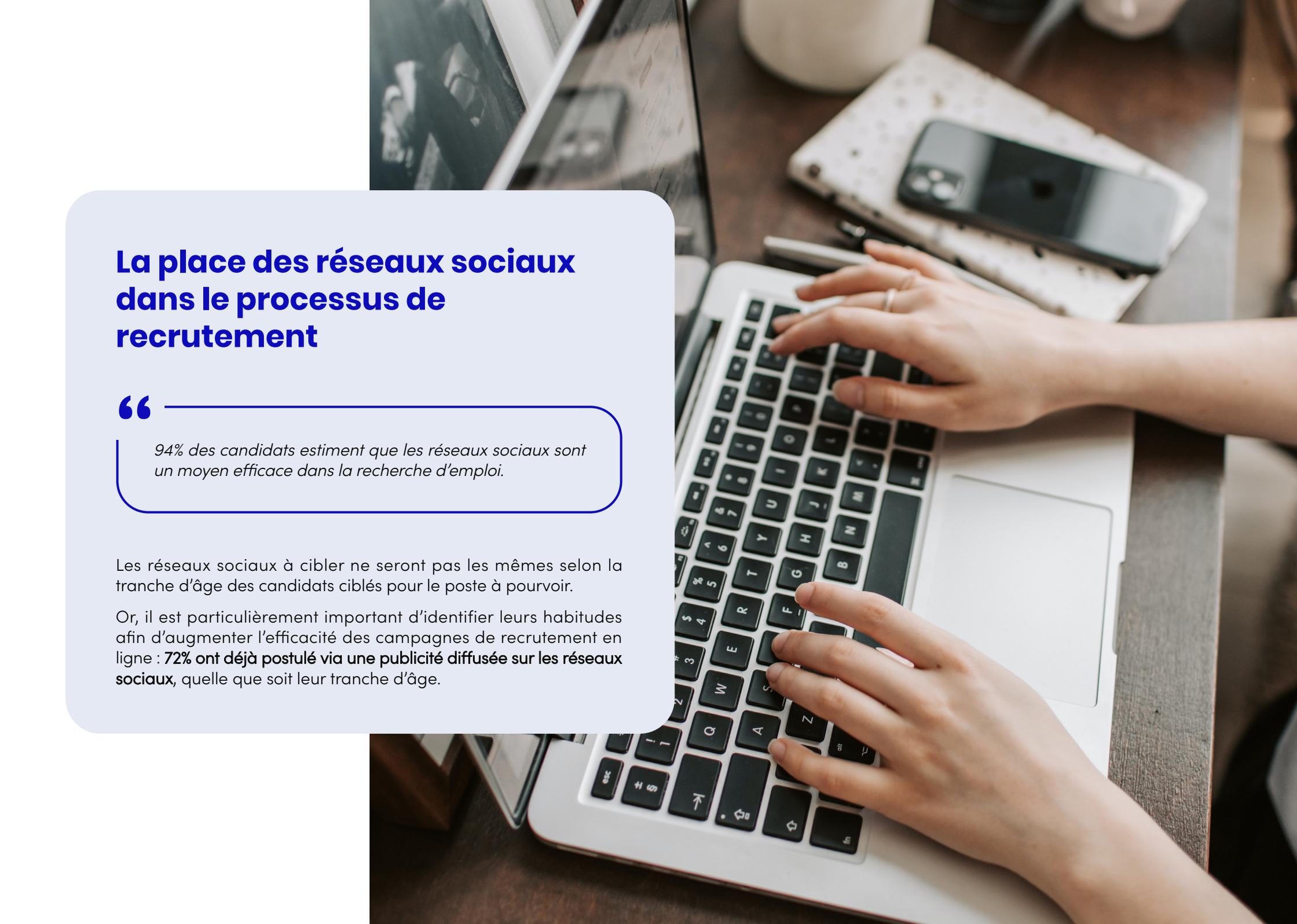


## L'expérience de recrutement vécue par les travailleurs

**Le CV est-il has been ?** Il pourrait en tout cas contribuer à diminuer significativement le nombre de candidatures reçues : **40% des candidats se disent découragés s'il faut en fournir un.**

À noter aussi, l'importance de la rapidité et de la réactivité pour attirer des talents :

- 60% vont se détourner d'une offre d'emploi s'ils n'ont pas eu de retour sous moins d'une semaine suite à leur candidature ;
- Plus le processus de recrutement est long, plus le taux de conversion sera bas. D'ailleurs, 46% des candidats ayant trouvé un emploi ont été recrutés en moins de 2 semaines.



## La place des réseaux sociaux dans le processus de recrutement

“

*94% des candidats estiment que les réseaux sociaux sont un moyen efficace dans la recherche d'emploi.*

Les réseaux sociaux à cibler ne seront pas les mêmes selon la tranche d'âge des candidats ciblés pour le poste à pourvoir.

Or, il est particulièrement important d'identifier leurs habitudes afin d'augmenter l'efficacité des campagnes de recrutement en ligne : **72% ont déjà postulé via une publicité diffusée sur les réseaux sociaux**, quelle que soit leur tranche d'âge.

# A propos de Work4, l'expert du sourcing pour les métiers essentiels

Fondée en 2010 par Stéphane Le Viet et Gautier Machelon à San Francisco, Work4 est dirigée par Camille Cosnefroy.

Depuis 11 ans, elle aide les entreprises à mieux recruter en les connectant avec leurs futurs candidats, en leur livrant des candidatures qualifiées et scorées grâce à la technologie.

Experte des métiers essentiels et en tension (secteurs : Intérim, Production, Logistique, Transport, Aide à la personne, Restauration, Industrie...), elle utilise les réseaux sociaux depuis sa création pour dénicher de nouveaux talents.

Cependant, la Team a évolué pour développer sa présence sur l'intégralité des canaux digitaux. Avec un objectif : apporter à ses clients les meilleurs candidats possibles. Elle travaille notamment avec plus de 30 acteurs du secteur du travail temporaire en France.

“

*Nous optimisons les probabilités de recrutement en mettant en relation le bon candidat avec le bon poste dans la bonne entreprise. Tout le monde y gagne : les organisations trouvent plus facilement des profils prometteurs et les talents ont un meilleur accès à l'emploi.*

**Camille Cosnefroy**

Work4 est présent en Europe (France, Benelux, Italie, UK), et Amérique du Nord.



## Work4 en quelques données clés

- Une expertise de plus de 10 ans ;
- Une solution clé en main et un vivier de candidats exclusifs & préqualifiés (leviers du digital +base de candidats propriétaire) ;
- Une présence en Europe et aux États-Unis ;
- 3 millions de candidatures générées ces 12 derniers mois, grâce à une réelle capacité à cibler les candidats passifs et actifs ;
- Une expertise multicanale : Facebook, Instagram, Snapchat, TikTok, Google for Jobs, Neuvoo, etc. ... ;
- Des clients qui confirment que 50% de leurs candidats n'auraient pas pu être trouvés sans l'aide de Work4 ;
- Quelques références clients : Amazon, Enedis, Heineken, Randstad, Adecco, Manpower, Transdev, Fraikin.

## Pour en savoir plus

Présentation Work4 : <https://www.relations-publiques.pro/wp-content/uploads/pros/20210608084423-p4-document-ybhr.pdf>

<https://work4.io/>

<https://www.facebook.com/work4.io>

<https://www.linkedin.com/company/work4-labs>

## Contact presse

 Lisa Ohlmann

 [lohlmann@work4.io](mailto:lohlmann@work4.io)

 06 66 36 06 40