

COVID-19 État du marché du recrutement tech en Europe



par talent.io



Introduction

Les entreprises de la tech recrutent-elles encore ? Les profils tech sont-ils toujours en recherche active d'un nouvel emploi ? Voici un état des lieux du marché du recrutement tech pendant la crise sanitaire du COVID-19.

La crise économique engendrée par le **COVID-19** place les entreprises dans une situation délicate. Certaines industries sont particulièrement touchées. Malheureusement pour l'écosystème start-up, les entreprises de **moins de 200 employés**, moins résistantes à la crise que les grandes entreprises, comptent parmi les plus impactées. Certains gouvernements proposant un programme d'aide au chômage partiel, de nombreuses entreprises réduisent leurs heures de travail pour compenser la baisse de l'activité. Certaines ont été contraintes d'arrêter de développer leur équipe tech, voire de se séparer d'une partie de leurs salariés.

Pourtant, de nombreuses entreprises ont trouvé les moyens et les ressources nécessaires de conserver une vision à long terme, en vue de **sortir de la situation avec une avance technologique**. Dans la plupart des cas, cela a nécessité une mobilisation rapide et un virage à 180° de la **stratégie des entreprises**. Les start-ups technologiques ont bénéficié de leur cadence agile et de leur environnement de travail flexible pour s'adapter au mieux à la situation (chez [talent.io](https://www.talent.io) par exemple, en quelques heures toute l'entreprise a pu passer en télétravail).

Bien entendu, la réaction des entreprises **dépend fortement de l'industrie**. Les pertes subies par le secteur du tourisme sont sans précédent et difficiles à atténuer dans les circonstances actuelles. Alors que l'économie tente de se maintenir à flot, il est pourtant vital que les industries et les entreprises se battent pour **rester fortes**. Pour cela, elles devraient **s'adapter** du mieux que possible pour continuer à être rentables en fournissant des produits et des services utiles. Dans l'immédiat, le mieux que les entreprises puissent faire est d'essayer de trouver des **opportunités** dans cet écosystème changeant.

Chez talent.io, notre mission est de soutenir l'écosystème tech. C'est pourquoi nous voulons faire la lumière sur l'impact de l'épidémie récente de COVID-19 sur le recrutement tech. Dans ce rapport, vous trouverez des informations sur les sujets suivants :

- **Comment le COVID-19 a impacté le nombre de nouvelles offres d'emploi tech créées**
- **Comment les équipes tech s'adaptent à la situation**
- **Comment les stratégies de recrutement et les chaînes d'acquisition évoluent**
- **Quelles villes et quelles industries semblent les plus touchées**

Comment se porte l'industrie technologique ? Jusqu'à présent, les profils tech étaient très recherchés - il n'y avait pas assez de personnes qualifiées pour occuper tous les postes disponibles. Est-ce toujours le cas ? L'industrie technologique prend-elle au sérieux le COVID-19 ?

Sommaire

Introduction

Sommaire

Préambule

Résultats principaux

Sources des données de l'étude

A. L'impact du COVID-19 sur le marché du recrutement tech

1. L'impact sur les équipes tech déjà formées

2. L'impact sur le recrutement tech : les emplois permanents

2.1 Les entreprises annoncent une modification de leurs plans de recrutement

2.2 Une diminution importante des nouvelles offres d'emploi sur les job boards

2.3 Les échanges entre les recruteurs et les chercheurs d'emploi ont souffert

2.4 L'impact ressenti dans les recherches sur le recrutement tech est moins important que l'impact global sur le marché

2.5 L'impact a varié en fonction des industries

3. L'impact sur le recrutement tech : les freelances

B. L'engagement sur les différents canaux d'acquisition de profils tech

1. L'évolution des canaux d'acquisition de talents durant la crise

2. Le comportement des profils tech en recherche d'emploi

2.1 Les profils tech continuent de rechercher activement des emplois

2.2 De nouveaux messages trouvent un écho parmi les chercheurs d'emploi

2.3 Globalement, l'offre rencontre actuellement la demande

Conclusion

Faire passer le télétravail à un niveau supérieur

Rester informé pour formuler une réponse calculée

Préambule

Résultats principaux

- **38% des entreprises tech sondées en Europe déclarent que leurs recrutements tech sont actuellement gelés pour tous ou la plupart des emplois permanents**, d'après un sondage réalisé par **talent.io** auprès des entreprises tech en France, à Berlin, à Munich, à Hamburg, à Londres et à Amsterdam.
- **Mi-mars, le nombre d'entreprises créant de nouvelles annonces pour des emplois tech a chuté de 50% comparé aux volumes habituels.** **talent.io** surveille les job boards les plus populaires (Indeed, Glassdoor, LinkedIn) de manière hebdomadaire depuis des années, et il semble que le volume de nouvelles offres d'emploi est passé de plus de 4 000 à 2 000 par semaine.
 - Baisse enregistrée par ville :
 - 45% à Paris
 - 60% à Lyon, Lille, Bordeaux, Toulouse (total des quatre villes)
 - 57% à London
 - 55% à Berlin and Munich
 - 68% à Hamburg
 - 70% à Amsterdam
- **Alors que les entreprises limitent leurs dépenses**, notre sondage indique un changement dans l'utilisation des canaux de recrutements : **la plupart des services de recrutement payants subissent une chute de 50% d'utilisation de la part de nos sondés** (job boards, publicités, agences, plateformes).

Sources des données de l'étude

Nous avons analysé un large éventail de sources et de données pour vous fournir une vision complète de l'activité du recrutement tech. Cette étude se concentre sur les données de l'industrie tech de 5 pays européens : la France, le Royaume-Uni, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique (les marchés sur lesquels **talent.io** est actuellement présent).

Nous avons actuellement une enquête en cours pour enrichir nos résultats ! **[Vous pouvez y participez ici](#)**
Si vous avez des questions sur notre ensemble de données, ou si vous souhaitez obtenir des informations plus spécifiques, veuillez nous contacter à l'adresse suivante : growth@talent.io.



**Activité sur la
plateforme talent.io**



**Collecte des données
sur les sites d'emplois**



**Analyse des campagnes
de marketing payantes**



**Enquête européenne
auprès de recruteurs**

L'étude suivante repose sur les données issues :

- de l'activité de recrutement de notre base de données de plus de 5 000 entreprises (la plateforme de talent.io)
- de l'activité de recherche d'emploi de notre base de données de 150 000 profils tech (la plateforme de talent.io)
- de sondages, basés sur 823 réponses de notre base clients
- de retours de nos Talent Advocates
- des offres d'emploi sur les job boards (LinkedIn, Glassdoor, Indeed)
- de l'activité du recrutement observée sur Google Keywords et sur nos campagnes de marketing payantes (Google Ads, Facebook, LinkedIn et via Google Analytics)
- de l'activité des personnes en recherche d'emploi, observée sur nos campagnes de marketing payantes (Google Ads, Facebook, LinkedIn et via Google Analytics).

A.

L'impact du COVID-19 sur le marché du recrutement tech

1. L'impact sur les équipes tech déjà formées

Premier point : **75% des entreprises signalent un impact minime** sur leurs équipes tech actuelles.

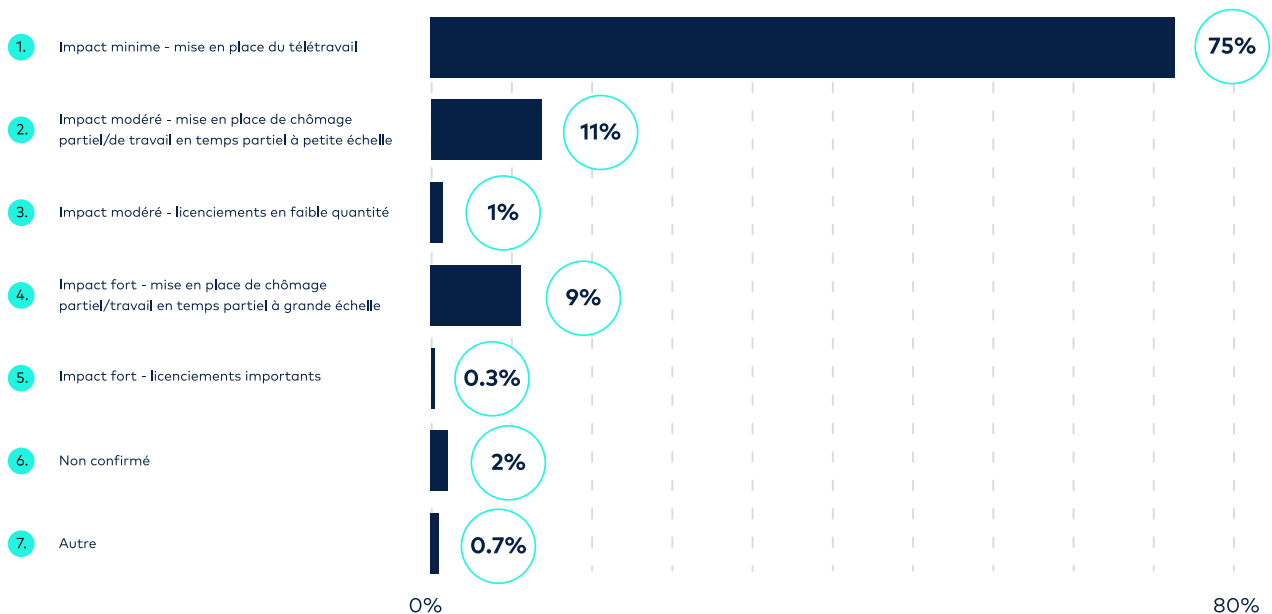
Ce qui signifie qu'en dehors du passage au télétravail, l'activité se poursuit comme avant.

Près de **12% des équipes ont ressenti un impact modéré** suite à la mise en place des programmes de travail à temps partiel (des mesures de chômage partiel ont été déployées par les gouvernements européens) ou suite à des licenciements subis à petite échelle.

Près de **9% des équipes ont ressenti un impact plus fort** avec le passage de toute l'équipe tech en travail à temps partiel. Moins de **2% ont eu recours à des licenciements massifs** suite au COVID-19.

Moins de 3% sont encore dans le doute quant à l'impact sur le moyen-long terme.

L'impact du COVID-19 sur les équipes tech déjà formées



Quel est l'impact du COVID-19 sur vos équipes tech déjà formées ?
Source : sondage réalisé par talent.io en avril 2020, 823 sondés

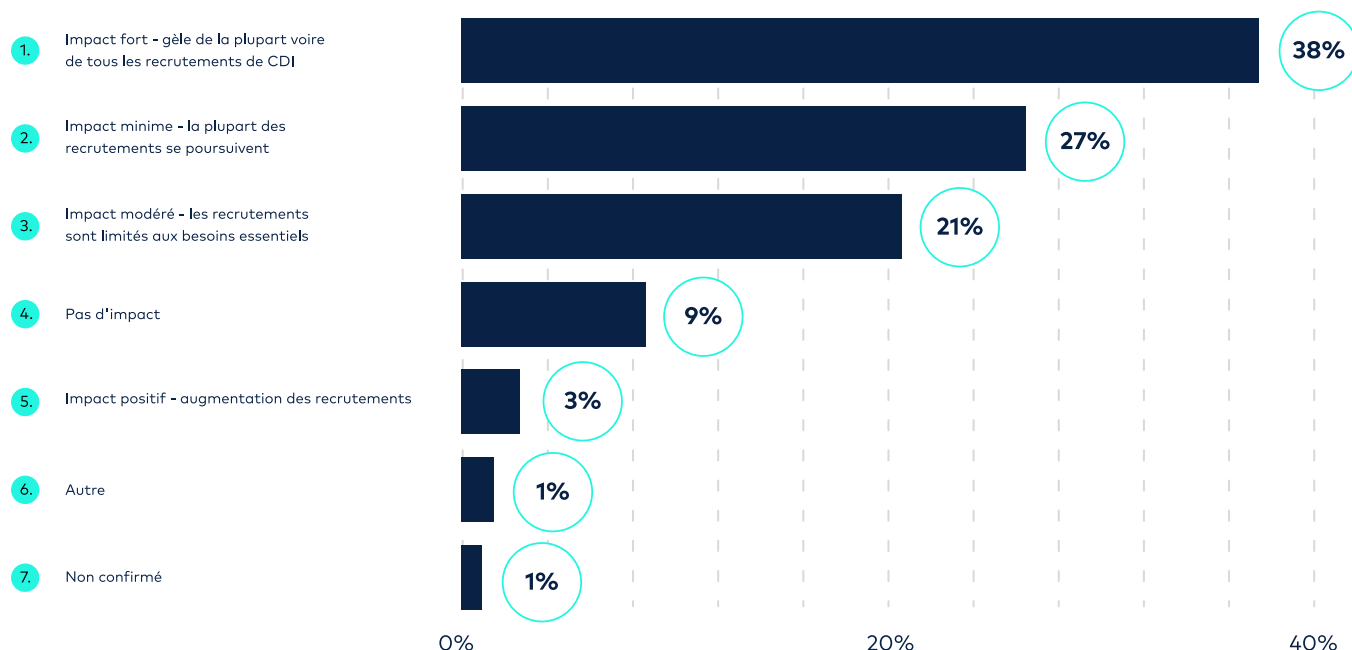
2. L'impact sur le recrutement tech : les emplois permanents

2.1 Les entreprises annoncent une modification de leurs plans de recrutement

Pour en savoir plus sur les conséquences sur les plan de recrutement des équipes tech, nous avons réalisé un sondage largement diffusé auprès des recruteurs avec lesquels nous travaillons leur demandant quel était l'impact de la crise sanitaire sur leurs stratégies de recrutement. Jusqu'à présent, 823 personnes ont participé au sondage.

À la date du 20 avril, le pourcentage le plus élevé des sondés (**38%**) note un **impact important sur les plans de recrutement , signifiant la mise en pause partielle ou totale des embauches**. Le deuxième pourcentage le plus important donne la réponse inverse : 27% notent un impact minime sur leurs recrutements, avec l'essentiel des embauches se poursuivant comme prévu. 23% des entreprises poursuivent leurs plans de recrutement uniquement pour les embauches qu'ils jugent "essentiels".

Impact signalé sur les recrutements tech



Source : sondage réalisé par talent.io en avril 2020, 823 sondés

2.2 Une diminution importante des nouvelles offres d'emploi sur les job boards

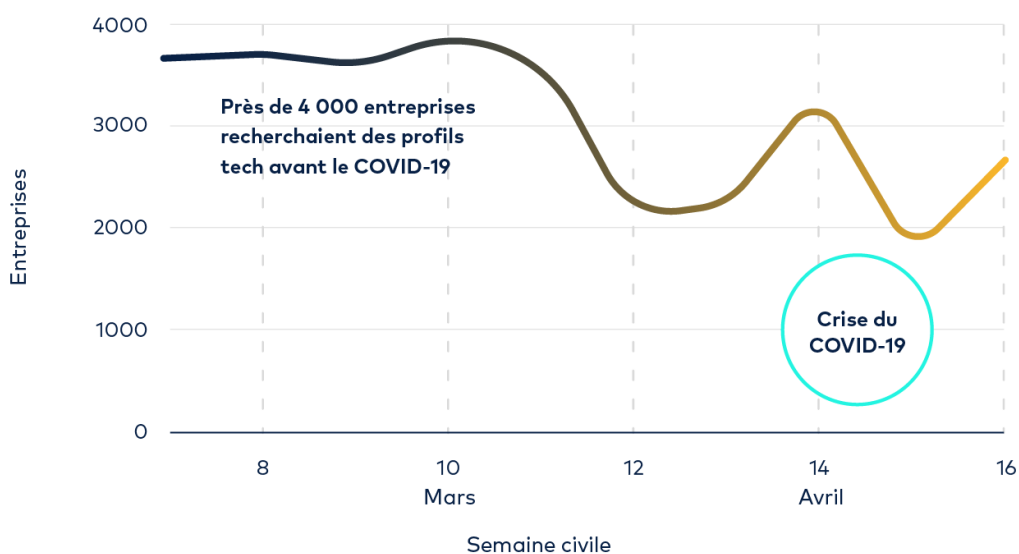
Chez **talent.io** nous examinons chaque semaine les sites d'offres d'emploi européens pour obtenir des informations sur le marché de l'emploi dans le secteur des technologies. Dès le début du mois de mars, alors que des avertissements plus stricts et des mesures de distanciation sociale commencent à être mis en place en Europe, **nous avons constaté une baisse de plus de 50% du nombre d'entreprises publiant de nouvelles offres d'emploi tech.**

La chute et le plateau qui a été atteint par la suite a duré trois semaines (env. du 01/03 au 21/03) avant que le volume d'offres d'emploi tech reprenne fortement. En effet, le passage des entreprises au télétravail permet à ce volume de revenir à son niveau moyen pré-COVID-19 à savoir 3 000 à 4 000 entreprises publiant des offres d'emploi chaque semaine.

Cependant, ce retour à un niveau "normal" **ne s'est pas encore stabilisé**. Au début d'avril, il y a eu une deuxième diminution dans le nombre d'entreprises publiant des offres d'emploi. Cela pourrait refléter un réajustement des stratégies de recrutement, alors qu'il devient clair que l'impact du COVID-19 ne pourra être contenu rapidement et que les mesures de confinement et de distanciation sociale vont continuer au moins à moyen-terme.

Dans les dernières semaines (de mi-avril à fin avril), le nombre d'entreprises postant des offres d'emploi de manière hebdomadaire a été **revu à la hausse** sur tous les marchés sur lesquels cette étude se porte. Ces offres sont maintenant à 70% de leur niveau "normal". Cela dit, il reste à savoir si cette tendance va se stabiliser dans les prochaines semaines.

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - France, Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas



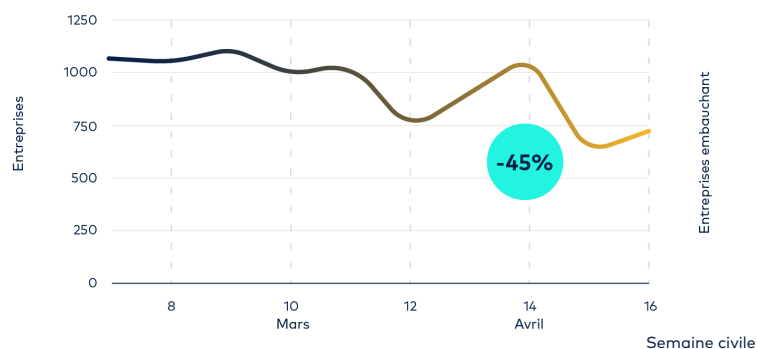
Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi en France, Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020

Alors que le volume des nouvelles offres d'emploi postées sur les job boards a suivi la même tendance générale sur l'ensemble des marchés de notre étude, l'impact sur les marchés individuels a fortement varié.



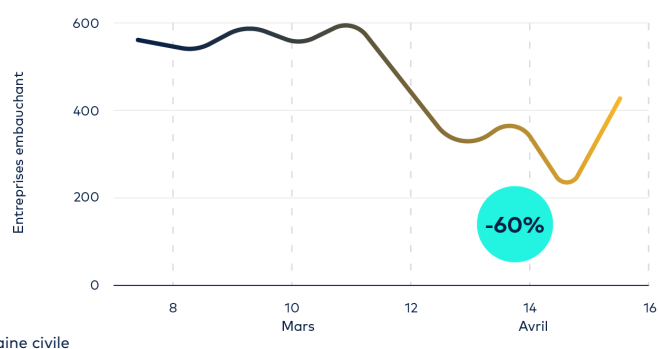
France

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - Paris (France)



Entreprises ayant récemment recruté des profils tech à Paris.
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - Lyon, Lille, Bordeaux et Toulouse (France)



Entreprises ayant récemment recruté des profils tech à Lyon, Lille, Bordeaux et Toulouse.
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020

De tous les marchés sur lesquels se porte notre étude, le marché parisien semble être le moins affecté.

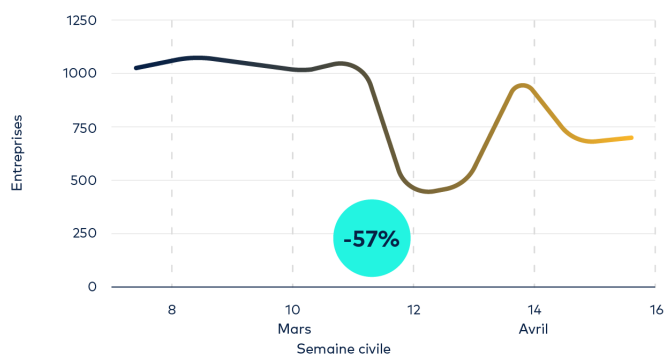
Les marchés français autres que Paris ont été fortement touchés mais montrent une bonne reprise depuis la semaine 15.



Londres

La publication d'offres d'emploi tech à Londres a souffert de l'important choc initial (vers les semaines 11-12) mais a été moins fortement touchée lors de la seconde baisse que les autres marchés (vers les semaines 14-15).

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - Londres (Royaume-Unis)



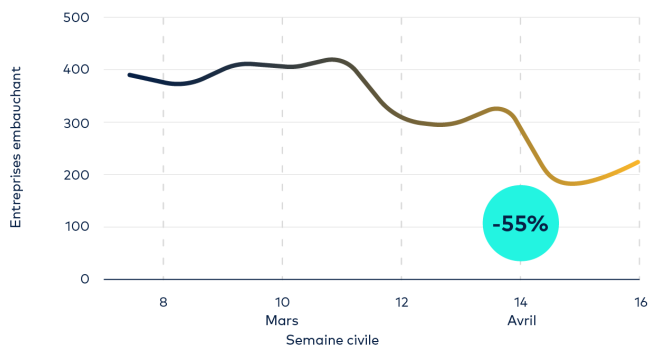
Entreprises ayant récemment recruté des profils tech à Londres.
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020



Allemagne

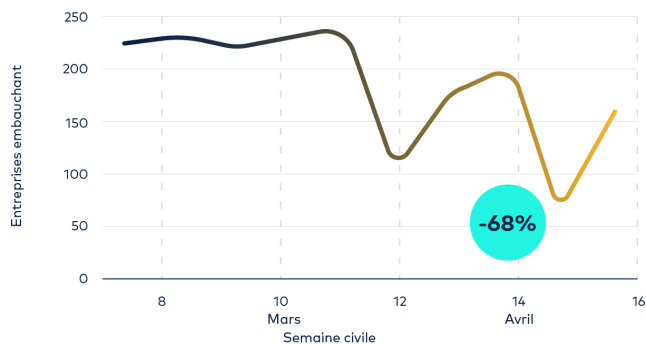
La seconde diminution dans la publication des offres d'emploi tech a été particulièrement marquée sur les marchés allemands, cependant, ils montrent maintenant une bonne reprise.

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - Berlin (Allemagne)



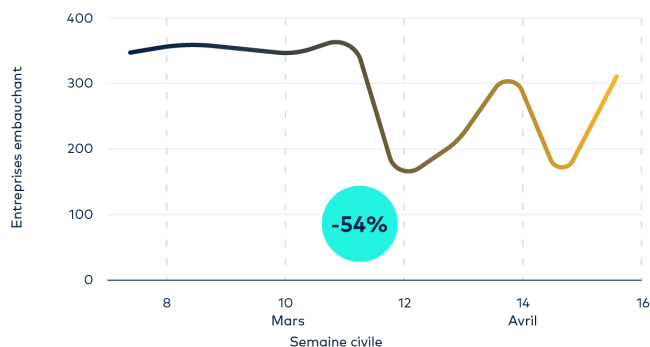
Entreprises ayant récemment recruté des profils tech à Berlin.
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - Hamburg (Allemagne)



Entreprises ayant récemment recruté des profils tech à Hamburg.
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - Munich (Allemagne)



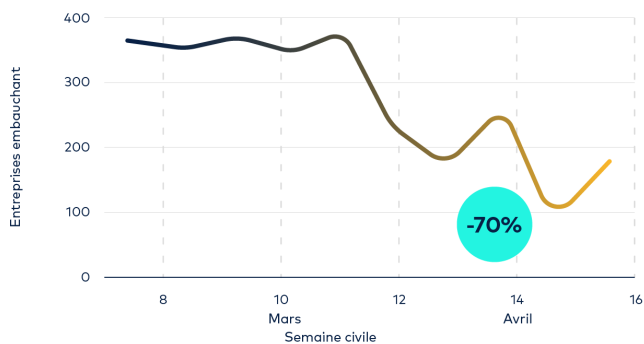
Entreprises ayant récemment recruté des profils tech à Munich.
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020



Amsterdam

Sur le marché amstellodamois, le volume d'offres d'emploi tech postées a été plus durement touché que sur les autres villes, avec une diminution de 70% dans la création de nouveaux emplois tech.

Entreprises créant de nouvelles offres d'emploi tech - Amsterdam (Pays-Bas)



Entreprises ayant récemment recruté des profils tech à Amsterdam.
Source : Indeed, LinkedIn, Glassdoor - avril 2020

2.3 Les échanges entre les recruteurs et les chercheurs d'emploi ont souffert

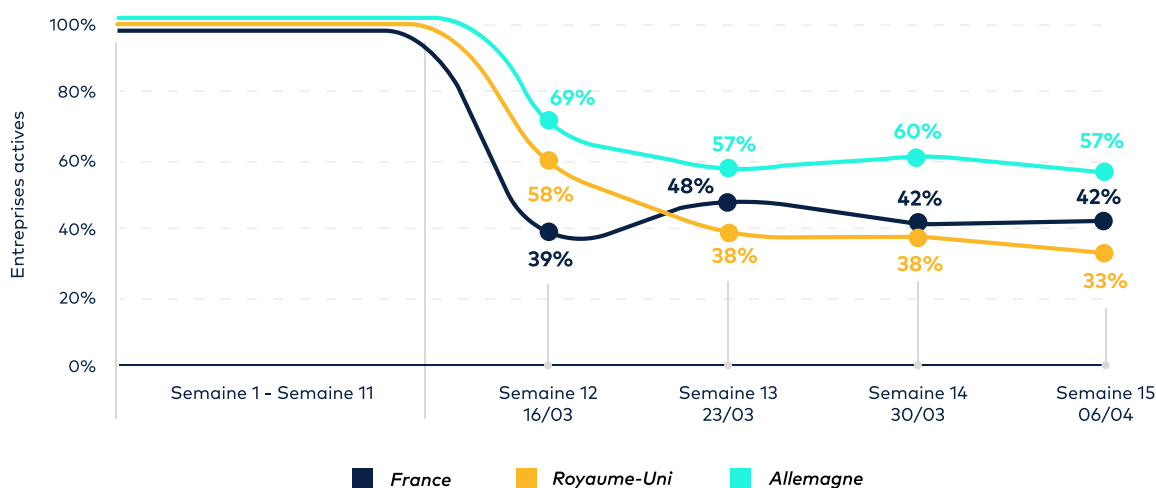
Comment la révision des plans de recrutement et le volume plus faible d'offres d'emploi tech sur les job boards s'est reflété dans les relations entre entreprises et profils tech ?

Nous avons analysé les métriques d'engagement issues de l'activité sur la plateforme de talent.io.

Sur les marchés les plus touchés, ces métriques montrent une chute allant **jusqu'à 70% dans le volume de propositions d'entretiens faites aux candidates.**

Une chute de l'engagement des sociétés de 40 à 70%

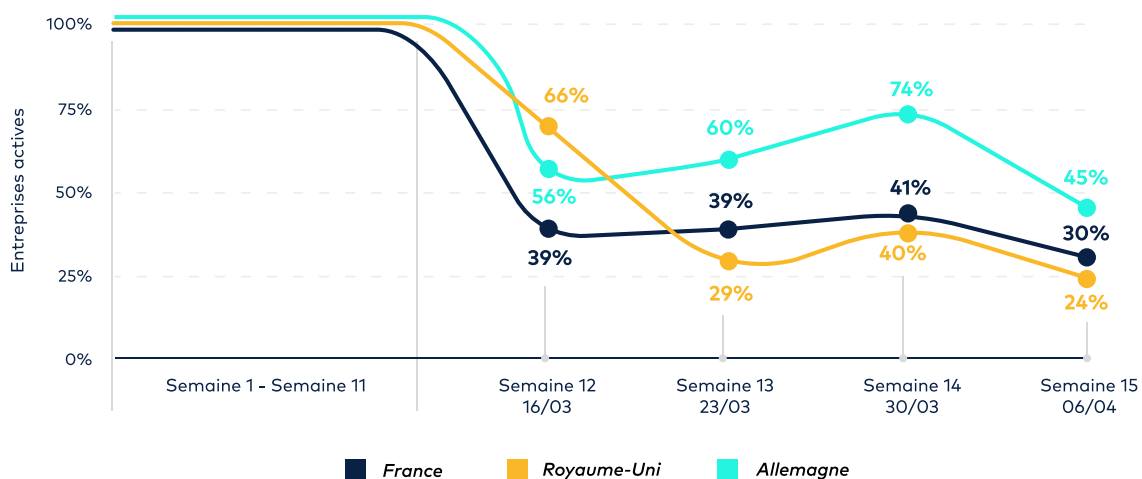
% des entreprises recrutant en 2020, semaines 12-15 vs. semaines 1-11 en moyenne (100% = niveau moyen)



Source : activité sur la plateforme de recrutement tech talent.io

Entreprises proposant des entretiens : chute de 35-75%

% des entreprises proposant des entretiens en 2020, semaines 12-15 vs. semaines 1-11 en moyenne (100% = niveaux moyens)



Source : activité sur la plateforme de recrutement tech talent.io

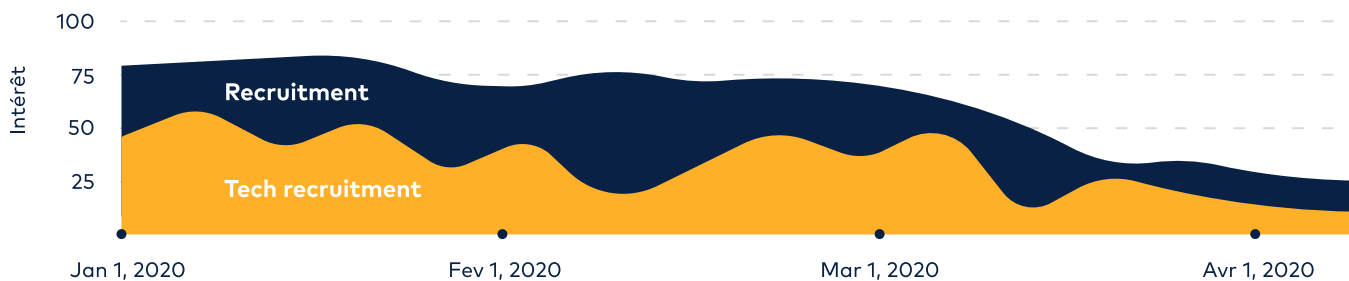
2.4 L'impact ressenti dans les recherches sur le recrutement tech est moins important que l'impact global sur le marché

La baisse initiale de la diffusion des offres d'emploi, de l'engagement et de la prise de contact correspond à une diminution des recherches de **mots clés liés au recrutement dans Google**, qui ont diminués à partir du 10 mars. Cette date coïncide avec la première augmentation des cas de COVID-19 en Europe.

Les recherches Google : l'évolution de l'intérêt des internautes

Les chiffres représentant les volumes de recherche sont relatifs au point le plus haut sur le graphique pour la région et la période données. Une valeur de 100 représente le pic de popularité du mot clé. Une valeur de 50 signifie que le mot clé est à moitié populaire.

Evolution des recherches pour le mot clé **recruitment** vs. les recherches pour les mots clés **tech recruitment**

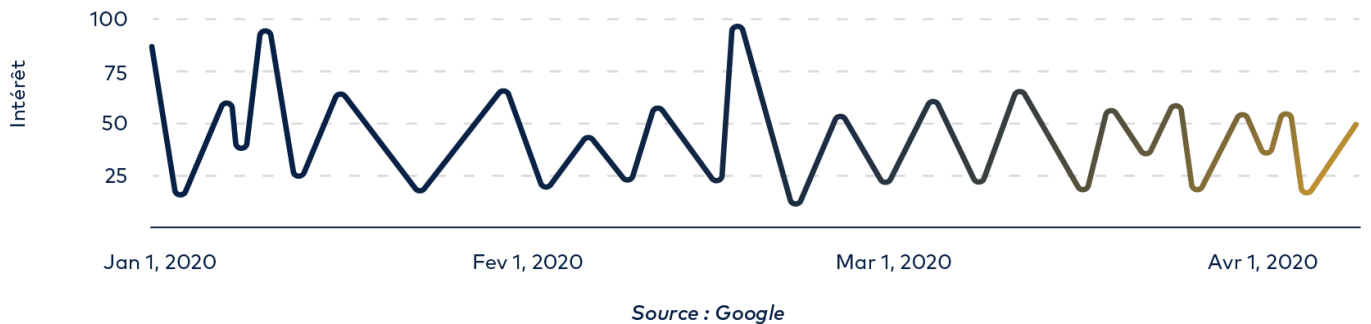


Source : Google

Comparaison du mot clé "tech recruitment" à des mots clés de recrutement plus généraux : alors que les deux connaissent une diminution dans les recherches, les mots clés généraux liés au recrutement ont subi une décroissance plus forte.

Pour l'état des entreprises tech, c'est bon signe : dans les mêmes conditions, les recherches liées au recrutement tech sont revenues plus fortement à leurs niveau pré COVID-19, même si elles ne connaissent pas autant de pics de recherche qu'auparavant.

Recherches sur Google pour les mots clés "hire developer"



Pour les développeurs, il est particulièrement encourageant de constater que le volume "normal" d'environ 20 à 60 recherches google (ce qui est un bon indicateur pour des termes de recherche étroits) est resté **inchangé pour des mots clés plus spécifiques liés au recrutement de développeurs** (même si, là encore, il n'y a pas eu les mêmes pics d'activité qu'auparavant).

Pour résumé : l'impact sur les offres d'emploi tech mises en ligne chaque semaine sur les job boards est cohérent sur tous les marchés de cette étude. Ces offres d'emploi ont diminué de manière importante à deux reprises, et au moment de l'écriture de ce rapport le volume de nouvelles offres d'emploi tech publiées suit globalement une tendance à la hausse.

L'activité de recherche sur des termes de recrutement tech s'est aussi rétablie, même si pour l'instant cela reste dans la fourchette basse des niveaux "normaux".



Le redressement des niveaux d'embauche illustre la flexibilité que peuvent avoir les équipes tech dans leur environnement de travail. Il illustre également la croyance commune pour les entreprises qu'il vaut la peine d'investir dans de bons produits techniques pour assurer le succès à long terme, quelles que soient les circonstances à court terme.

2.5 L'impact a varié en fonction des industries

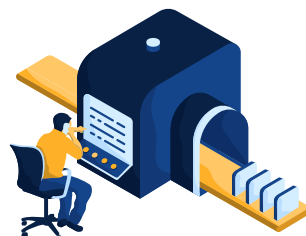
Secteurs en difficulté



Tourisme



Immobilier



Industrie
manufacturière



Les trois secteurs les plus impactés sont le **Tourisme**, **l'Immobilier** et **l'Industrie manufacturière**. Ils se désengagent du recrutement, y compris pour les postes techniques.

Le **Secteur du Tourisme** fait la une des journaux : les voyages transfrontaliers sont interdits, les vacances sont annulées et partout en Europe, il est demandé à la population de rester à domicile.

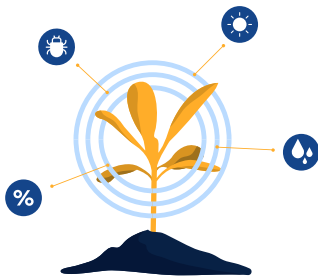
Les voyages longue distance et les voyages intérieurs sont tous les deux frappés et on prévoit qu'il faudra des années à ce secteur pour s'en remettre. Alors que les compagnies aériennes et autres entreprises touristiques mettent en garde contre la **faillite** en raison de leur incapacité à rembourser, de nombreux licenciements ont eu lieu au détriment de l'embauche.

L'immobilier a aussi pris un coup. Les agents immobiliers ne sont pas en mesure d'évaluer les propriétés, les procédures d'achat légal (qui prennent généralement plusieurs mois, au moins, pour aboutir) sont en pause et les banques ont cessé d'accorder des prêts hypothécaires. Au Royaume-Uni, le gouvernement a gelé le marché du logement.

L'arrêt de **l'Industrie manufacturière** a largement été médiatisé, d'autant plus par la presse environnementale. Elle a été particulièrement vulnérable aux conséquences économiques du COVID-19. Cette industrie est principalement menée par la Chine, le premier pays à avoir été sérieusement frappé par le virus. À cela s'ajoute la dépendance envers les exportations des produits dans le monde et la nécessité d'avoir les employés sur place.

Il y a de l'espoir : la Chine a contenu l'épidémie et les usines redémarrent. Les importations mettront plus de temps à se rétablir et dépendront des conditions des autres pays.

Les secteurs florissants



AG Tech



Media Tech



Big data /
Data analysis



Dans la situation actuelle, les industries **AgTech**, **Media** et **Big Data** sont celles qui connaissent la plus forte croissance.

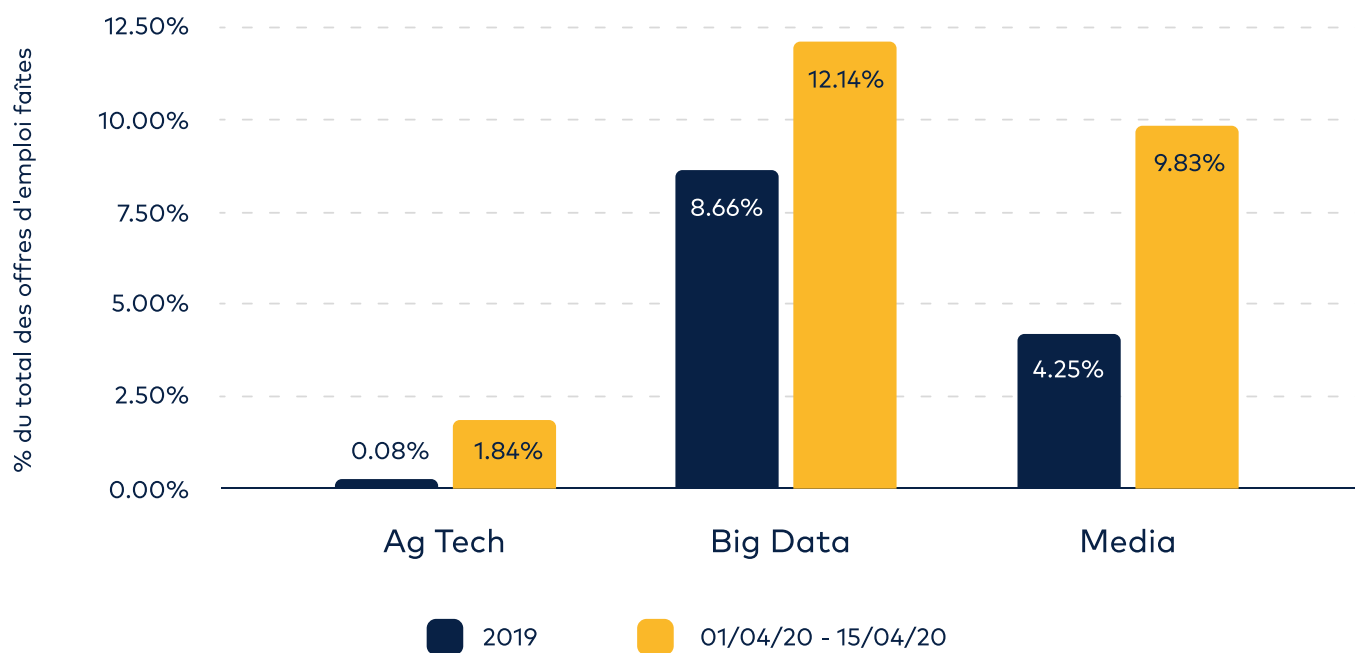
Le monde entier continue à avoir besoin **d'approvisionnement alimentaire** malgré la crise sanitaire. En raison d'une demande constamment en hausse et des restrictions de transport actuelles qui engendrent une pénurie de travailleurs saisonniers, l'agriculture traditionnelle est sous pression. En réponse, de nombreux investissements sont consacrés à des systèmes qui favorisent l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement alimentaire et atténuent les perturbations. **L'AgTech** est sur le front.

La demande dans le secteur des **Médias et de la Communication** a fait un bond en avant alors qu'en cette période de confinement et de distanciation sociale, les gens tentent de se divertir. Ces technologies jouent un **rôle économique essentiel** en fournissant des emplois dans le secteur, permettant à d'autres entreprises de continuer à communiquer, tout en atténuant les contraintes de santé mentale liées à l'isolement de la population.

Netflix a promis de diminuer la qualité de ses vidéos pour éviter une panne d'internet et le télétravail nous a probablement transformé en génération Zoomer. Pendant ce temps, Facebook a augmenté la puissance de ses serveurs pour prévenir l'effondrement du nombre d'utilisateurs actifs qui jusqu'ici était en baisse.

Enfin, le Big Data n'a jamais été aussi demandé : les pays, les institutions et les particuliers **surveillent la pandémie** et ses effets. La collecte et l'analyse des données sont essentielles pour que les scientifiques, les politiciens et les leaders économiques aient une compréhension continue de la situation et propose une réponse adéquate à la pandémie à mesure qu'elle se développe.

Offres d'emploi faites, par industrie



Source : talent.io avril 2020

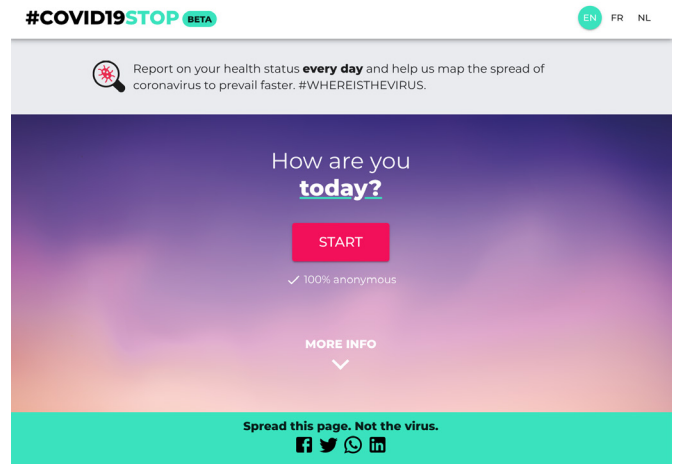
Si l'on compare les offres d'emploi publiées sur [talent.io](https://www.talent.io) pour le secteur de **l'AgTech**, du **Big Data** et des **Medias** (en pourcentage du total des offres d'emploi dans l'ensemble des secteurs), on peut constater une augmentation significative entre les niveaux de 2019 et la première moitié d'avril 2020 (le moment où nous avons observé un rebond des niveaux globaux d'offres d'emploi créées, dont il a été question plus haut)



Les initiatives récentes

Beaucoup d'entreprises ont réagi, indépendamment de leur industrie d'origine, **en sautant le pas** et en mettant à profit leur technologie pour résoudre certains problèmes posés par le COVID-19.

Un exemple lié à la data est **cette initiative** menée par l'entreprise d'intelligence artificielle Sagacify pour aider à suivre la propagation du virus.



125,198 already reported their health status, let's keep doing better!



Les plateformes **Das Land hilft** et **Clever Ackern** ont uni leurs forces pour aider à combler les besoins de l'Allemagne qui recherchaient près de 300 000 employés agricoles.

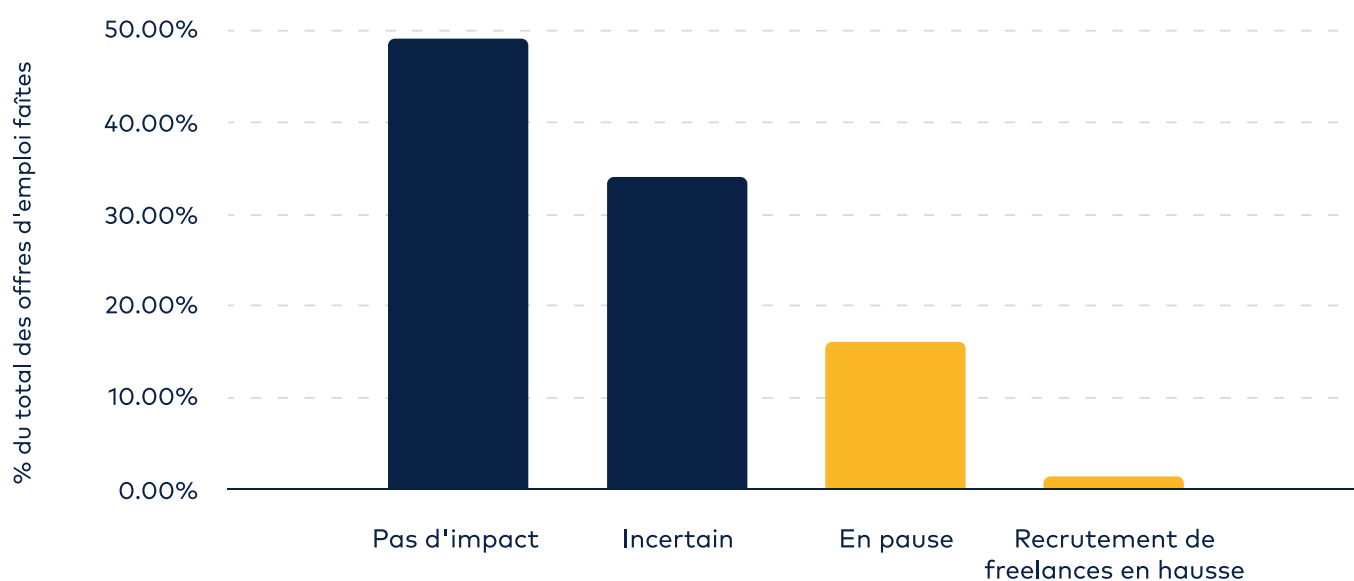
Les entreprises tech trouvent des solutions pour surmonter la crise en fournissant des **données essentielles, des services de santé et en rendant possible la distanciation sociale** grâce à une connectivité virtuelle meilleure. Etant donné que les processus de recrutement sont liés de manière intrinsèque aux résultats des entreprises et que l'innovation dépend souvent de la tech, certaines entreprises ont poursuivi voire même **augmenté leurs recrutements tech**.

Beaucoup des géants de la tech les plus disruptifs et reconnaissables d'aujourd'hui, Airbnb (2008), Whatsapp (2009), Uber (2009), ont été fondés suite à la crise financière de 2008.

Les changements forcent l'innovation - la technologie est au premier plan et des équipes tech fortes sont la clé du succès.

3. L'impact sur le recrutement tech : les freelances

L'impact du COVID-19 sur le recrutement de freelances tech



Sondage talent.io réalisé sur 823 entreprises en Europe - avril 2020

Nous avons vu l'effet sur l'embauche en CDI, mais qu'en est-il des freelances ? Les entreprises comptent-elles davantage sur les employés à court terme ou réduisent-elles les contrats externes ?





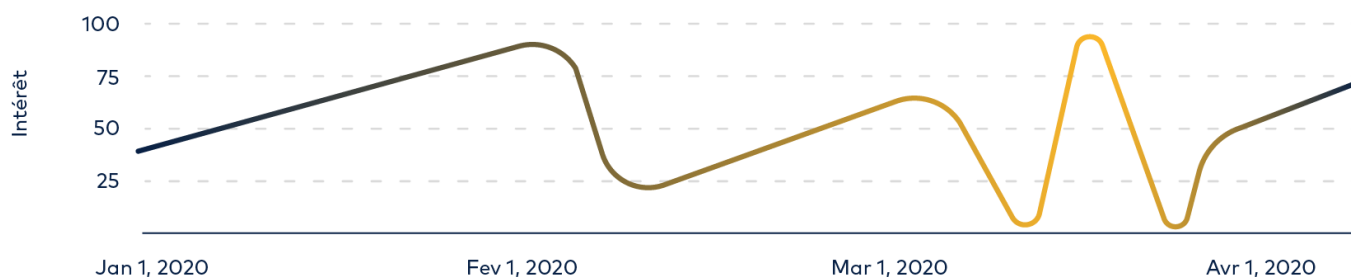
D'après une étude menée sur 832 entreprises qui recrutent, sur la base du volume de projets freelance générés via la plateforme de talent.io le mois dernier, nous constatons la réaction suivante du **marché de l'emploi des freelances tech** :

- 50 % des embauches de freelances restent inchangées
- 35% du marché doit formuler une réponse (à compter du début d'avril 2020)
- 15% des recrutements de freelance tech sont en attente
- une minorité d'entreprises privilégie l'embauche de freelances à l'embauche de cdi

L'augmentation de l'embauche des freelances tech provient principalement des grandes entreprises qui ont besoin d'accroître leur productivité technologique pour répondre à une **hausse de la demande à court terme**. C'est une bonne nouvelle pour le volume d'embauches de freelances, car ces entreprises ont généralement des équipes plus importantes que les startups.

Le phénomène de recherches de mots clés liés à l'embauche de freelance sur Google soutient notre hypothèse sur la relative stabilité du marché des freelances. Malgré l'expérience du même impact sur l'activité que le recrutement de CDI, les recherches pour le recrutement de freelances se sont jusqu'à présent rapidement et complètement rétabli.

Recherches sur Google pour les mots clés "Recrutement de freelances"



Source : Google

B.

L'engagement sur les différents canaux d'acquisition de profils tech

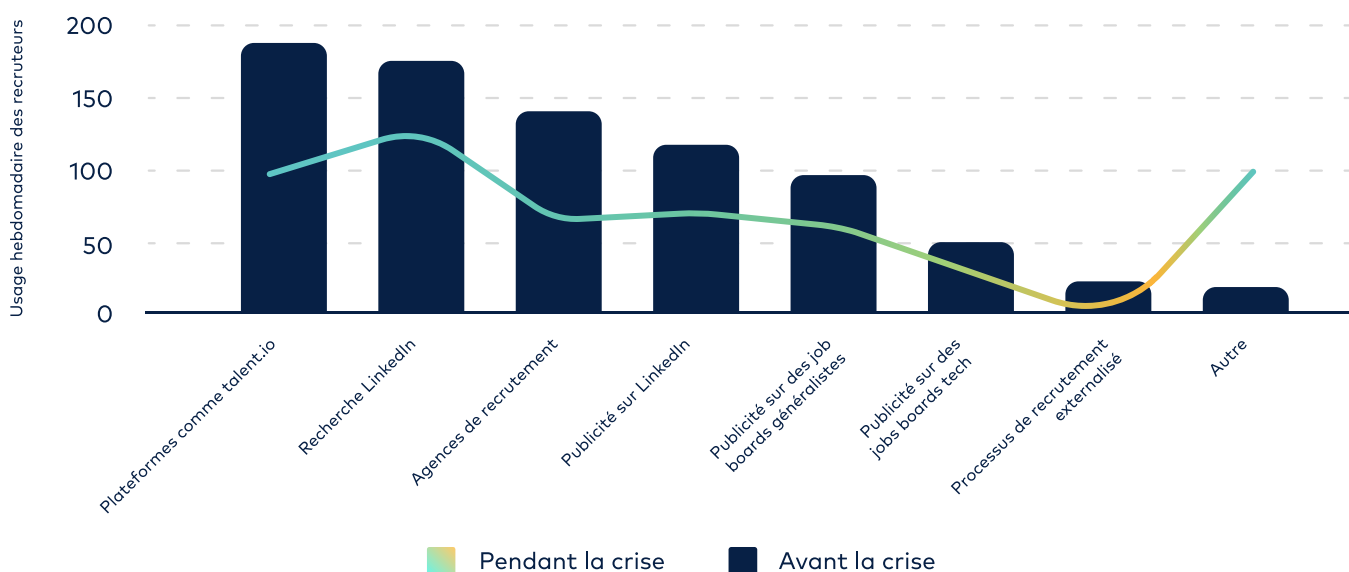
1. L'évolution des canaux d'acquisition de talents durant la crise

Les niveaux plus faibles de l'activité de recrutement se sont ressentis sur l'utilisation décroissante de la plupart des principaux canaux d'acquisition de talents tech.

LinkedIn est le canal qui a expérimenté le moins d'impact, en devenant le réseau le plus populaire : 68% des recruteurs continuent à utiliser la plateforme. Les plateformes en ligne à l'image de [talent.io](https://www.talent.io) sont le deuxième canal le plus utilisé. La baisse la plus importante a concerné les agences de recrutement, avec une diminution de près de 50%.

Les recruteurs expliquent se tourner vers de nombreux canaux d'acquisition alternatifs qui voient leur nombre d'utilisateur augmenter, probablement en raison de coupes budgétaires.

Evolution des canaux d'acquisition de talents tech pour les recruteurs



Source : Sondage talent.io réalisé sur 823 entreprises en Europe - avril 2020

2. Le comportement des profils tech en recherche d'emploi

2.1 Les profils tech continuent de rechercher activement des emplois

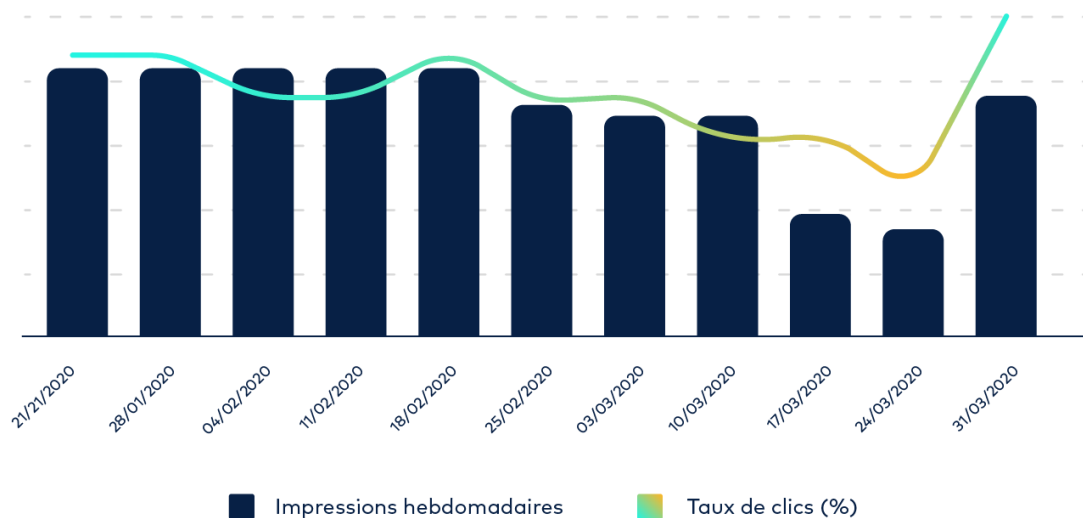
Comment réagissent les candidats du marché du recrutement tech ?

Nous avons examiné les données sur l'impact de la crise sur **l'activité** et **l'engagement** des profils tech.

Pour nous faire une idée, nous avons analysé les métriques de nos **campagnes de publicités payantes**, en fonction de centaines de milliers d'impressions hebdomadaires sur LinkedIn et Google.

Les données indiquent que l'activité des chercheurs d'emplois tech et leur engagement ont retrouvé des niveaux normaux, après quelques semaines où l'intérêt de beaucoup de personnes se portait sur la situation du COVID-19.

Impact de l'épidémie de COVID-19 sur les campagnes digitales payantes pour les chercheurs d'emploi tech



Source : campagnes digitales payantes de talent.io sur LinkedIn et Google

Le volume des impressions montre clairement **une forte diminution dans les recherches liées aux emplois tech de mi-mars à fin mars**. Cela se traduit par un plus faible niveau de recherches sur les emplois tech dans Google et pourrait indiquer une diminution du trafic sur LinkedIn, notre principale source de publicités.

Cependant à la fin du mois de mars le volume d'impressions des publicités sur les emplois tech retrouve un niveau normal, alors que l'intérêt apparent (mesuré par le taux de clics sur les publicités) augmente, dépassant les niveaux pré-COVID-19.

Ce graphique montre une tendance similaire au graphique sur les offres d'emploi postées par les entreprises : une décroissance forte au moment où le COVID-19 devient prééminent en Europe, suivie d'un rétablissement alors que les employés s'adaptent à leurs nouvelles conditions.

Les deux premières semaines pendant lesquelles le COVID-19 a perturbé les entreprises en Europe, ont détourné l'attention des profils tech de leur recherche d'emploi. Depuis, les recherches d'emploi sont revenues à leur niveau initial - mais avec des niveaux d'engagement bien plus élevés.

Cet engagement plus élevé dans les recherches d'emplois tech ne semble pas avoir de corrélation avec l'ancienneté ou le poste occupé. Les recherches ont été affectées de la même manière pour les postes de débutant, de senior, de back-end, de front-end et pour tous les autres emplois tech.

Cela veut dire que les profils tech :

1. **recherchent de nouveaux emplois** au niveau pré-pandémique
2. semblent être **plus réactifs** aux annonces apparaissant à ce moment

Ces résultats confirment les observations de nos Talent Advocates sur le terrain. En effet, **les demandes de coaching et de conseils de la part des TAs de talent.io ont augmenté de manière significative.**



2.2 De nouveaux messages trouvent un écho parmi les chercheurs d'emploi

L'attractivité des **messages promotionnels clés** sur les profils tech a été impactée :

De nouveaux messages attirent l'attention

Messages clés	Engagement
▶ Entreprise et qualité du projet	↑ 40%
▶ Processus de recrutement clair	Stable
▶ Conseils d'experts du recrutement	↑ 45%
▶ Attractivité du profil	Stable

Source : publicités talent.io sur LinkedIn, Facebook, Google et Analytics de talent.io

Les messages sur la qualité et la force des entreprises, les projets et les conseils des professionnels du recrutement tech sont ceux qui ont connu la plus grande augmentation d'engagement.



Les profils tech sont sensibles à ces messages :
c'est le moment de construire des équipes techniques solides
pour le succès à long terme des produits tech.



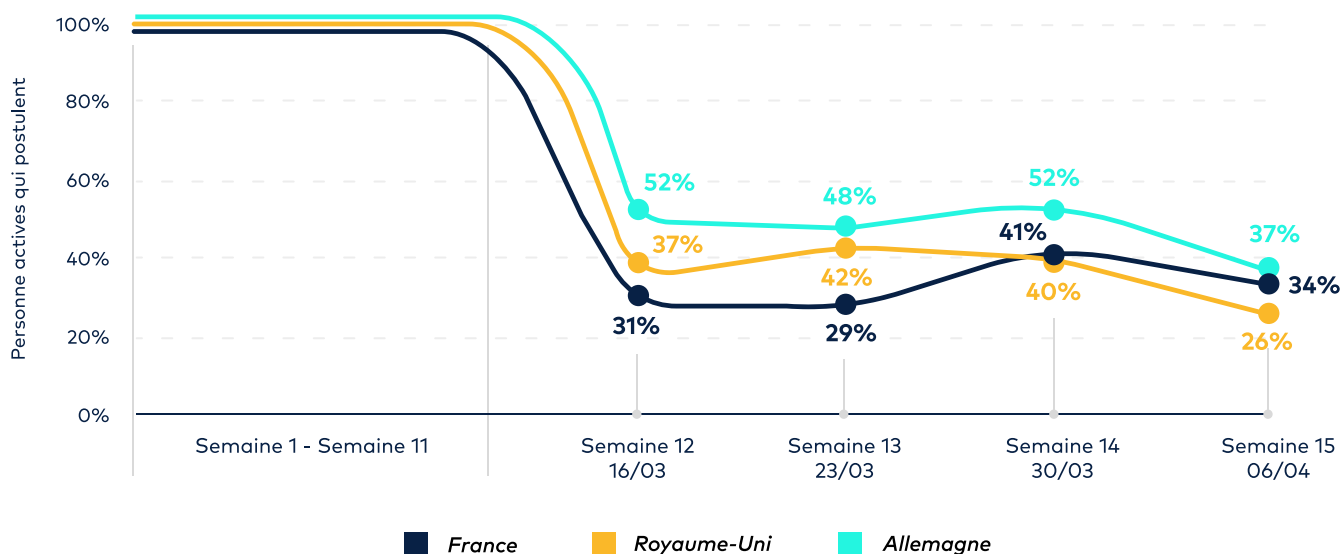
2.3. Globalement, l'offre rencontre actuellement la demande

Même si les profils tech sont en train de chercher de nouveaux emplois à un volume "normal", le nombre d'individus qui s'engagent activement avec leurs potentiels nouveaux employeurs a diminué de 50% à 75%. Cela peut être dû au fait que l'incertitude de la situation économique globale rend les gens frileux à l'idée de passer le cap du changement de poste en ce moment.

Cependant, cela veut aussi dire qu'actuellement l'offre rencontre la demande.

Nombre de nouveaux candidats qui postulent sur talent.io

% de profils tech recherchant un emploi en 2020, semaines 12-15 vs. semaines 1-11 en moyenne (100% = niveaux normaux)



Source : activité sur la plateforme de recrutement tech talent.io

Alors que le nombre de chercheurs d'emploi actifs a soudainement diminué, ces nouveaux niveaux sont maintenant stables. Nous espérons voir le retour d'une tendance à la hausse stable au fur et à mesure que la situation économique se stabilise et que l'incertitude actuelle disparaisse.



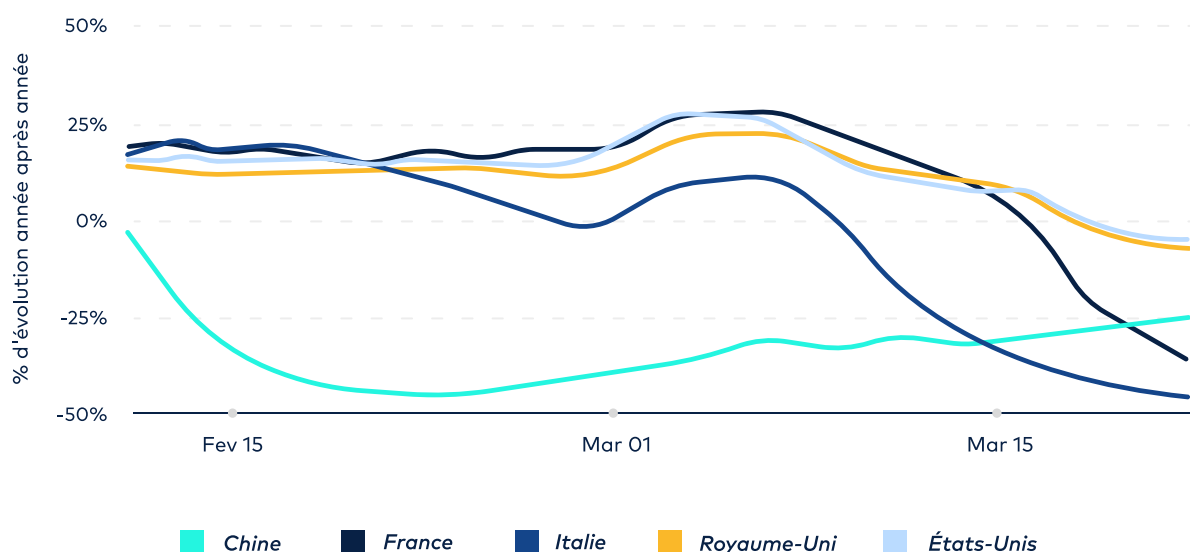
Conclusion

Il est difficile de prédire comment les événements vont se dérouler dans les prochains mois. Le meilleur moyen d'en avoir une idée est de suivre la situation en Chine, un pays qui dans la situation épidémique actuelle est en avance de quelques mois sur l'Europe.

Selon LinkedIn, les taux d'embauche en Chine ont diminué jusqu'à -50% début février comparés à l'année dernière - avant d'augmenter de nouveau fin février. Un mois plus tard, ils étaient toujours autour de -25% comparés à 2019, ce qui indique que l'Europe devrait s'attendre à encore plusieurs mois de taux d'embauche nettement plus faible que d'habitude.

Partout dans le monde, les pays sont à différents niveaux d'incertitude

Taux d'embauche LinkedIn année après année



Source : "LinkedIn economic graph research & insights"

Les données LinkedIn comparent les taux d'embauche année après année en Chine, en France, en Italie, au Royaume-Uni ainsi qu'aux États-Unis et indiquent un processus lent de retour à des niveaux normaux.

Ces chiffres, même s'ils indiquent une croissance progressive, ne doivent pas cacher le fait que les entreprises et la façon dont nous travaillons vont être fortement et durablement impactées.

Est-ce que les activités à distance vont devenir la nouvelle norme ? Quand est-ce que l'économie va revenir à des niveaux pré-COVID-19 ? Bien que nous ne connaissons pas les réponses, nous aimerions vous inviter à :

Faire passer le télétravail à un niveau supérieur

Il est fort probable que nous traversions une longue période de transition (la prétendue phase de "yoyo") où les gouvernements alternent entre des phases de confinement et un style de vie plus "normal". Il est donc essentiel pour les managers de devenir meilleur dans la gestion du télétravail, étant donné que cela fera probablement partie de la nouvelle norme. Voici quelques ressources intéressantes que nous pouvons vous recommander :

[Le guide GitLab du travail à distance](#)

[Le guide talent.io pour construire votre équipe tech en recrutant à distance](#)

[Awesome remote work](#) une liste collaborative d'excellentes ressources sur le télétravail

[Stay at home wiki](#)

Nous organisons également des webinaires hebdomadaires dans lesquels nous invitons des experts et des coach pour vous aider à vous adapter de la situation actuelle.



[Consultez l'agenda ici](#)

Rester informé pour formuler une réponse calculée

Pendant que les dirigeants politiques donnent le ton de la réponse nationale et internationale, il appartient aux entreprises de mettre à disposition les informations relevant de leur expertise pour orienter une réponse globale des entreprises dans ces nouveaux cadres.

Nous recommandons les études suivantes (en anglais) pour obtenir des informations sur l'impact du COVID-19 sur les entreprises:

<https://www.mckinsey.com/business-functions/risk/our-insights/covid-19-implications-for-business>

<https://www.bain.com/insights/topics/coronavirus/>

<https://about.beauhurst.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-Business-Impact.pdf>

[talent.io](#) continuera à fournir des informations sur les données afin de favoriser la réussite des entreprises ainsi que la prise de décision personnelle. Si vous souhaitez obtenir des données spécifiques sur un sujet lié à votre entreprise, veuillez nous contacter à l'adresse suivante : growth@talent.io
growth@talent.io



 talent.io