

BAROMETRE ANNUEL : INACTIVITÉ ET RETOUR À L'EMPLOI DANS LA FONCTION RH



CONTEXTE ET ENJEUX

Importance du sujet de l'inactivité et du retour à l'emploi, notamment dans la fonction RH

Le marché de l'emploi RH a connu d'importantes évolutions ces dernières années, entre digitalisation des processus, mutations des attentes des candidats et restructurations organisationnelles.

Pourtant, qu'en est-il des professionnels RH eux-mêmes lorsqu'ils se retrouvent en transition ?

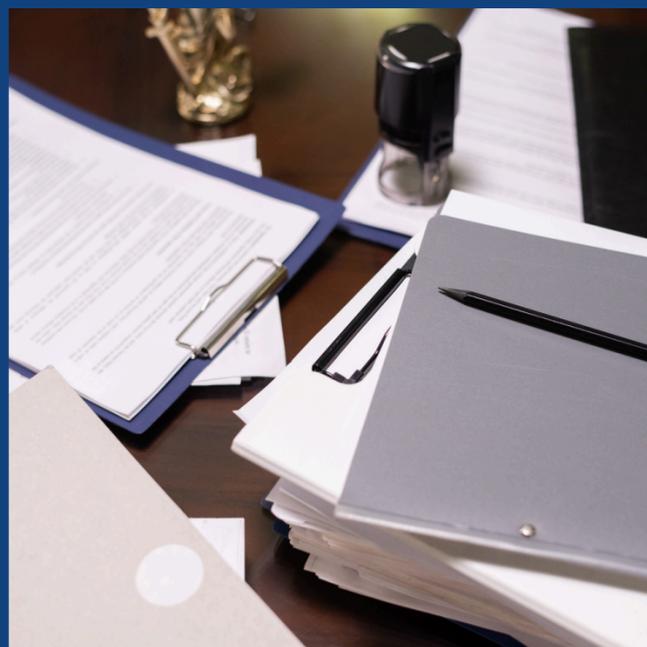
Cette enquête vise à mieux comprendre les dynamiques de retour à l'emploi des professionnels RH : combien de temps leur faut-il pour retrouver un poste ? Dans quelles conditions ? Quels sont les obstacles et opportunités qu'ils rencontrent ?

Les résultats mettent en lumière les défis d'un marché compétitif, où la durée de recherche varie selon le profil, où l'impact de l'âge est encore ressenti et où l'accès aux opportunités n'est pas toujours équitable.

En analysant ces tendances, cette enquête apporte un éclairage essentiel sur l'évolution du métier et les ajustements nécessaires pour mieux accompagner les RH dans leurs propres trajectoires professionnelles.

#RH #Emploi #Carrière #Recrutement #MarchéDuTravail





OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

L'objectif principal de cette enquête est de comprendre les défis liés à l'inactivité professionnelle dans la fonction RH. Nous cherchons à identifier :

- Les causes principales des périodes d'inactivité chez les professionnels RH.
- Les stratégies et moyens employés pour faciliter un retour à l'emploi.
- Les freins rencontrés par les candidats dans leur recherche d'emploi.
- Les tendances émergentes dans les pratiques de recrutement RH, en lien avec ces périodes d'inactivité.

Cette étude vise à fournir des éclairages concrets aux professionnels RH en transition, tout en stimulant une réflexion collective sur l'évolution des pratiques de gestion des talents.

MÉTHODOLOGIE

Description de l'échantillon

L'enquête a été réalisée auprès de 1 112 professionnels RH en France, issus de différents secteurs et niveaux d'expérience. Parmi les participants :

- 68,1 % sont des femmes et 31,9 % des hommes.
- Les tranches d'âge vont de moins de 30 ans (18,4 %) à plus de 60 ans (5,8%).
- La majorité des répondants sont basés en Île-de-France (35%).

Outils de collecte

Le questionnaire a été diffusé en ligne, comprenant des questions fermées pour des analyses quantitatives et des questions ouvertes permettant aux répondants d'exprimer leurs ressentis.

Période de collecte

Les données ont été collectées sur une période de trois mois allant de Novembre 2024 à Janvier 2025.



PARTIE 1

INTRODUCTION : CHIFFRES CLÉS

CHIFFRES CLÉS DE L'ENQUÊTE :

Cette enquête a permis de dresser un état des lieux détaillé de l'impact des périodes d'inactivité sur les professionnels RH et de mettre en lumière les dynamiques du retour à l'emploi dans ce secteur. Grâce à une analyse approfondie et des croisements de données stratégiques, plusieurs tendances majeures et enjeux clés ont été identifiés.

1 Un retour à l'emploi relativement rapide pour une majorité, mais pas pour tous

- ➡ 52% des répondants ont retrouvé un emploi en moins de 3 mois, un chiffre encourageant qui montre qu'une grande partie des professionnels RH parvient à rebondir assez vite après une période d'inactivité.
- ➡ 26% mettent entre 4 et 6 mois avant de retrouver un poste, ce qui traduit un processus de recherche plus long, nécessitant un travail approfondi sur la candidature, un bon réseau et une offre de marché plus restreinte selon les spécialisations.
- ➡ 22% des RH restent en recherche plus de 6 mois, ce qui montre que pour certains, la reprise peut être plus difficile en fonction du niveau d'expérience, de la localisation ou des attentes salariales.
- ➡ Seuls 12% des professionnels RH retrouvent un poste en moins d'un mois, ce qui prouve que les opportunités immédiates sont rares et souvent liées à un réseau bien établi ou à une forte mobilité.

2 Une sortie de l'inactivité majoritairement via la rupture conventionnelle

- ☛ 37,5% des répondants ont quitté leur précédent emploi par rupture conventionnelle, confirmant qu'elle reste un outil clé pour une transition en douceur. Cette tendance montre que de nombreux RH préfèrent négocier leur départ plutôt que de subir un licenciement ou une fin de contrat brutale.
- ☛ 24,1% ont été en fin de contrat (CDD ou autre), ce qui témoigne d'une certaine précarité sur certains postes RH.
- ☛ 14,3% ont démissionné, preuve qu'une partie des professionnels RH choisit de quitter volontairement leur entreprise pour explorer de nouvelles opportunités.
- ☛ Les licenciements (économiques ou autres) restent minoritaires (7,1% chacun), ce qui suggère que les RH sont moins exposés aux restructurations que d'autres fonctions.

3 Un retour à l'emploi en CDI pour une majorité, mais aussi des formes de travail plus variées

- ☛ La majorité des RH retrouvent un CDI (47%), signe que le marché offre encore des opportunités stables pour ceux qui veulent sécuriser leur carrière.
- ☛ 21% ont été recrutés en CDD, montrant que les contrats à durée limitée restent une porte d'entrée privilégiée pour certaines entreprises.
- ☛ 7% se sont lancés en freelance, une tendance en progression qui reflète une volonté d'indépendance et une diversification des formes de travail dans le secteur RH.
- ☛ 6% sont passés par l'intérim, ce qui reste une minorité mais qui peut permettre de maintenir une activité en attendant un poste plus pérenne.

4 Des contrats temporaires souvent courts

👉 Parmi les RH ayant retrouvé un emploi en CDD ou en intérim, la durée du contrat est généralement inférieure à un an :

- 34% ont eu un contrat de moins de 6 mois, ce qui peut indiquer des missions ponctuelles ou des remplacements temporaires.
- 36% ont signé pour une durée de 6 à 12 mois, une option qui reste majoritaire mais qui ne garantit pas toujours une pérennisation.
- Seuls 6% ont eu des contrats de 1 à 2 ans, et 4% sur 18 mois, ce qui montre que les engagements plus longs restent exceptionnels.

5 Un marché de l'emploi RH qui se resserre

👉 49,5% des répondants constatent une diminution des postes RH disponibles, confirmant que le marché est plus tendu qu'il y a quelques années. Cette baisse des opportunités peut être due à plusieurs facteurs :

- La digitalisation des process RH, qui réduit le besoin de certaines fonctions
- Des entreprises qui cherchent à internaliser leurs recrutements avec moins de recours aux cabinets externes
- Un contexte économique plus incertain qui limite les embauches

👉 Seuls 18,7% perçoivent une augmentation des offres, montrant que la croissance du marché RH est loin d'être uniforme.

👉 21,5% considèrent que la demande est stable, suggérant que certains secteurs ou entreprises maintiennent un volume de recrutement régulier.

6 Un recrutement principalement porté par les grandes entreprises et les PME

- ☛ 34% des RH ont retrouvé un emploi dans une grande entreprise. Les grands groupes restent des employeurs clés pour la fonction RH, notamment grâce à des organisations plus solides et des équipes RH bien développées.
- ☛ Les PME (25%) et les ETI (21%) recrutent aussi fortement, souvent pour structurer leur croissance et renforcer leurs processus RH.
- ☛ Les startups (4%) et le secteur public (3%) restent des débouchés marginaux, sans doute en raison d'un manque de besoins en RH à plein temps ou de processus de recrutement plus longs et sélectifs.
- ☛ 6% des RH ont intégré des associations, prouvant que ce secteur peut offrir des opportunités pour des profils en quête de sens et de fonction sociale/sociétale.

7 Un impact contrasté de l'âge sur la recherche d'emploi

- ☛ 36,4% des répondants estiment que leur âge a été un frein, suggérant des discriminations persistantes sur le marché de l'emploi RH. Les seniors peuvent être perçus comme "trop chers" ou "trop expérimentés", tandis que les jeunes candidats peuvent être jugés "trop juniors" pour certains postes.
- ☛ 15,9% pensent que leur âge leur a été bénéfique, notamment grâce à leur expertise, leur expérience ou leur adaptabilité.
- ☛ 47,7% estiment que leur âge n'a eu aucun impact, ce qui est une tendance plutôt positive, montrant que les compétences restent un critère clé pour beaucoup d'employeurs.

8 Un accompagnement limité et peu efficace

- ☞ 55% des RH en transition n'ont bénéficié d'aucun accompagnement, faute de connaissance des dispositifs ou par choix d'autonomie.
- ☞ Parmi ceux qui ont été accompagnés, 71,9% n'ont pas trouvé cela utile, pointant du doigt des conseils souvent trop généralistes ou peu adaptés aux spécificités de la fonction RH.
- ☞ Seuls 28,1% ont trouvé un réel bénéfice à cet accompagnement, notamment grâce à des conseils sur l'optimisation du CV, la préparation aux entretiens ou l'accès à un réseau professionnel plus large.

9 Un retour à l'emploi qui ne rime pas toujours avec progression

- ☞ 43,7% des répondants ont vu leur salaire augmenter, preuve que certains profils restent valorisés sur le marché.
- ☞ Mais 27,2% ont retrouvé un salaire équivalent et 29,1% ont dû accepter une baisse, montrant que les transitions professionnelles peuvent parfois nécessiter des compromis.
- ☞ Concernant l'intérêt du poste retrouvé :
 - 50% des répondants jugent leur nouveau poste plus intéressant : soit avec plus de responsabilités (21%), soit avec des missions plus stimulantes (29%).
 - 23% estiment que leur poste est similaire à l'ancien, signe d'une transition sans réelle montée en compétences.
 - 27% jugent leur poste moins intéressant, soulevant la question des ajustements faits pour retrouver un emploi plus rapidement.

PARTIE 2

LA TYPOLOGIE DES RÉPONDANTS

Répartition par genre



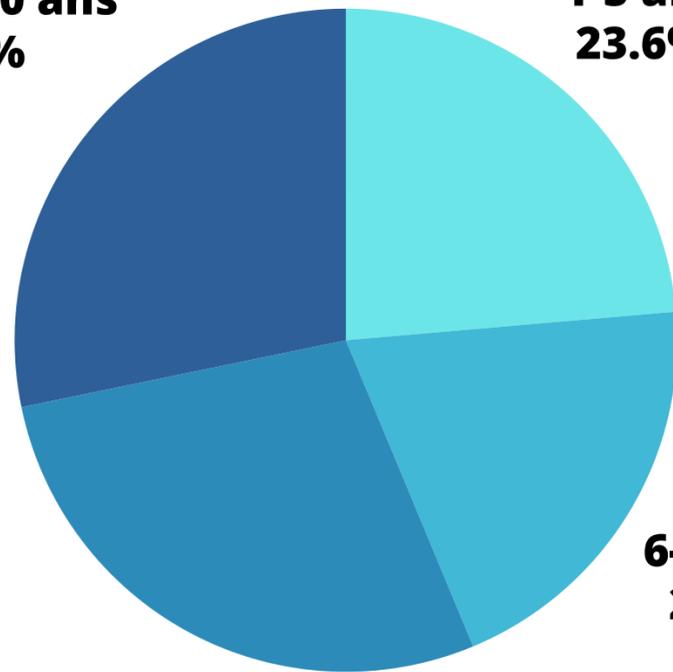
68,1%



31,9%

Niveau d'expérience

Plus de 20 ans
28.2%

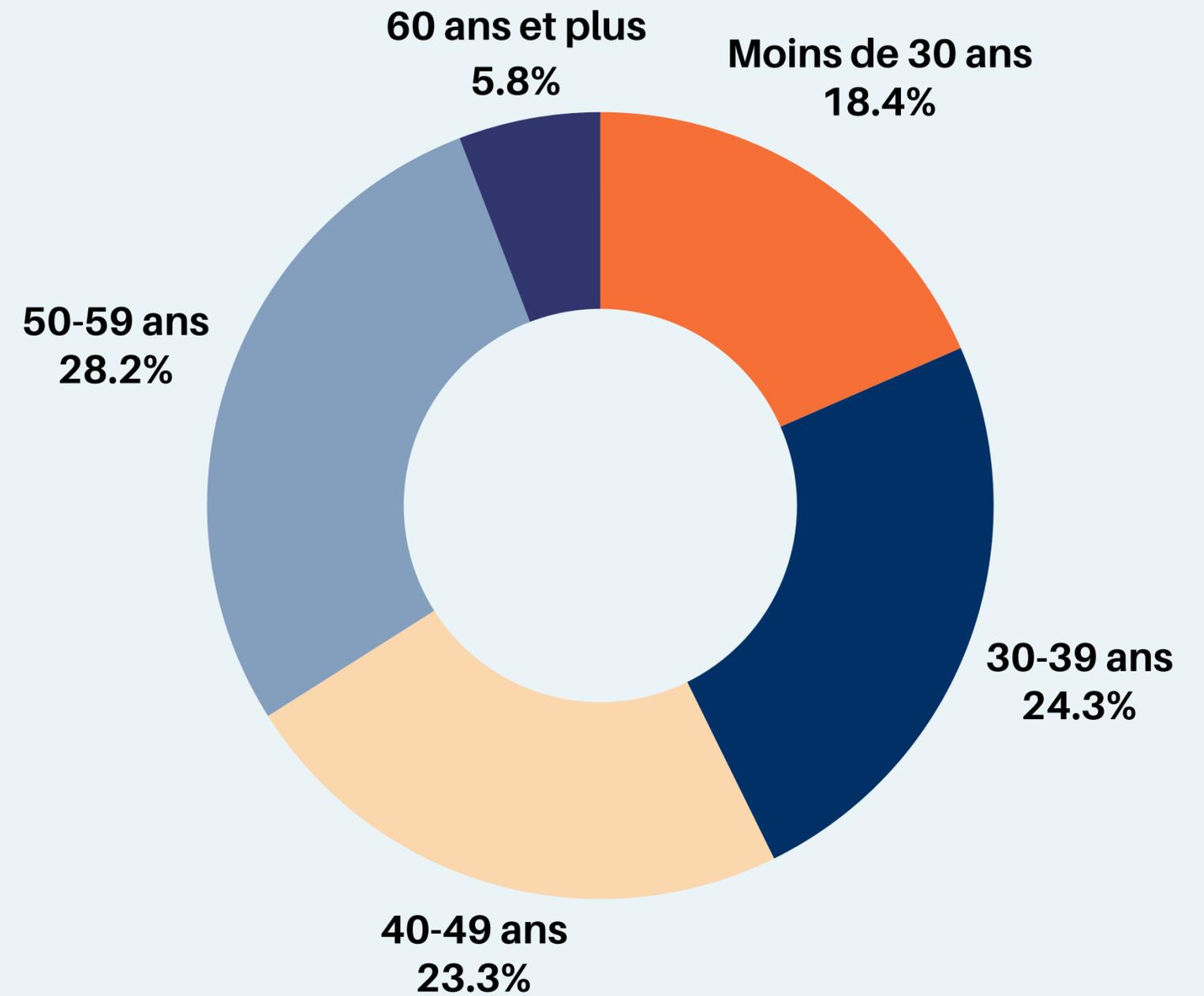


1-5 ans
23.6%

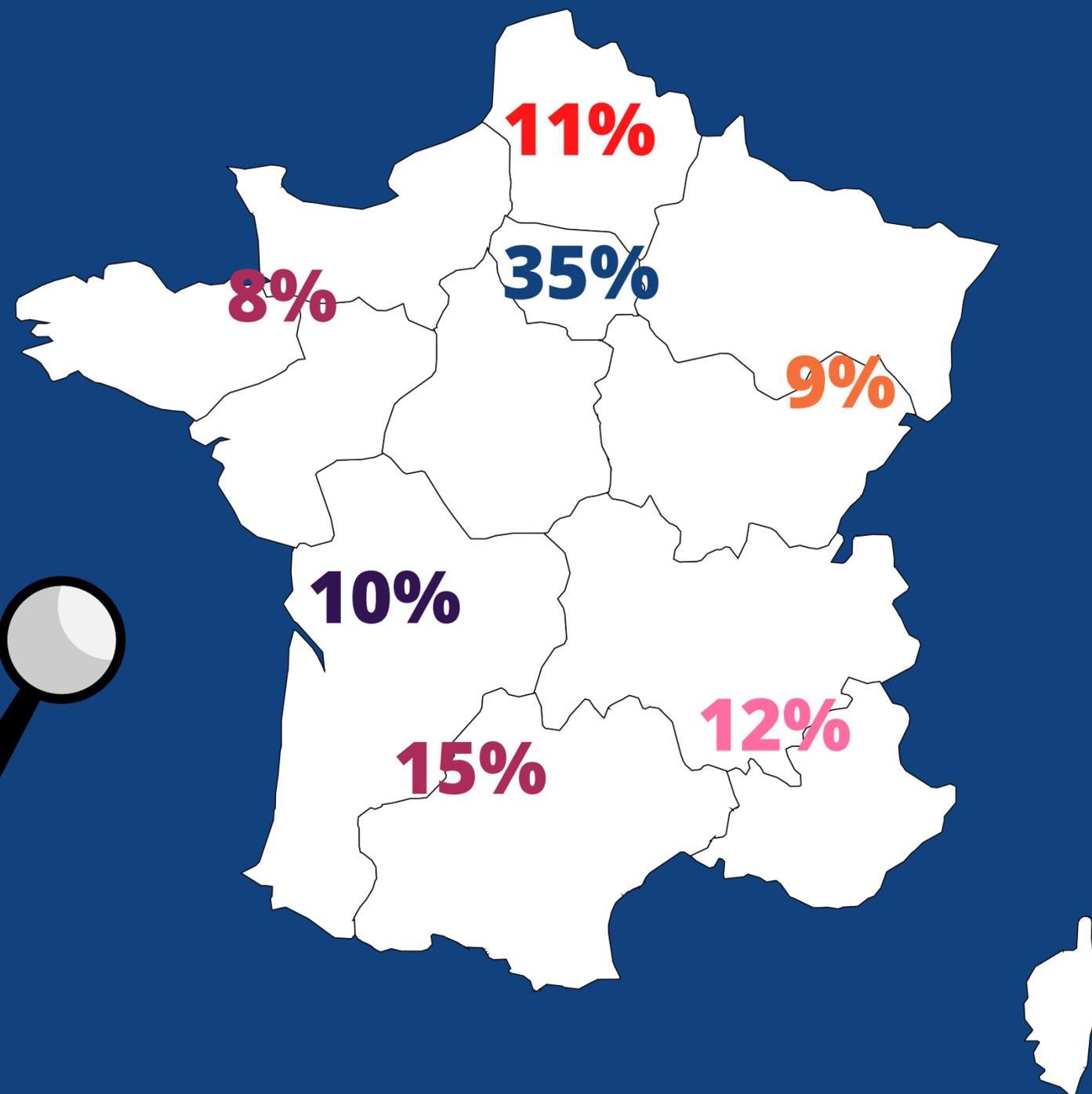
6-10 ans
20.1%

10 - 20 ans
28%

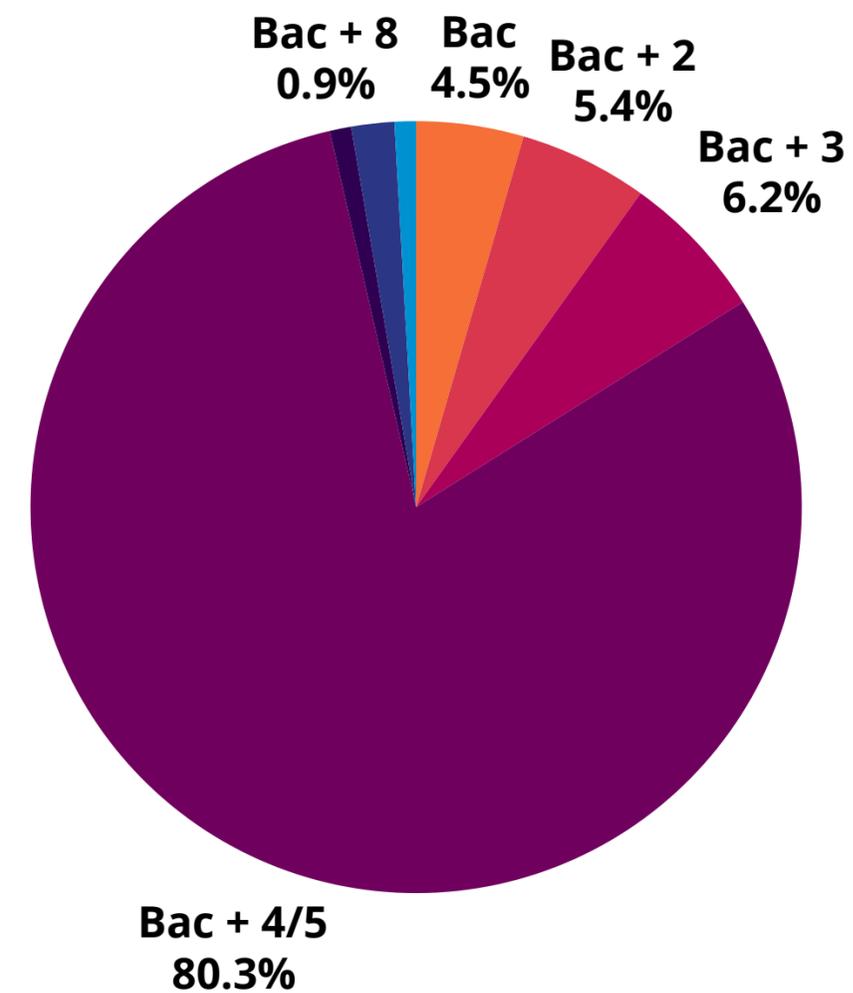
Quel est votre âge ?



Localisation



Niveau de formation



La montée en compétence dans les métiers RH (digitalisation, gestion stratégique) nécessite un niveau de formation élevé. Cependant, cette exigence peut exclure des profils autodidactes ou issus de parcours moins conventionnels.

PARTIE 3

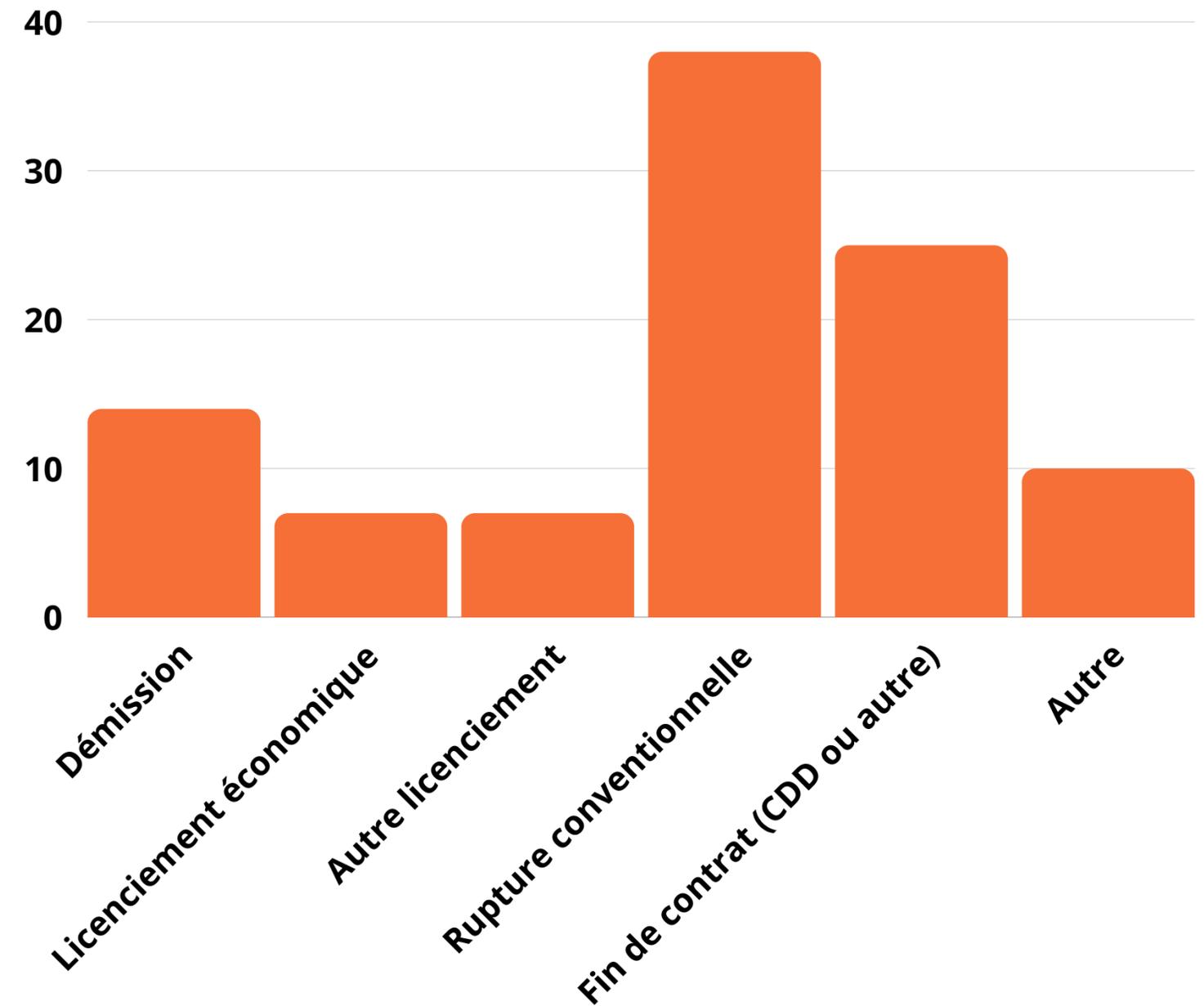
INACTIVITÉ ET RETOUR À L'EMPLOI DANS LES RH

Cette période d'inactivité a été entraînée par un.e :



Les résultats montrent une tendance marquée : la rupture conventionnelle (37,5%) et la fin de contrat (24,1%) sont les principales causes d'inactivité chez les professionnels RH.

- ◆ La rupture conventionnelle en tête : Avec près de 4 répondants sur 10, elle illustre une volonté croissante des professionnels RH de quitter leur poste de manière négociée, souvent pour se réorienter, retrouver un meilleur équilibre ou explorer de nouvelles opportunités.
- ◆ Les fins de contrat (CDD, missions, etc.) représentent 24,1% des cas, soulignant la précarité de certains statuts dans la fonction RH.
- ◆ Les licenciements économiques et autres licenciements (7,1% chacun) restent minoritaires mais témoignent de l'impact des réorganisations et ajustements stratégiques sur cette population.

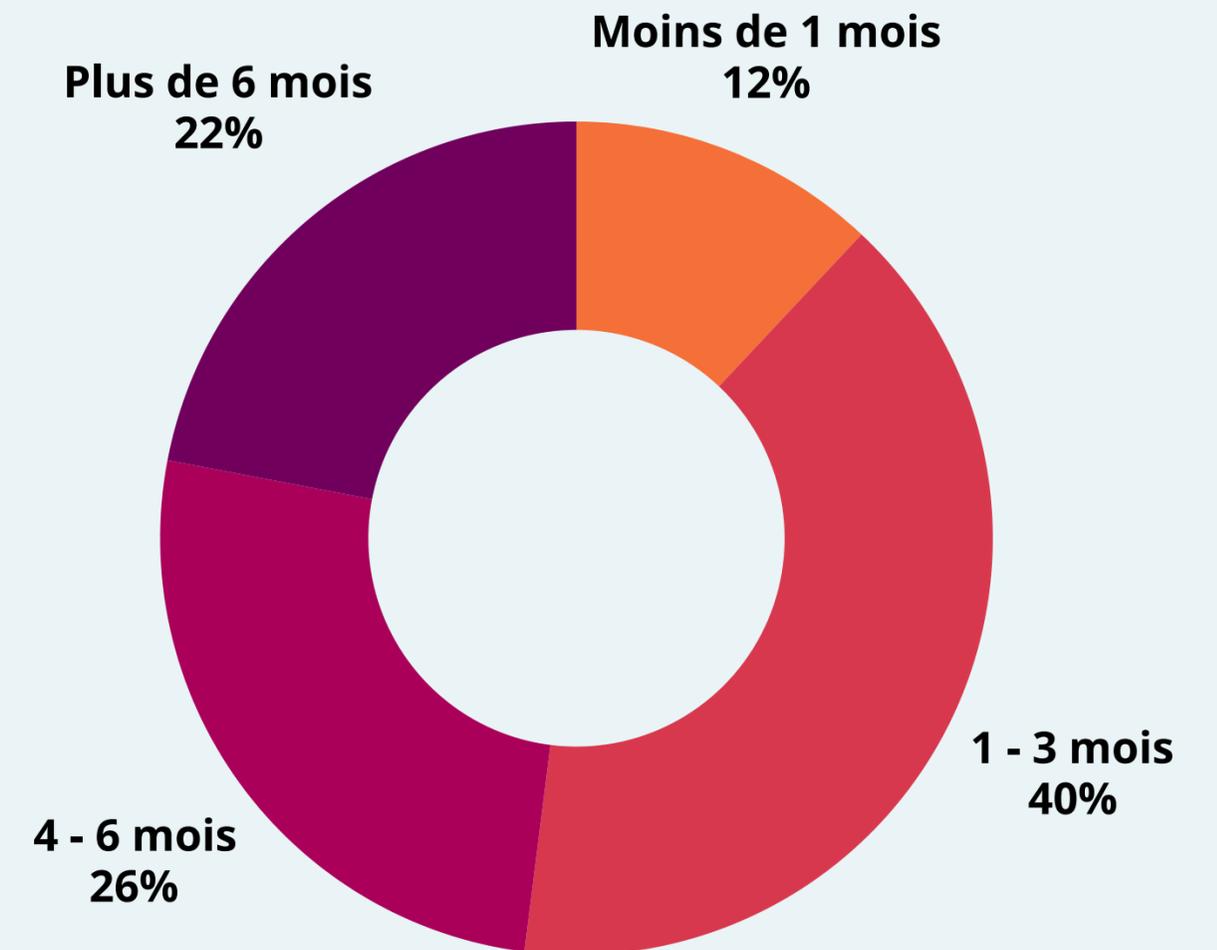


Au bout de combien de temps avez-vous **retrouvé un poste** ?

Les résultats montrent que la majorité des professionnels RH retrouvent un poste en moins de 6 mois, mais avec des disparités notables selon les profils et le marché.

- ◆ 40% ont retrouvé un emploi en 1 à 3 mois, ce qui témoigne d'une certaine fluidité pour une partie des candidats, notamment ceux qui disposent d'un réseau solide ou d'un profil en forte demande.
- ◆ 26% ont mis entre 4 et 6 mois, une durée qui reflète un marché plus compétitif et la nécessité d'un processus de recherche plus approfondi (candidatures multiples, entretiens longs, négociations salariales).
- ◆ 22% ont dû patienter plus de 6 mois avant de signer un contrat, soulignant que pour certains profils, le retour à l'emploi peut être plus complexe, notamment en raison d'un positionnement spécifique, d'attentes salariales élevées ou d'un marché plus restreint.
- ◆ Seuls 12% ont retrouvé un poste en moins d'un mois, preuve que les recrutements "éclair" restent rares, sauf pour des opportunités déjà identifiées ou des reconversions internes rapides.

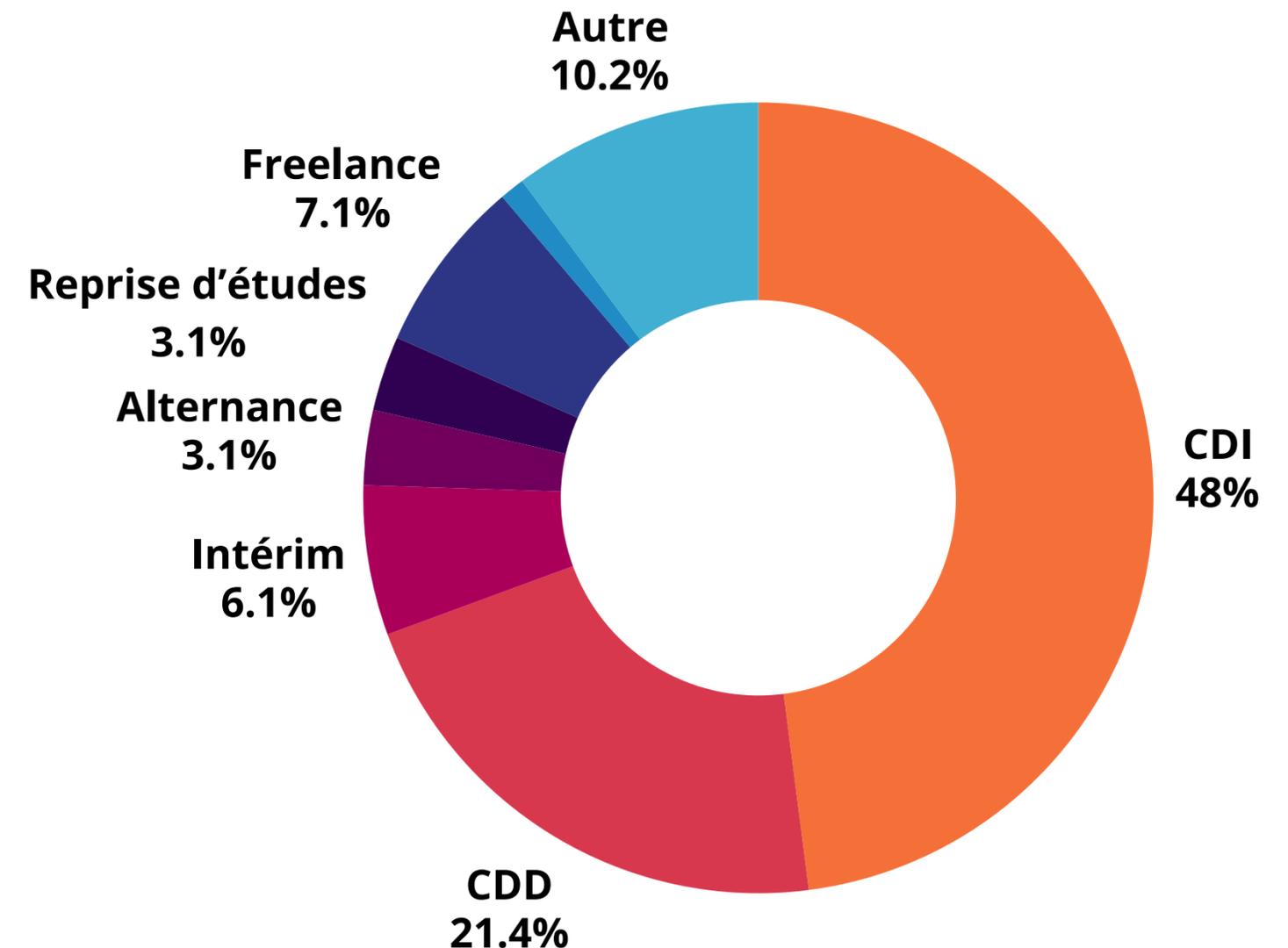
👉 Un marché de l'emploi RH qui reste dynamique, mais qui impose à une partie des candidats de faire preuve de patience et de stratégie dans leur recherche.



Par quel biais êtes-vous sorti.e de cette période d'inactivité ?

Les résultats montrent que la majorité des RH (48%) retrouvent un emploi en CDI, confirmant que le marché offre des opportunités stables pour ceux qui souhaitent se repositionner durablement.

- ◆ Le CDD (21%) et l'intérim (6%) restent des voies importantes, souvent utilisées comme tremplins vers un CDI ou pour reprendre pied rapidement sur le marché.
 - ◆ Le freelancing (7%) apparaît comme une alternative en progression, preuve que certains professionnels RH choisissent de capitaliser sur leur expertise pour travailler en indépendant.
 - ◆ La reprise d'études (3%) et l'alternance (3%) sont peu représentées, mais témoignent de la volonté de certains de se former pour élargir leurs perspectives.
- 👉 Le CDI reste la cible privilégiée, mais les parcours sont de plus en plus variés ! Freelancing, missions temporaires ou formation, chaque transition est unique et demande une vraie réflexion sur l'évolution de carrière.

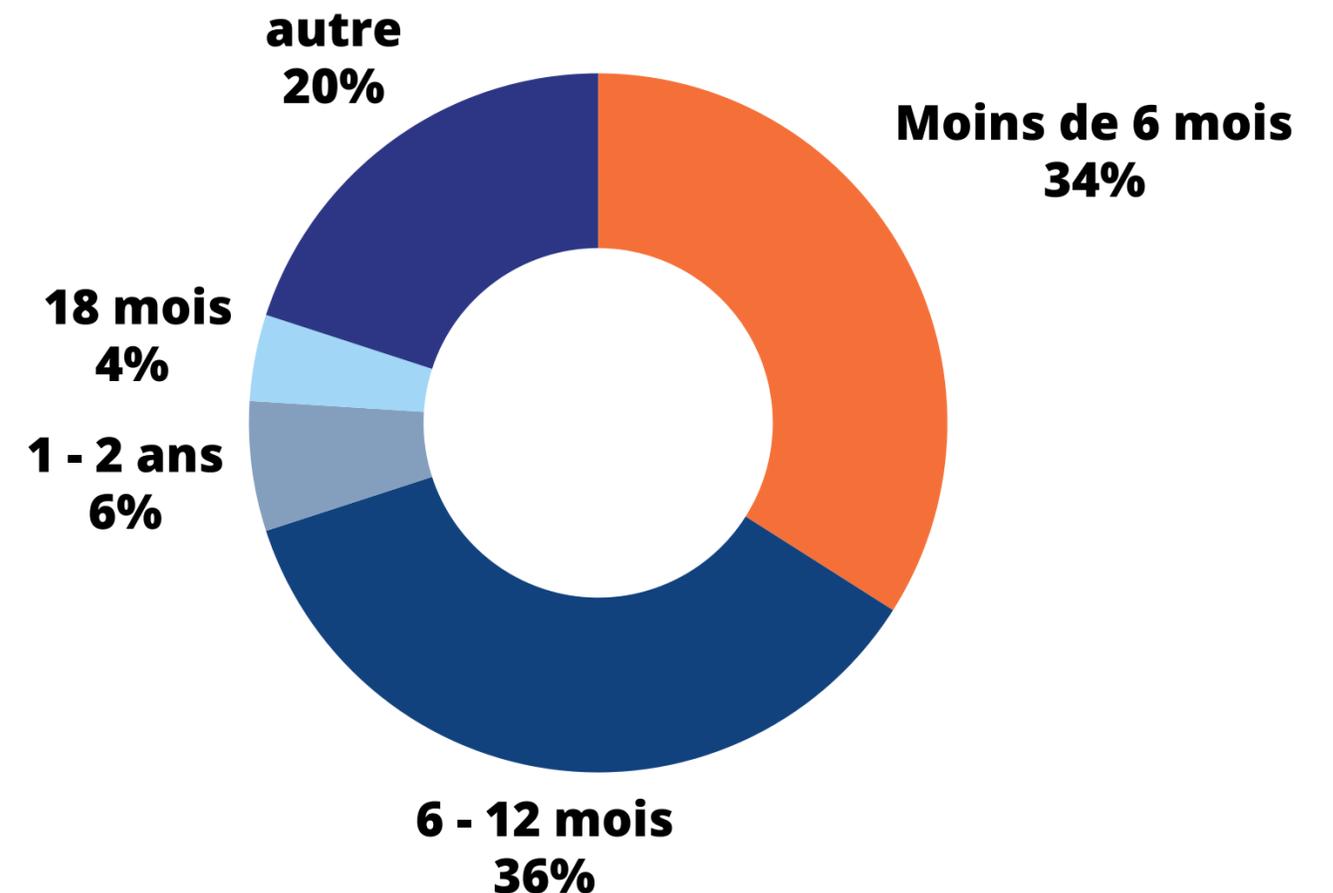


Si vous avez retrouvé un poste en CDD ou en intérim, quelle a été la durée de ce contrat ?

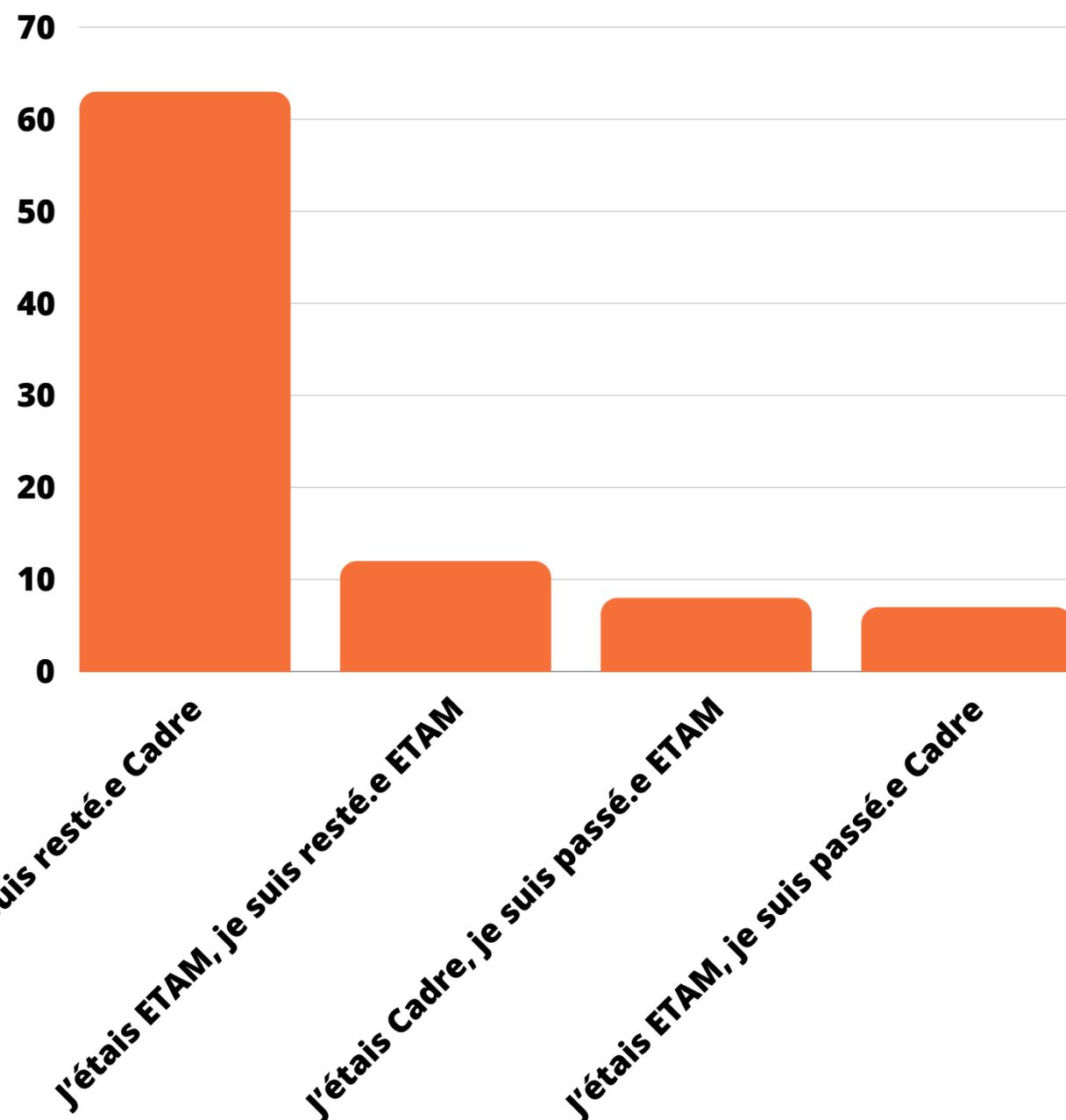
Pour les professionnels RH ayant retrouvé un poste en CDD ou en intérim, les résultats montrent une forte variabilité dans la durée des missions :

- ◆ 70% des contrats durent moins d'un an, avec une répartition quasi équilibrée entre moins de 6 mois (34%) et 6 à 12 mois (36%). Cela confirme que les opportunités en RH restent souvent limitées dans le temps, avec une prédominance de contrats courts.
- ◆ Les contrats plus longs (1 à 2 ans – 6% et 18 mois – 4%) sont plus rares, suggérant que les entreprises privilégient encore la flexibilité dans leurs recrutements RH.
- ◆ 20% des répondants mentionnent "Autre", ce qui peut refléter des transitions vers des CDI, des prolongations successives ou des parcours moins linéaires.

👉 Un marché encore marqué par l'instabilité : bien que le CDI reste la cible principale, ces résultats montrent que les missions temporaires constituent une étape clé pour beaucoup de professionnels RH en transition.



Quelle était la **qualification du poste** que vous avez retrouvé ?



Les résultats montrent que pour la grande majorité des professionnels RH, le retour à l'emploi se fait sans changement de statut :

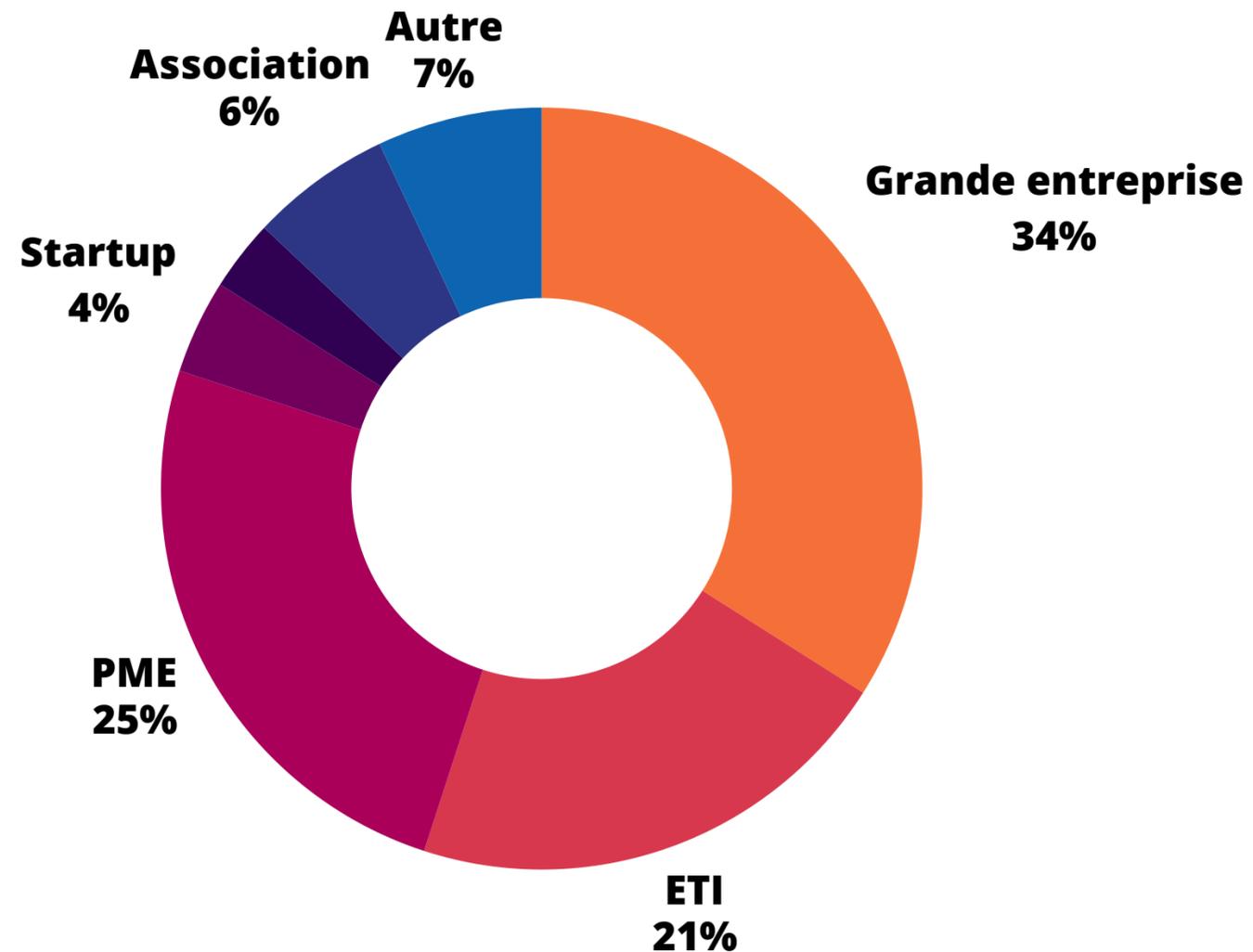
- ◆ 63% des cadres retrouvent un poste équivalent, ce qui reflète une certaine stabilité du marché pour les profils expérimentés.
- ◆ 12% des ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) restent dans la même catégorie, confirmant que les transitions se font souvent à niveau égal.

Cependant, deux tendances méritent attention :

- ◆ 8% des cadres ont retrouvé un poste en ETAM, ce qui peut traduire une nécessité d'accepter un poste moins qualifié pour réintégrer le marché ou un choix de poste plus opérationnel.
- ◆ 7% des ETAM ont évolué vers un poste cadre, prouvant que le retour à l'emploi peut aussi être une opportunité d'évolution pour certains.

👉 Un marché où la stabilité prédomine, mais où des ajustements sont parfois nécessaires pour rebondir !

Dans quel type d'entreprise avez-vous été recruté.e ?



Les résultats révèlent une diversité des environnements dans lesquels les professionnels RH retrouvent un poste, avec une tendance marquée :

- ◆ Les grandes entreprises (34%) restent la principale porte de sortie, offrant des opportunités structurées et souvent des services RH bien développés.
- ◆ Les PME (25%) et les ETI (21%) représentent près de la moitié des recrutements, confirmant que ces structures en croissance ont un réel besoin d'expertise RH pour structurer leurs processus et accompagner leur développement.
- ◆ Les startups (4%) et le secteur public (3%) sont des débouchés plus rares, ce qui peut s'expliquer par des effectifs plus réduits ou des besoins RH moins fréquents en volume.
- ◆ Les associations (6%) et la catégorie "Autre" (7%) montrent qu'une part des RH choisissent des environnements alternatifs, souvent plus engagés ou en quête d'agilité.

👉 Les grandes entreprises dominent le marché, mais les structures intermédiaires restent des options solides !

Était-ce le poste/la fonction dont vous aviez envie ?

Les résultats sont clairs : 75% des professionnels RH ont retrouvé un poste qui correspond à leurs attentes, une bonne nouvelle qui montre que la majorité parvient à aligner leurs aspirations avec leur nouvel emploi. 🎯

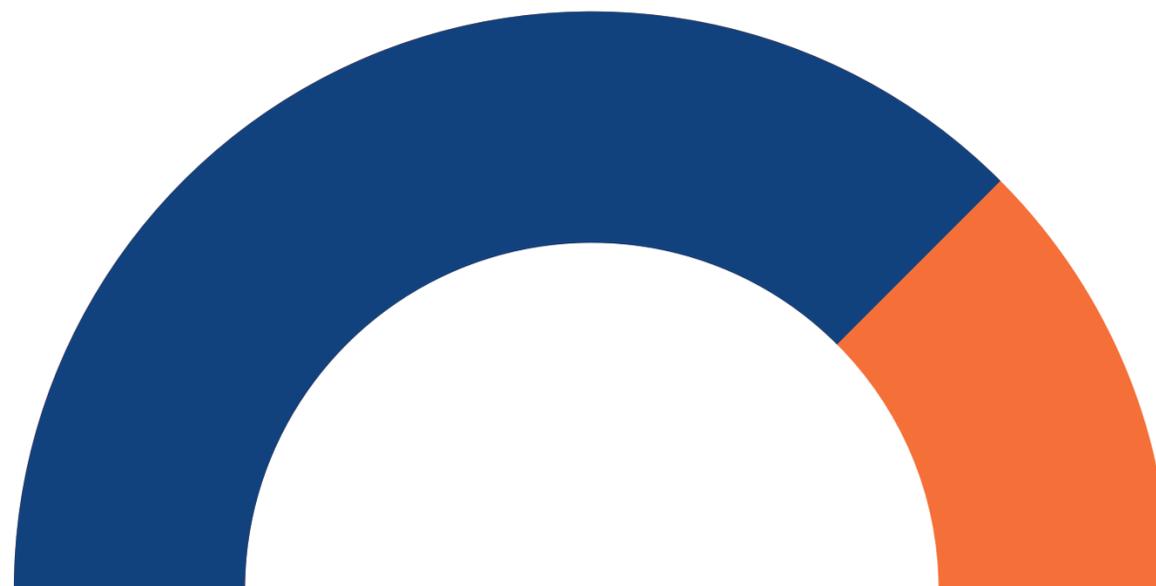
Cependant, 25% ont accepté un poste qui ne correspondait pas totalement à leurs envies. Ce chiffre soulève plusieurs questions :

- ◆ S'agit-il d'un choix par défaut ? Certaines contraintes (marché, rémunération, localisation) peuvent pousser à accepter un poste "par nécessité".
- ◆ Un tremplin vers mieux ? Ces opportunités peuvent aussi être des étapes temporaires avant d'évoluer vers un poste plus aligné avec ses ambitions.

👉 Un marché globalement positif, mais encore perfectible !

L'idéal serait que chaque professionnel RH trouve un poste qui correspond à la fois à ses compétences et à ses aspirations.

Oui



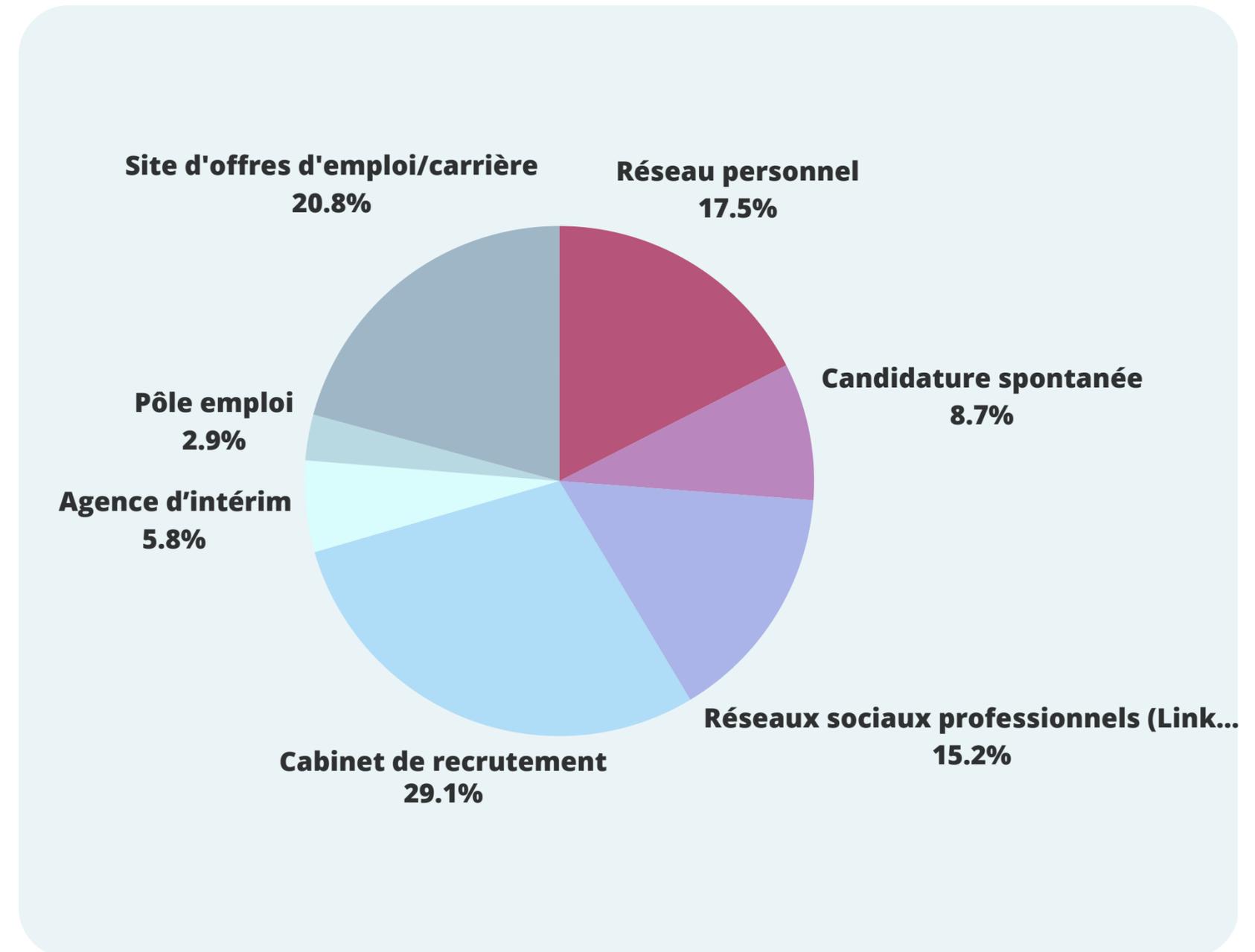
Non

Par quel biais avez-vous été recruté.e ?

Les résultats confirment une tendance bien connue du recrutement: le réseau et les intermédiaires spécialisés sont les meilleurs tremplins vers un nouvel emploi.

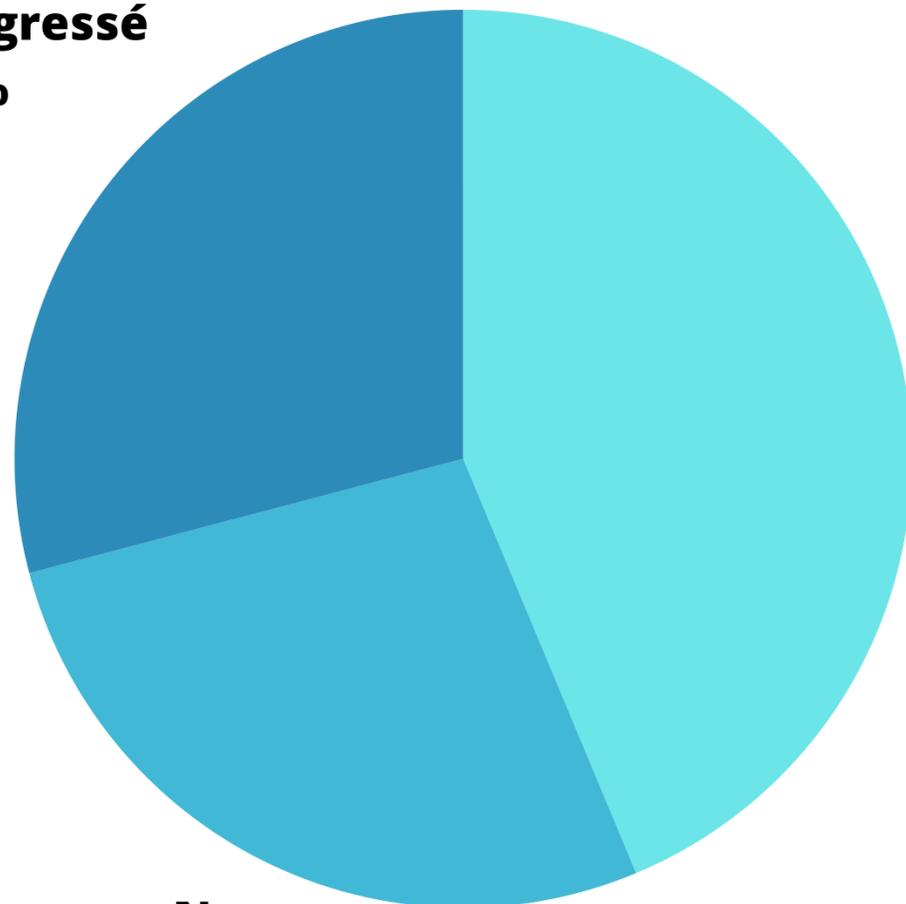
- ◆ Les cabinets de recrutement (29,1%), les sites d'offres d'emploi (20,8%) et les réseaux sociaux professionnels (15,2%) arrivent en tête, soulignant l'importance d'une bonne visibilité et d'un accompagnement par des experts du marché.
- ◆ Le réseau personnel (17,5%) reste un levier clé, rappelant que le bouche-à-oreille et les contacts professionnels jouent toujours un rôle déterminant.
- ◆ Les candidatures spontanées (8,7%) ont un impact plus limité, preuve que les démarches "classiques" fonctionnent moins bien seules dans un marché de plus en plus concurrentiel.
- ◆ Pôle emploi (2,9%) et l'intérim (5,8%) restent marginaux, mais restent des canaux efficaces pour certains profils et contextes spécifiques.

👉 Moralité ? Pour maximiser ses chances, il faut être visible, actif sur les plateformes professionnelles et ne pas hésiter à se faire accompagner



Votre **salaires a-t-il augmenté** par rapport à celui que vous perceviez précédemment ?

Non, il a régressé
29.1%



Oui
43.7%

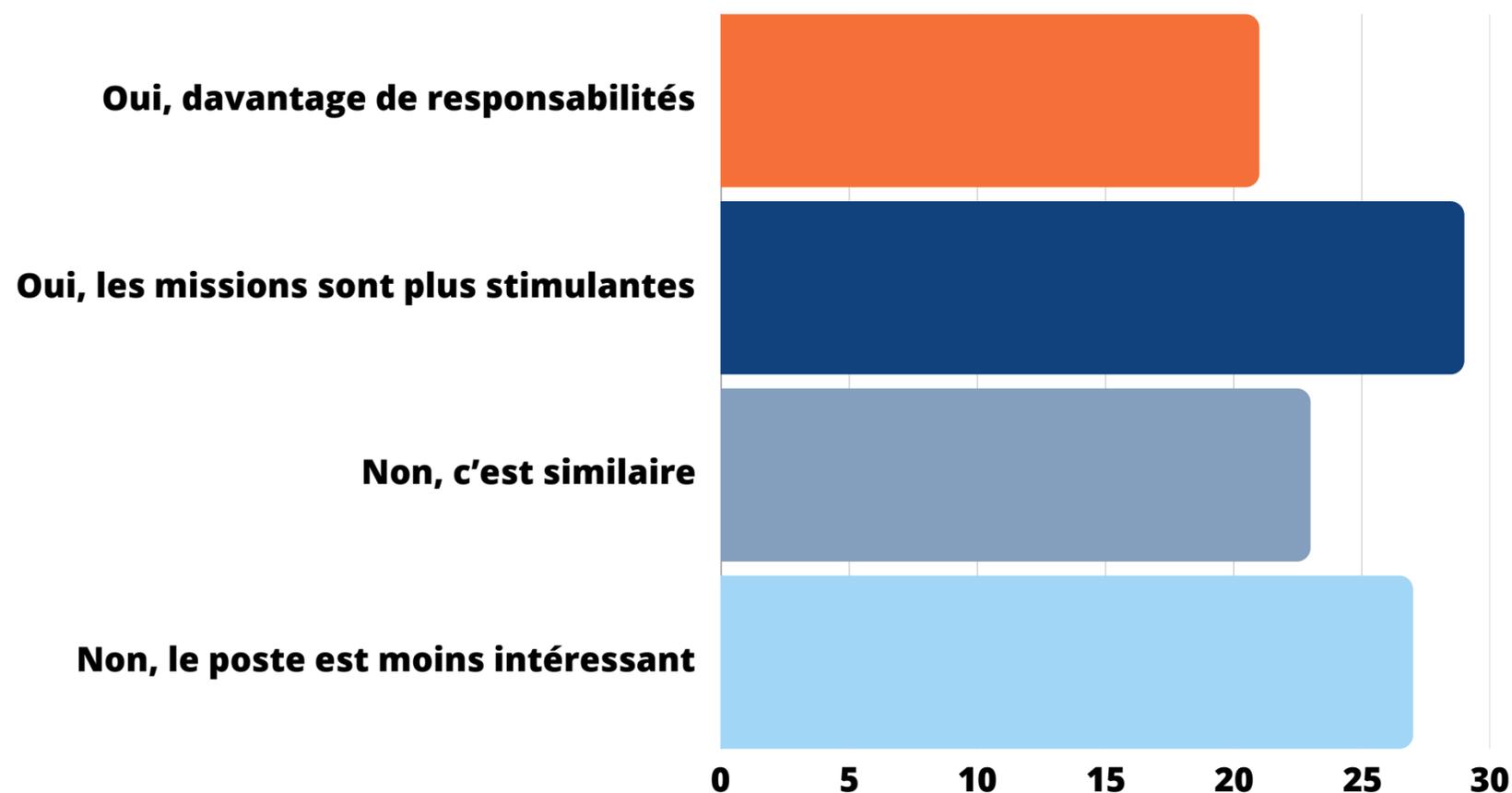
Non
27.2%

Les résultats montrent une réalité en demi-teinte pour les professionnels RH qui ont retrouvé un poste :

- ◆ 43,7% ont bénéficié d'une augmentation, signe que le marché valorise encore certains profils et que des opportunités d'évolution existent. 📈
- ◆ 27,2% ont retrouvé un salaire équivalent, ce qui traduit une certaine stabilité mais aussi un manque de progression dans de nombreux cas.
- ◆ 29,1% ont connu une régression salariale, un chiffre significatif qui pose question. Acceptation d'un poste "par défaut", repositionnement sur un marché tendu ou choix stratégique pour un meilleur équilibre de vie ?

👉 Un retour à l'emploi qui ne rime pas toujours avec revalorisation. Si près d'un RH sur deux voit son salaire progresser, plus de la moitié doivent composer avec une stagnation ou une baisse.

Considérez-vous que le poste que vous avez retrouvé est **plus intéressant que le précédent ?**



Les résultats révèlent une situation équilibrée, avec des expériences contrastées pour les professionnels RH ayant retrouvé un emploi :

- ◆ 50% des répondants trouvent leur nouveau poste plus intéressant, mais pour des raisons différentes :
 - 21% ont gagné en responsabilités, signe d'une évolution hiérarchique ou stratégique.
 - 29% trouvent leurs missions plus stimulantes, ce qui traduit un environnement de travail plus dynamique ou plus enrichissant.
 - ◆ 23% estiment que leur poste est similaire à l'ancien, montrant que pour une partie des RH, le changement d'entreprise ne signifie pas forcément une montée en compétences ou en responsabilités.
 - ◆ 27% jugent leur nouveau poste moins intéressant, un chiffre non négligeable qui interroge : transition subie ? Concessions faites pour retrouver un emploi plus rapidement ?
- 👉 Un retour à l'emploi qui n'est pas toujours synonyme de progression. Si certains y gagnent en stimulation et en responsabilités, près d'un RH sur deux retrouve un poste équivalent ou moins intéressant.

PARTIE 4

LES DÉFIS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

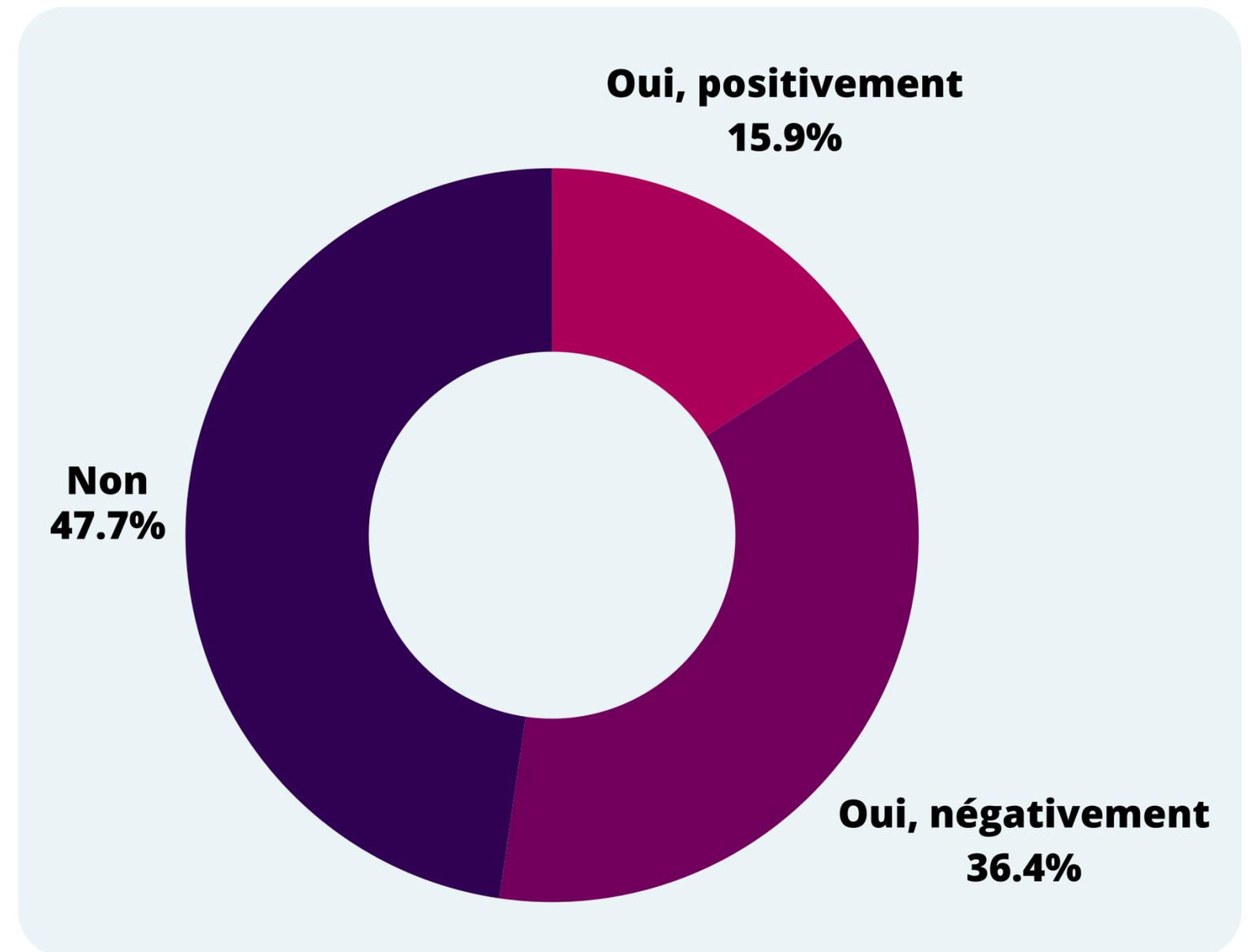
Pensez-vous que **votre âge a eu une incidence sur votre recherche ?**

Les résultats montrent que pour près d'un candidat sur deux (47,7%), l'âge n'a pas été un facteur déterminant dans leur recherche. Une bonne nouvelle qui laisse penser que l'expérience et les compétences restent des critères majeurs dans le recrutement des RH.

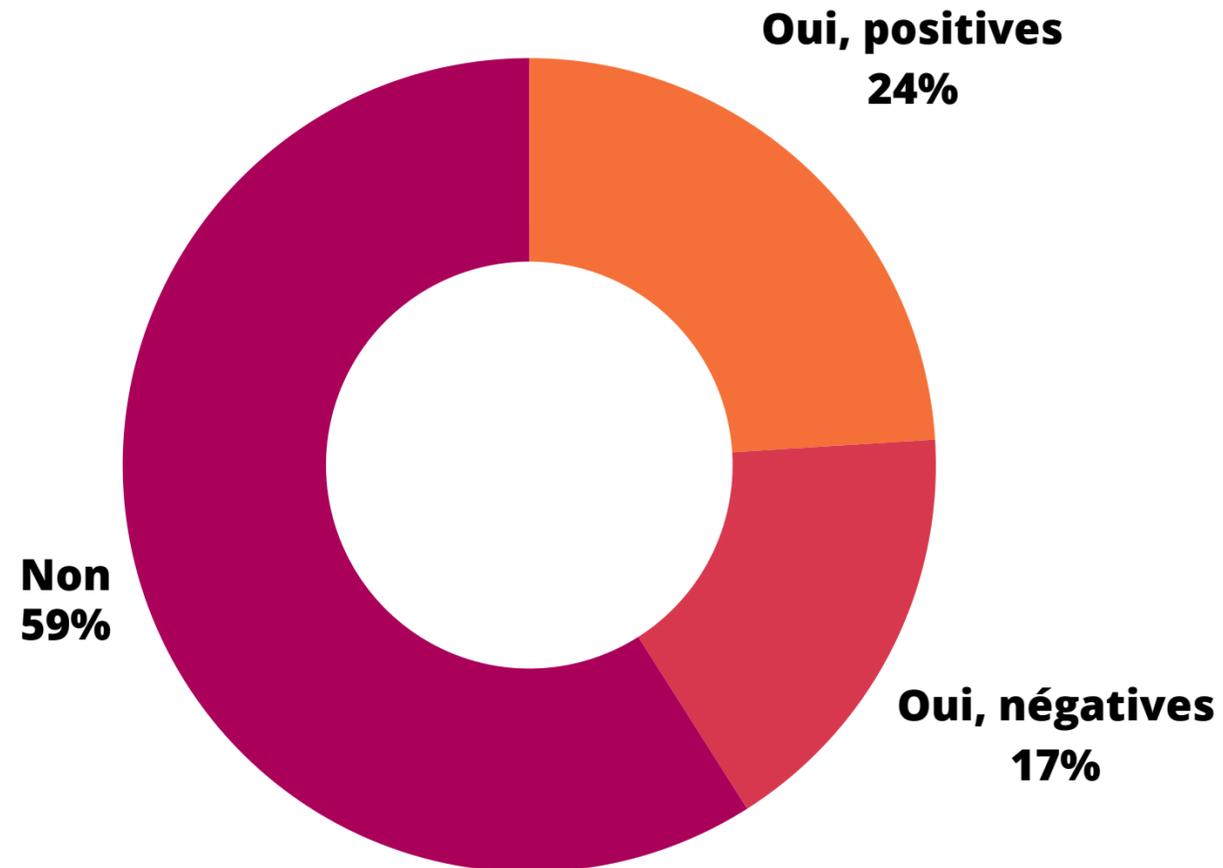
- ◆ 15,9% estiment que leur âge a joué en leur faveur, probablement grâce à une expertise recherchée ou une crédibilité accrue dans leur domaine.
- ◆ Mais 36,4% considèrent que leur âge a eu un impact négatif, soulignant les défis du marché pour certaines tranches d'âge. Seniors perçus comme "trop chers" ou juniors jugés "pas assez expérimentés" ?

Ce chiffre pose question sur les biais encore présents dans le recrutement.

👉 Un marché de l'emploi qui reste contrasté : l'âge peut être un levier ou un frein selon les contextes, mais il ne doit pas être un critère bloquant.



Avez-vous reçu des remarques de la part des recruteurs ?



Les résultats révèlent un constat intéressant sur l'attitude des recruteurs face aux candidats RH :

- ◆ 59% des répondants déclarent n'avoir reçu aucune remarque. Cela signifie que dans la majorité des cas, le recruteur ne cherche pas à conseiller ou à personnaliser son approche, mais se limite à sa mission de sélection.
- ◆ 24% ont reçu des remarques positives, montrant que certains recruteurs prennent le temps d'accompagner les candidats en leur donnant des conseils pour améliorer leurs candidatures et maximiser leurs chances. Un vrai plus qui peut faire la différence.
- ◆ 17% ont reçu des remarques négatives, ce qui peut parfois cacher des biais ou des discriminations. Dans un monde idéal, ces retours devraient être constructifs et bienveillants, mais ils peuvent aussi être perçus comme des freins injustifiés dans la recherche d'emploi.

👉 Un enjeu clé pour améliorer l'expérience candidat

Un bon recruteur ne se contente pas de "faire son job", il accompagne, conseille et aide les candidats à progresser. Et si on repensait le rôle du recruteur pour en faire un véritable coach de carrière ?

Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous globalement aux recruteurs ?



Avec une note globale de 5,9/10, les recruteurs obtiennent une appréciation mitigée de la part des professionnels RH ayant cherché un emploi. Ni totalement satisfaits, ni complètement déçus, les candidats expriment une expérience en demi-teinte.

👉 Quels enseignements en tirer ?

- ◆ Une marge d'amélioration évidente : une note sous la moyenne montre que de nombreux candidats ont rencontré des difficultés (manque de retour, processus trop longs, communication insuffisante...).
- ◆ Des expériences très variables : certains recruteurs font un travail exemplaire, d'autres laissent encore trop de zones d'ombre dans le parcours candidat.
- ◆ Un enjeu clé pour l'attractivité des entreprises : dans un marché tendu, proposer une expérience candidat de qualité peut faire la différence.

Les critiques les plus fréquentes concernent le manque de transparence et l'absence de retours après les entretiens.

Selon vous, avez-vous rencontré des freins à votre retour à l'emploi ?

Les résultats parlent d'eux-mêmes : 70,1% des professionnels RH ont rencontré des freins dans leur recherche d'emploi, soulignant que même pour des experts du recrutement, retrouver un poste n'est pas toujours simple.

👉 Quels sont les principaux obstacles ?

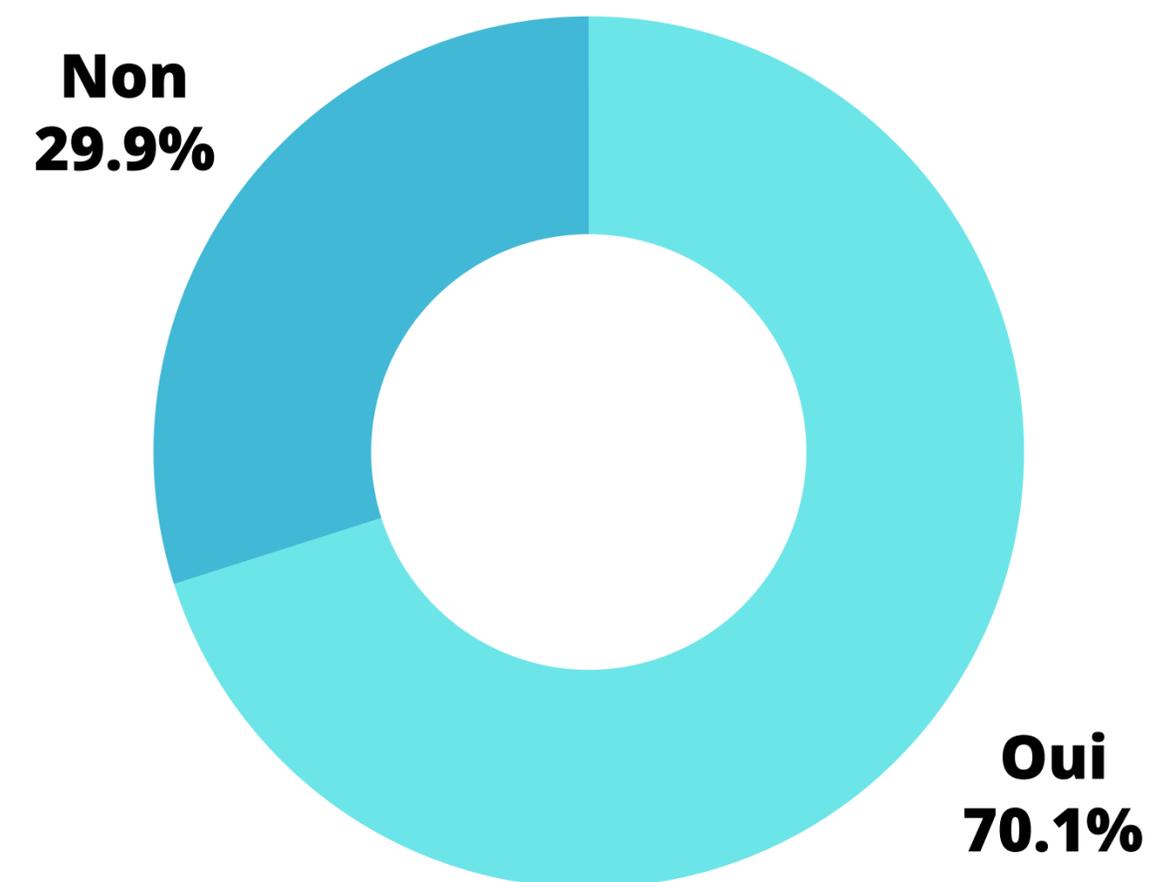
- ◆ Un marché compétitif : Beaucoup de candidats pour un nombre limité de postes RH.
- ◆ Des attentes élevées des employeurs : Besoin de polyvalence, exigences en termes d'expérience et de spécialisation.
- ◆ Des process de recrutement longs et opaques : Manque de retours, délais allongés, critères parfois flous.

À l'inverse, 29,9% des répondants estiment ne pas avoir rencontré de difficultés, preuve que certains profils trouvent leur place plus facilement.

👉 Un défi à relever : fluidifier l'accès à l'emploi en RH

Expérience, âge, spécialisation... De nombreux facteurs peuvent impacter le retour à l'emploi.

Les freins les plus souvent cités incluent l'âge, les qualifications, et les pratiques de recrutement.



Avez-vous observé des **changements** dans les **recrutements RH** au cours des dernières années ?

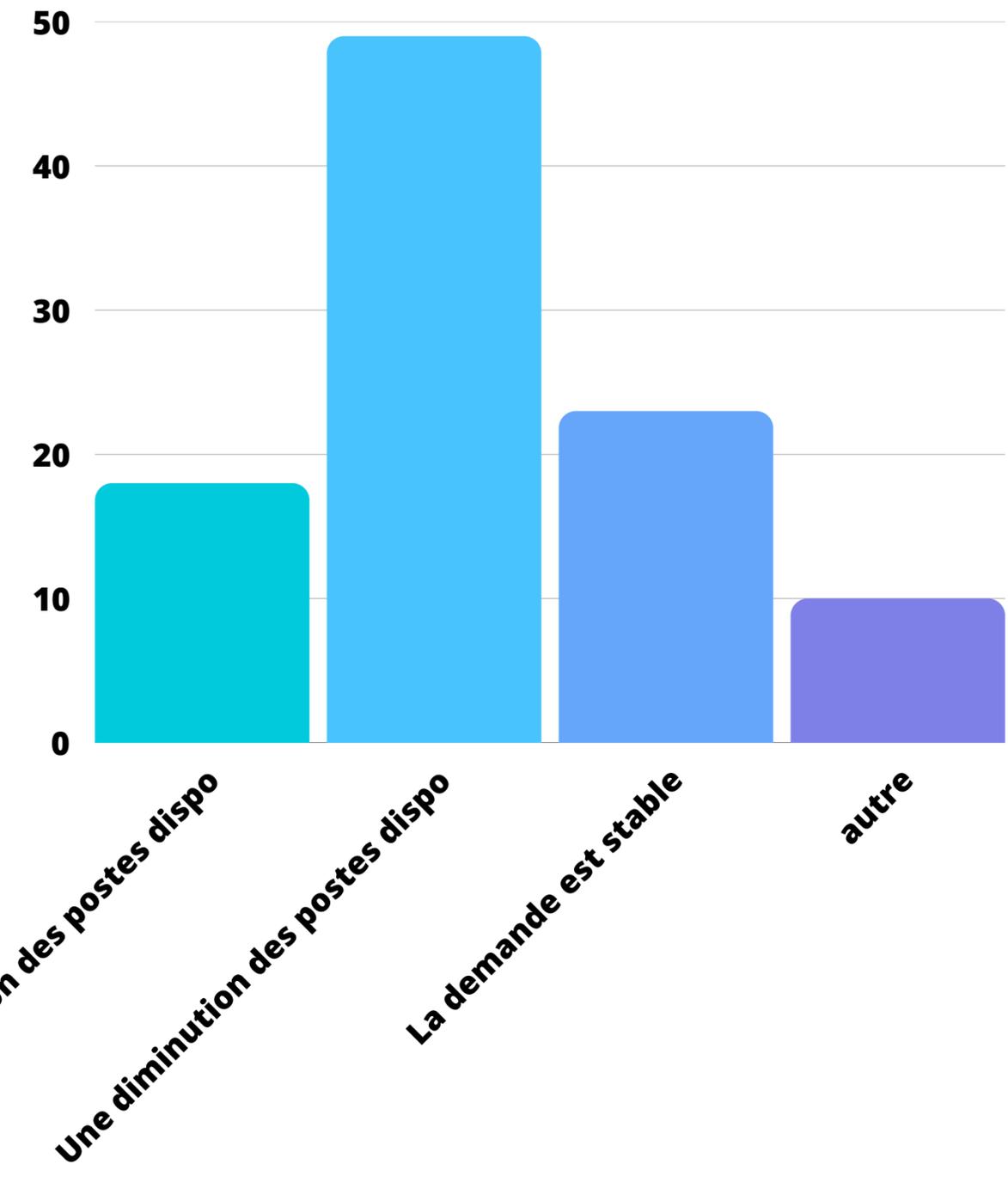
Les résultats montrent une tendance préoccupante : près de la moitié des répondants (49,5%) constatent une diminution des opportunités RH, confirmant un marché plus tendu qu'auparavant.

- ◆ Seuls 18,7% perçoivent une augmentation des postes disponibles, ce qui suggère que la croissance des besoins RH reste marginale.
- ◆ 21,5% estiment que la demande est stable, indiquant que certaines entreprises maintiennent leur volume de recrutements RH.
- ◆ 10,3% mentionnent "autre", laissant penser que les évolutions sont parfois plus subtiles : modification des profils recherchés, nouvelles compétences attendues, digitalisation accrue des process RH...

👉 Un marché qui se resserre ?

Cette baisse des opportunités pourrait être liée à plusieurs facteurs :

- L'automatisation et la digitalisation des process RH, réduisant certains besoins en effectifs.
- Une volonté des entreprises d'internaliser les compétences ou de rendre les équipes RH plus polyvalentes.
- Une gestion plus prudente des effectifs face à l'incertitude économique.



Avez-vous été accompagné.e par un **organisme d'aide à la recherche** d'emploi durant votre période d'inactivité ?



Les résultats révèlent une répartition quasi équilibrée : 45% des professionnels RH ont bénéficié d'un accompagnement, tandis que 55% ont traversé leur recherche d'emploi seuls.

- ◆ Pourquoi certains ont-ils fait appel à un organisme ?
 - Accès à des conseils personnalisés et à un réseau élargi.
 - Aide à l'optimisation du CV et à la préparation aux entretiens.
 - Un soutien moral et méthodologique dans une période parfois difficile.
- ◆ Pourquoi une majorité ne s'est pas fait accompagner ?
 - Manque de connaissance des dispositifs existants.
 - Volonté de gérer sa recherche en autonomie.
 - Sentiment que les outils disponibles ne sont pas adaptés aux profils RH.

👉 Un levier encore sous-exploité ?

Un accompagnement structuré peut faire la différence dans la rapidité et la qualité du retour à l'emploi. Et si les RH, qui conseillent au quotidien les candidats, s'autorisaient aussi à être accompagnés ?

Si oui, cela vous a-t-il été utile ?

Les résultats sont sans appel : 71,9% des professionnels RH accompagnés estiment que l'aide reçue ne leur a pas été utile.

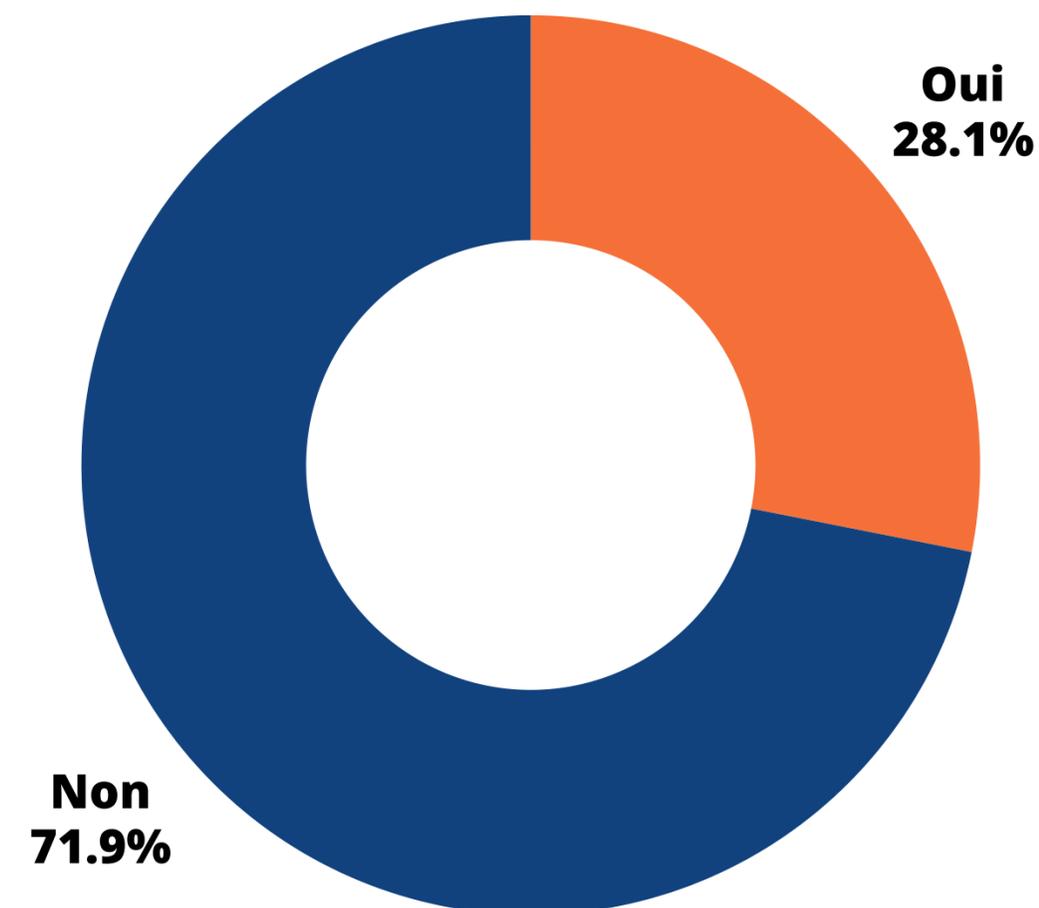
Seuls 28,1% y ont trouvé un réel bénéfice, ce qui soulève des questions sur l'efficacité des dispositifs existants.

◆ Pourquoi un tel écart ?

- Un accompagnement parfois trop généraliste, peu adapté aux spécificités des métiers RH.
- Un manque de conseils réellement actionnables ou différenciants.
- Des outils et méthodes qui ne correspondent pas aux attentes des professionnels déjà familiers du recrutement.

👉 Un enjeu clé : repenser l'accompagnement des RH en recherche d'emploi

Les professionnels RH, experts du recrutement pour les autres, semblent moins bien outillés lorsqu'ils doivent gérer leur propre transition. Peut-être est-il temps de créer des dispositifs plus adaptés à leurs besoins spécifiques ?



Devenir freelance a-t-il été un choix :

Les résultats montrent que 55% des professionnels RH devenus freelances l'ont fait par contrainte, tandis que 45% ont fait ce choix par envie.

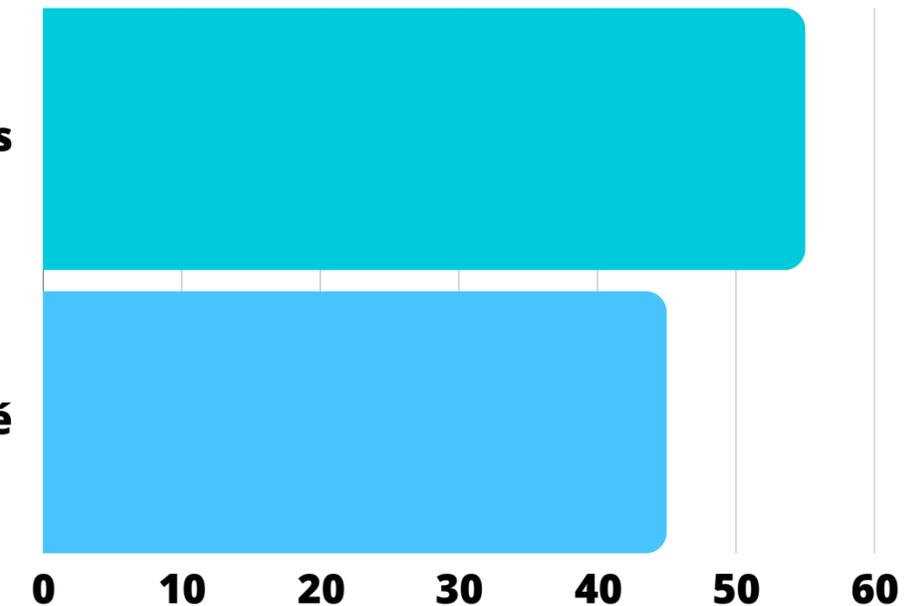
- ◆ Une majorité de freelances "par défaut" : plus d'un indépendant RH sur deux s'est lancé faute d'alternatives en CDI/CDD. Cette situation soulève des questions sur l'accessibilité des postes RH en entreprise et sur l'évolution du marché du travail.
- ◆ Un choix assumé pour 45% : pour ces professionnels, le freelancing est une opportunité d'autonomie, de diversité de missions et d'une plus grande flexibilité.

👉 Tendence durable ou transition forcée ?

Le marché du travail évolue, et les RH ne font pas exception. Le freelancing peut être un tremplin vers une nouvelle manière d'exercer son métier, mais son attractivité dépend aussi des conditions dans lesquelles il est adopté.

Imposé par la force des choses

Désiré



PARTIE 5

CONCLUSION

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le Baromètre FoxRH met en évidence les défis majeurs auxquels font face les professionnels RH en période d'inactivité, ainsi que les leviers qui peuvent faciliter leur réintégration sur le marché du travail. La perception de l'âge comme un frein, les écarts entre qualification et rémunération, ainsi que l'efficacité limitée de certains dispositifs d'accompagnement sont autant de points à améliorer pour fluidifier le retour à l'emploi.

Les résultats de cette enquête montrent également que l'évolution des pratiques de recrutement, la montée en compétences et l'optimisation des processus d'embauche sont des facteurs clés pour améliorer la gestion des talents dans la fonction RH.

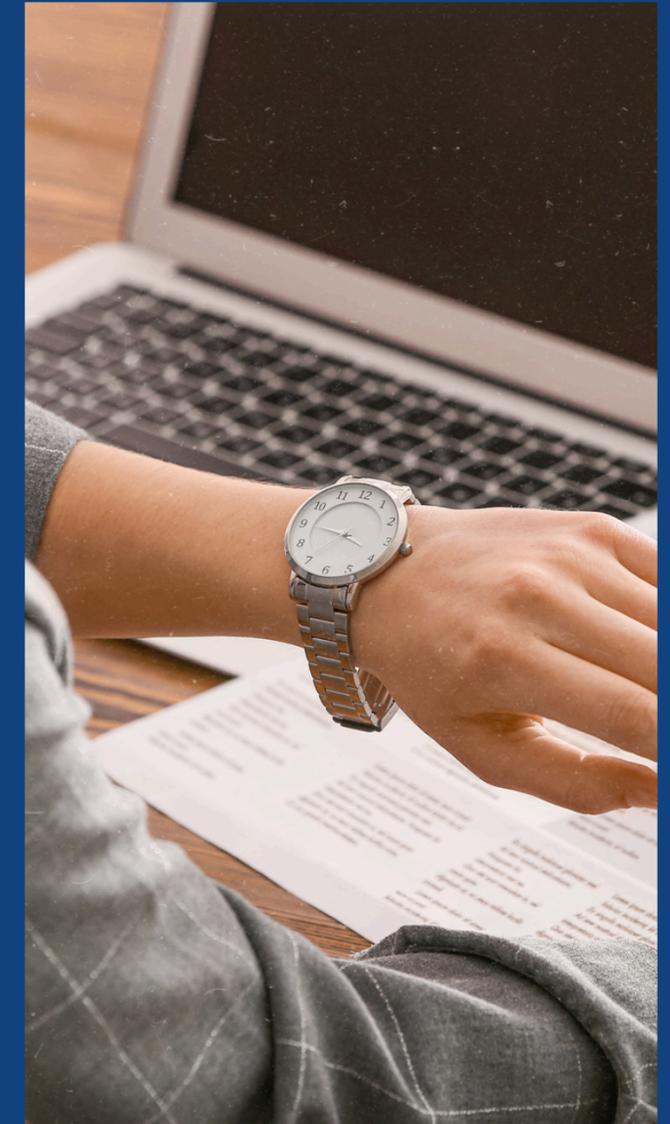
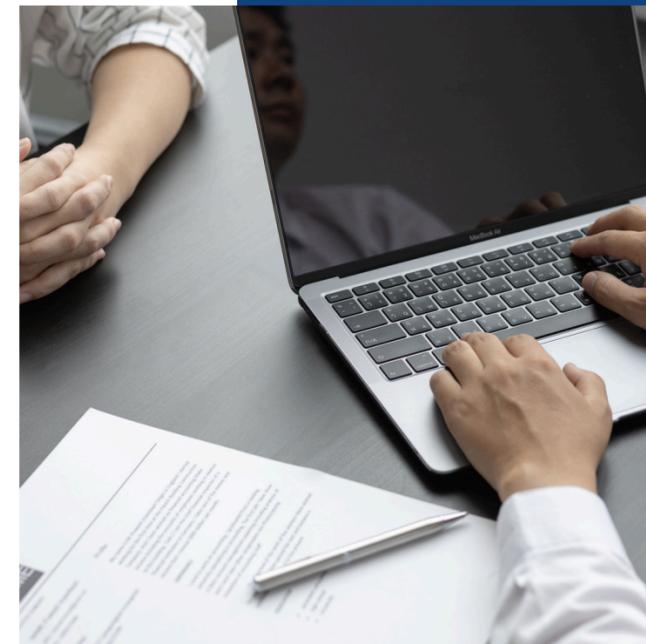
FoxRH continuera d'observer ces tendances et d'engager un dialogue avec les acteurs du recrutement pour proposer des solutions adaptées aux professionnels RH en transition. Nous encourageons les candidats, recruteurs et entreprises à poursuivre cette réflexion afin d'adapter le marché aux nouvelles réalités du travail et de favoriser un recrutement plus inclusif et efficace.

PRESENTATION DE FOXRH

Présentation de FoxRH et de sa spécialisation dans le recrutement RH

FoxRH est un cabinet de recrutement spécialisé dans les ressources humaines. Fort de plusieurs années d'expérience, notre mission est d'accompagner les entreprises, de toutes tailles et secteurs d'activité, dans la recherche et la sélection de talents pour leurs fonctions stratégiques en RH. Nous intervenons sur des postes variés tels que Directeurs des Ressources Humaines (DRH), Responsable RH, Spécialistes en formation, gestion des talents ou encore administration du personnel.

Notre approche se distingue par une connaissance approfondie des enjeux RH et un accompagnement sur mesure pour nos clients et candidats. Nous croyons fermement que le succès d'une entreprise repose en grande partie sur la qualité de ses ressources humaines, et c'est pourquoi nous nous engageons à faciliter les meilleures rencontres professionnelles.



Merci pour votre lecture !

Nous contacter :

**www.foxrh.com
contact@foxrh.com
01 83 06 50 38**

