

Coûts d'un recrutement : quels frais et comment les réduire ?

Un recrutement efficace, c'est un recrutement avec un budget bien pensé et respecté. On parle souvent de besoin en compétences candidats, mais avant cela, vous devez définir vos coûts de recrutement, c'est-à-dire ceux que vous devez et que vous pouvez engager afin de trouver lesdits talents.

Que vous dirigiez une grande entreprise avec des ressources considérables, une petite ou moyenne entreprise cherchant à maximiser chaque investissement, ou une startup innovante avec des moyens limités, la gestion judicieuse des coûts de recrutement est un facteur critique pour atteindre vos objectifs. Et de fait, ils ne sont pas égaux à toute organisation.

Comment monter un bon budget de recrutement raccord avec vos finances et vos besoins ? En fait, combien coûte un recrutement au juste ? Nous examinerons également ici les coûts spécifiques que vous devrez anticiper.

Chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit savoir gérer de manière avisée ses coûts de recrutement. Parce que, après tout, votre réussite future dépend en grande partie de la qualité des personnes que vous employez aujourd'hui, or la qualité a bien souvent un prix ! Pas question pourtant de baisser vos attentes candidats.

Alors, comment économiser tout en recrutant efficacement ? Réponse à cette question, clé de la croissance et du succès durables de votre entreprise.

Les 3 problématiques principales des recrutements des grandes entreprises

Les grandes entreprises sont des acteurs majeurs sur le marché, et leur besoin de recrutement est souvent volumineux et complexe. Nous allons explorer ici les besoins spécifiques des grandes entreprises en matière de recrutement, analyser les coûts associés à ce processus, et vous fournir des conseils pour optimiser ces dépenses tout en attirant les meilleurs talents.

Voici quelques points clés concernant le recrutement dans les grandes entreprises :

De volumineux besoins en recrutement : Les grandes entreprises peuvent avoir des centaines, voire des milliers d'emplois à pourvoir chaque année, ce qui signifie qu'elles doivent traiter un grand nombre de candidatures. Difficile de faire dans la dentelle donc, et de présélectionner les meilleurs profils uniquement.

Variété des postes : Elles recrutent à des postes très différents ce qui implique une approche de recrutement polyvalente.

Processus structuré : Les grandes entreprises ont souvent des processus de recrutement structurés avec plusieurs étapes et évaluations, voire trop.

Les différents coûts de recrutement spécifiques aux grandes entreprises

Les grandes entreprises ont donc fort logiquement bien plus de budget que les petites, mais pas nécessairement au coût par recrutement. Avant de nous pencher sur ce qui pourra réduire vos coûts en recrutement, voici de manière spécifique les coûts principaux des recrutements des grandes entreprises :

Frais d'agence de recrutement

Les grandes entreprises peuvent faire appel à des agences de recrutement externes pour trouver des talents. Cela entraîne des frais substantiels, généralement basés sur un pourcentage du salaire du candidat recruté.

Cette approche sera appréciée pour le recrutement de postes clés (cadres dirigeants, techniciens ultra-spécialisés, postes pénuriques).

Les salaires des recruteurs internes

Les grandes entreprises ont souvent une équipe interne de recruteurs, entièrement ou presque dédiée au processus de recrutement. Leurs salaires représentent une partie importante des coûts de recrutement

Cela dit, seules les très grandes entreprises possèdent ce genre d'escouade du recrutement. Développer à l'interne une telle équipe, lorsque vous en avez les besoins et les ressources, est le meilleur moyen de trouver des candidats vraiment taillés pour votre organisation.

Après tout, vos chargés de recrutement à l'interne connaissent le budget et les coûts sur le bout des doigts ainsi que vos valeurs d'entreprise. Peut-être est-ce le bon moment pour recruter, justement, un chargé de recrutement ?

Jobboards, logiciels de recrutement et outils de gestion

Et oui, diffuser des annonces d'emploi sur des jobboards peut également être coûteux. Les grandes entreprises ont tendance à avoir un budget important alloué à la promotion de leurs offres d'emploi mais les résultats ne sont pas toujours proportionnels aux coûts engagés.

Il en va de même pour les logiciels de recrutement et les systèmes de gestion des candidatures pour faciliter le processus de recrutement. Ces outils ont des coûts d'achat et d'entretien.

Dépenses liées aux déplacements et à la logistique

Lorsqu'il s'agit de recruter des talents à l'échelle nationale ou internationale, les grandes entreprises peuvent supporter des coûts élevés liés aux déplacements de vos salariés et à l'organisation d'entretiens hors site, des salons de l'embauche, etc.

Ce sans parler du manque à gagner lorsque vous n'avez pas d'équipe recrutement dédiée, ainsi vos employés doivent déprioriser d'autres tâches afin de faire passer ces recrutements.

Le salaire du nouveau salarié

Et oui, le salaire du ou des nouveaux salarié.es doivent être pris en compte dans les coûts de recrutement. Nous détaillerons la marche à suivre pour optimiser ce salaire sans tomber dans la radinerie et ainsi faire fuir les candidats.

Pensez bien à budgéter ce coût au-delà de la période d'essai : un bon talent se fidélise.

Conseils pour réduire vos coûts tout en attirant les meilleurs talents

Maintenant que nous avons examiné les coûts potentiels, voici quelques conseils pour réduire vos dépenses de recrutement tout en attirant de bons talents.

1. Maximisez l'utilisation de votre réseau

Faites appel à votre réseau professionnel et à vos employés actuels pour recommander des candidats.

Les recommandations internes AKA la cooptation peuvent être une source de talents de qualité à moindre coût. Mieux : en proposant un bonus de cooptation à vos salariés, vous les fidéliserez davantage et les motiverez à coopter les talents de leur entourage.

Bref, ne sous-estimez surtout pas le bouche à oreille.

2. Investissez dans votre marque employeur

Une marque employeur forte attire naturellement plus de candidats mais aussi les talents les plus difficiles à convaincre. Investissez dans la création d'une image d'entreprise attrayante pour attirer des talents sans dépenser autant en publicité.

Oui, d'accord : une marque employeur forte demande du temps et de l'argent. Mais pensez bien que l'un ne va pas sans l'autre : à trop investir en communication autour de votre culture d'entreprise, il y aura fort à parier que les valeurs réelles de votre organisation n'aient pas le temps de s'adapter. On vous taxerait alors de -washing : social, RSE ou encore greenwashing... Vous avez compris. Il ne sert à rien de vous faire passer pour le/la meilleur.e, surtout dans un monde où l'information est à portée de clics.

Prenez le temps et surtout : montrez patte blanche. Qui n'aime pas savoir où il met les pieds ? Il en va de même avec les candidats. Montrez-leur d'où vous venez et à quoi vous tendez. Rien de tel que la transparence quant au chemin parcouru et comment les futurs employés pourront contribuer au développement de votre entreprise.

En somme, faites des candidats des acteurs de votre marque employeur de demain. Ce n'est pas « vous », l'entreprise, qui tendez à tel ou tel changement (écologique, social, multi-culturel...) mais « nous », les membres de l'entreprise.

3. Repensez vos packages d'entrée et fourchettes salariales

Nous parlions plus au des coûts de recrutement liés au salaire du ou de la futur.e employé.e. Comment le calculer ?

Tout d'abord, réfléchissez à établir un budget sur l'année, un package brut qui ne devrait pas évoluer avant au moins 12mois. Est-ce viable ?

Proposez une fourchette salariale et un package généreux et qui rentre dans votre budget. Assez attrayant pour fidéliser après la période d'essai le candidat.

Incluez des avantages pécuniers (abondements, primes exceptionnelles) ou en nature (les éternels tickets restaurant, un congé paternité avantageux, une crèche d'entreprise, une bonne mutuelle, des jours de congés supplémentaires...) qui permettront de faire la différence. Ne sous-estimez pas ces petits plus qui indiquent que vous vous souciez du bien-être de vos employés.

Si votre budget est très serré: embauchez des profils plus juniors que vous paierez moins chers. Vous pourrez les former à l'interne (ou leur proposer des formations externes) si nécessaire et ainsi participer à leur montée en compétences. Rien de tel pour fidéliser les talents !

NB : s'il est avantageux financièrement d'employer des profils juniors, des stagiaires et des alternants, n'oubliez pas que ces premiers vivent leur première expériences et ces deux derniers sont encore en position d'apprenants. Traitez vos jeunes effectifs en fonction. Cela paiera par une fidélité accrue de leur part mais aussi une meilleure marque employeur. En somme, tout le monde est gagnant !

Utilisez des plateformes de sourcing vraiment performantes

Payer moins cher est parfois synonyme de qualité médiocre, d'autant plus dans les ressources humaines, où entre pénurie de candidats qualifiés et saturation de certaines professions, il est difficile de miser sur le bon cheval.

A ce sujet, nous vous renvoyons vers notre solution Pay for Performance by Monster !

Optimisez votre budget de recrutement avec le Pay-for-Performance (PfP) de Monster

En recrutement, chaque penny compte. Les entreprises cherchent constamment des moyens efficaces et rentables pour recruter les meilleurs talents, ce d'autant plus pour les plus grandes ayant un rendement de 100+ recrutements/mois.

C'est là qu'intervient la solution Pay for Performance (PfP) de Monster, conçue pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises à fort volume de recrutement annuel.

Qu'est-ce que le PfP de Monster ?

Non, le PfP n'est pas une onomatopée mais bien une approche novatrice en matière de recrutement, qui met l'accent sur la performance réelle plutôt que sur les dépenses initiales.

Avec le Pay for Performance (en français le « Coût à la performance »), vous payez uniquement lorsque vous obtenez des résultats concrets, tels que des clics sur votre offre d'emploi sponsorisée par et sur (entre autres) Monster.fr, ou encore la réception de candidatures qualifiées.

Les Avantages de PfP

Maîtrisez vos coûts de recrutement : le PfP de Monster vous permet de contrôler votre budget de recrutement en évitant les frais fixes initiaux. Vous ne payez que lorsque vous voyez des résultats concrets.

Recevez des candidatures en nombre : En payant à la performance, vous avez la garantie de ne payer que pour de vrais candidats dont les profils vous seront proposés.

Recevez des candidatures qualifiées : Certes, la pénurie de candidats dans certains secteurs rend difficile le sourcing de qualité. Grâce à l'utilisation des meilleurs ATS du marché, couplée à notre base de données de milliers de candidats, vous recevrez les candidatures qui correspondent réellement à vos besoins.

Gagnez en flexibilité : Le Pfp offre une flexibilité inégalée sur le marché, car vous pouvez ajuster vos dépenses en fonction de l'évolution de vos besoins en recrutement. Cela est particulièrement avantageux pour les grandes entreprises encore en croissance, et qui ont donc une gestion budgétaire encore vacillante.

Accédez au suivi et à l'analyse de vos campagnes : vous bénéficierez d'un suivi détaillé des performances de vos annonces, ce qui vous permet d'optimiser votre stratégie de recrutement au fur et à mesure que vous avancez.

Comment fonctionne le Pay for Performance ?

Contactez l'un.e de nos chargé.es de clientèle afin de comprendre ensemble quels sont vos besoins et les calibrer sur-mesure.

Créez votre annonce : une fois le premier contact passé et les détails la stratégie de sourcing peaufinés, créez une annonce d'emploi attrayante et ciblée avec l'aide de l'équipe Monster.

Diffusez de manière ciblée : votre annonce est diffusée sur les plateformes de Monster et atteint des candidats qualifiés. On s'occupe de tout !

Recevez des résultats mesurables : vous ne payez que lorsque des candidats qualifiés postulent ou lorsque vous atteignez d'autres objectifs prédéfinis en phase 1.

Attendez, analysez et ajustez : nous utilisons les données fournies pour affiner notre stratégie de recrutement et maximiser vos résultats.

La solution Pfp de Monster incarne notre engagement envers les grandes entreprises d'aujourd'hui en leur offrant une option économique pour attirer des talents vraiment taillés pour eux et leurs besoins.

Alors, pourquoi payer pour des annonces qui n'apportent pas de résultats tangibles lorsque vous pouvez opter pour une approche basée sur la performance ? Le Pay for Performance de Monster, tout premier modèle à la performance à avoir vu le jour en France, est là pour vous aider à optimiser votre recrutement tout en maîtrisant vos coûts.

Et les coûts en recrutement des PME/TPE et Startups, dans tout ça ?

Nous avons ici principalement abordé les coûts de recrutement principaux et spécifiques aux grandes entreprises, la solution Pfp – Pay for Performance de Monster leur étant principalement destinée.

Cependant, les moyennes, petites à très petites entreprises ainsi que les startups sont également confrontées à des coûts en recrutement particulier.

Ce qui généralement coûte le plus aux petites structures qui cherchent à recruter :

Leur manque de réseau professionnel ;

Leur besoin de candidats polyvalents (moins de budget donc moins de postes à pourvoir et des scopes de travail élargis) ;

Leur faible visibilité (qui dit petite entreprise dit petit budget marque employeur).

Pour revenir aux coûts spécifiques de ces petites ou jeunes structures, voici quelques leviers à actionner afin de les réduire :

Pensez à la formation continue

Comme voire davantage que pour les grandes entreprises, n'hésitez pas en tant que moyenne à petite structure à investir dans des recrues juniors.

Misez sur votre proximité et flexibilité

Il est important de noter que si les petites entreprises ont ces coûts spécifiques, elles ont également des avantages, notamment une plus grande flexibilité dans le processus de recrutement et la possibilité d'offrir un environnement de travail plus proche et plus familial.

Externalisation Sélective

Plutôt que d'externaliser tout le processus de recrutement, envisagez de sous-traiter des tâches spécifiques, comme la recherche initiale de candidats. Cela peut être plus économique que de confier l'ensemble du processus à une agence de recrutement ou de surcharger vos managers de travail supplémentaire.