

Lancement du Grand Baromètre Linking Talents

Linking Talents publie la **première édition de son Grand Baromètre du Recrutement et de l'Emploi**. Réalisée auprès de 2 127 répondants, dont 1 909 salariés et candidats et 218 recruteurs, l'étude confronte leurs perceptions du marché de l'emploi. Le Grand Baromètre du Recrutement et de l'Emploi 2025 est disponible gratuitement en téléchargement sur le site de Linking Talents ([🔗 lien vers le baromètre](#)).

2 127 répondants pour prendre le pouls du recrutement en 2025

Comment évoluent les recrutements des entreprises en 2025 ? Qu'attendent désormais les candidats de leur employeur ? Quelle place occupe encore le télétravail ? Comment les entreprises organisent-elles leurs recrutements et dans quelle mesure les externalisent-elles ?

Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, Linking Talents lance son **premier Grand Baromètre du Recrutement et de l'Emploi**.

Les résultats sont analysés selon différents critères, notamment la **taille des entreprises** et leur **secteur d'activité**, afin de fournir des points de comparaison plus directement exploitables par les recruteurs et décideurs RH.

40,8 % des recruteurs maintiennent leur volume d'embauches

Premier constat du Baromètre : **40,8 % des recruteurs interrogés déclarent maintenir leur volume d'embauches par rapport à 2024**.

Au-delà du volume de recrutements, l'étude analyse les secteurs et métiers qui recrutent, mais également les pratiques adoptées par les entreprises pour attirer et sélectionner leurs futurs collaborateurs.

Le Baromètre s'intéresse ainsi à l'ensemble du parcours de recrutement : canaux utilisés, durée des processus, critères de choix, avantages proposés, fidélisation des collaborateurs ou encore recours à des partenaires externes.

Près de 40 % des candidats ont déjà abandonné un recrutement jugé trop long

La durée des processus apparaît notamment comme un point de vigilance pour les entreprises. En effet, **près de 40 % des candidats interrogés déclarent avoir déjà quitté un processus de recrutement qu'ils jugeaient trop long**.

Pour les employeurs, la rapidité ne constitue donc pas uniquement un enjeu organisationnel. Elle peut directement peser sur leur capacité à conserver des candidats engagés jusqu'à la prise de décision.

Le constat pose notamment la question de l'équilibre entre la nécessité de sécuriser une embauche et celle de proposer un parcours suffisamment réactif pour ne pas perdre les profils recherchés.

Le télétravail s'installe durablement dans les attentes des salariés

53 % des salariés interrogés déclarent ne plus pouvoir se passer du télétravail.

Quelques années après sa généralisation dans de nombreuses organisations, le travail à distance reste ainsi un élément important de la proposition faite aux collaborateurs.

Le Baromètre permet plus largement d'identifier les critères auxquels les salariés et candidats accordent de l'importance et fournit aux entreprises des repères pour réfléchir à leur proposition de valeur employeur et à leurs leviers de fidélisation.

Près de 70 % des entreprises externalisent une partie de leurs recrutements

L'étude s'intéresse également à la manière dont les entreprises structurent leur fonction recrutement. On y apprend notamment que **près de 70 % des entreprises interrogées déclarent externaliser une partie de leurs recrutements.**

Le recours à un partenaire externe apparaît ainsi comme une pratique largement installée, qui peut répondre à différents enjeux : accès à des expertises métiers, recherche de profils difficiles à identifier, besoin ponctuel de ressources ou volonté d'accélérer un recrutement.

Un Baromètre conçu comme un outil d'aide à la décision

Au-delà d'un état des lieux statistique, Linking Talents a souhaité construire cette première édition comme un outil opérationnel pour les professionnels du recrutement.

Canaux à privilégier, avantages à valoriser, organisation du processus de recrutement, fidélisation, budget ou recours à un partenaire : les résultats doivent permettre aux entreprises de confronter leurs pratiques à celles de leurs pairs et d'identifier leurs priorités.

Vous y trouverez moins un catalogue de statistiques sur l'emploi qu'un outil d'aide à la décision, pensé pour répondre à vos enjeux très concrets : attirer, décider, fidéliser et choisir quand vous appuyer sur un partenaire.

Chloé Mesquida, co-fondatrice de Linking Talents, introduction du Baromètre

Cette approche s'inscrit dans la volonté de Linking Talents de mettre les données issues du marché de l'emploi au service des entreprises, des recruteurs et des professionnels.

Une nouvelle publication pour décrypter le marché de l'emploi

Le lancement de ce Grand Baromètre complète les contenus d'analyse développés par Linking Talents autour de l'emploi et du recrutement.

Après le lancement de ses premières études de rémunération, le groupe élargit ainsi son approche avec une enquête consacrée non plus uniquement aux salaires, mais aux **comportements, attentes et pratiques qui structurent le recrutement en France**.

Cette première édition a vocation à fournir un point de référence permettant aux entreprises de mieux comprendre le marché, de se comparer à leurs pairs et d'adapter leurs pratiques de recrutement et de fidélisation.

À propos de Linking Talents

Fondé à Paris en 2007 par Chloé MESQUIDA et Joseph CALEN, **Linking Talents est un groupe français de recrutement multi-spécialisé** réunissant aujourd'hui 14 cabinets spécialisés. Détenu à 100 % par des capitaux français, le Groupe a accompagné plus de 200 000 clients depuis sa création.

Sa croissance a été reconnue par plusieurs classements indépendants, notamment ceux des Échos en France et du Financial Times en Europe. Fort de l'expertise de ses cabinets spécialisés, Linking Talents apporte un éclairage concret sur les évolutions de l'emploi, des rémunérations et des pratiques de recrutement.