

ROCKET **4** RPO

ÉTUDE BENCHMARK

Time-to-Hire France 2026

TTH pour 20 secteurs, par type de contrat, par séniorité et impact du RPO sur les délais.

~47 j

TTH MOYEN FRANCE

-30 à -40%

IMPACT DU RPO

20

SECTEURS ANALYSÉS

MODE D'EMPLOI

 Comment utiliser cette étude

- 1 Repérez votre secteur et votre niveau de séniorité dans les tableaux de benchmarks pour situer votre TTH actuel.
- 2 Utilisez la formule de coût de vacance pour chiffrer le manque à gagner de chaque jour de retard.
- 3 Appliquez les 5 stratégies de réduction du TTH et partagez la checklist avec vos hiring managers.

 Temps de lecture : 12 min  Pour qui : DRH, TA Manager, Founder  Niveau : Intermédiaire

Définitions :

- **Time-to-Hire (TTH)** : Nombre de jours entre la candidature du candidat retenu et l'acceptation de l'offre.
- **Time-to-Fill (TTF)** : Nombre de jours entre l'ouverture du poste et l'acceptation de l'offre.
- Le TTF est toujours supérieur au TTH car il inclut la phase amont (brief, lancement du sourcing).

~47 jours

TTH moyen estimé tous secteurs — France 2026 ^{[1] [3]}

~60 j

TTF MOYEN ESTIMÉ FRANCE

-30 à -40%

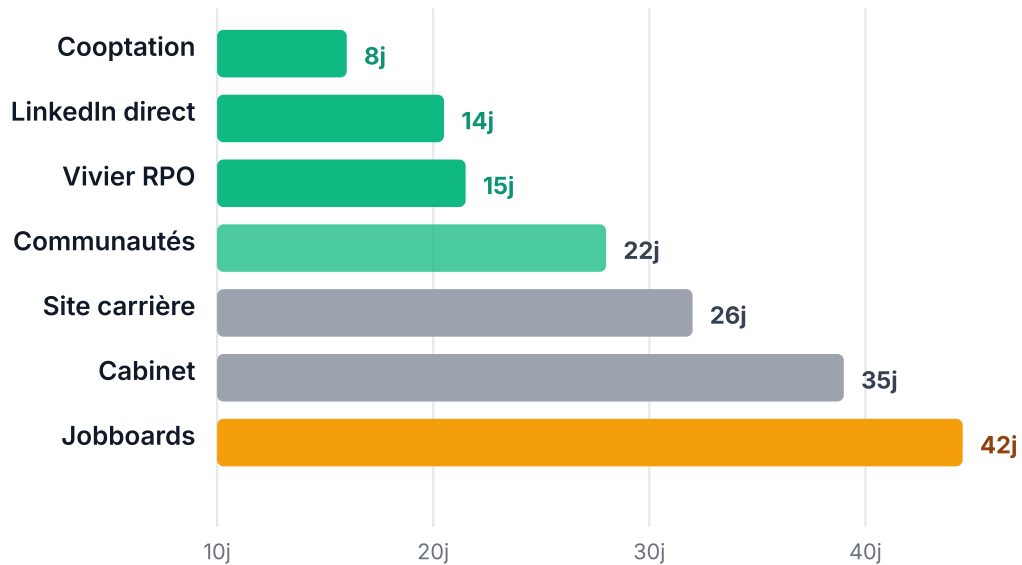
IMPACT ESTIMÉ DU RPO

20

SECTEURS ANALYSÉS

Le Time-to-Hire (TTH) et le Time-to-Fill (TTF) sont les indicateurs fondamentaux de l'efficacité d'un process de recrutement. Cette étude détaille les délais estimés par secteur, type de contrat, niveau de séniorité et famille de métier en France, et mesure l'impact du RPO sur la réduction de ces délais.

TIME-TO-HIRE MOYEN PAR CANAL DE SOURCING



Vert = canaux à privilégier · Orange = canaux lents (bruit / mauvais signal-ratio)

Évolution annuelle du TTH — 2024 à 2026

INDICATEUR	2024 (ESTIMÉ)	2025 (ESTIMÉ)	2026 (ESTIMÉ)	ÉVOLUTION 2024→2026
TTH moyen tous secteurs	~50 jours	~48 jours	~47 jours	-6%
TTF moyen tous secteurs	~65 jours	~62 jours	~60 jours	-8%
Nombre moyen d'étapes d'entretien	4.2	3.8	3.5	-17%
Offer Acceptance Rate moyen	~78%	~82%	~85%	+9%
Taux d'abandon candidat	~38%	~32%	~28%	-26%
Part des recrutements assistés par IA	~8%	~18%	~30%	+275%

Tendance structurelle : Le TTH français baisse progressivement grâce à trois facteurs : la simplification des process (moins d'étapes d'entretien), l'adoption de l'IA dans le sourcing et le screening, et la professionnalisation du recrutement via les RPO. Les entreprises qui dépassent 5 étapes d'entretien affichent un taux d'abandon candidat supérieur à 40%.

TTH moyen par secteur — 20 secteurs

#	SECTEUR	TTH CDI (J)	TTH CDD (J)	TTH FREELANCE (J)	TENDANCE VS 2025
1	Tech / SaaS	42	28	12	-3j
2	E-commerce / Retail digital	38	25	10	-2j
3	FinTech	45	30	14	+1j
4	Banque / Assurance	55	38	18	Stable
5	Conseil / Audit	35	22	10	-2j
6	ESN / SSII	28	18	8	-1j
7	Industrie / Manufacturing	50	35	20	+2j
8	Pharma / Biotech	58	40	22	+3j
9	Santé / Médico-social	65	42	25	+5j
10	Énergie / Utilities	52	35	18	Stable
11	GreenTech / CleanTech	40	26	12	-4j
12	Immobilier / PropTech	45	30	15	Stable
13	Luxe / Mode	48	32	16	+1j
14	Media / AdTech	35	22	10	-2j
15	Télécom	50	34	17	+1j
16	Transport / Logistique	42	28	14	Stable
17	Secteur public / Administration	75	50	30	+3j
18	Éducation / EdTech	55	35	18	-1j
19	Agroalimentaire	48	32	16	+2j
20	BTP / Construction	52	35	18	+3j

TTH par niveau de séniorité

NIVEAU	TTH ESTIMÉ	TTF ESTIMÉ	ENTRETIENS MOYENS	DIFFICULTÉ
Junior (0-2 ans)	28 jours	38 jours	2-3	Facile (volume de candidats élevé)
Confirmé (3-5 ans)	38 jours	50 jours	3-4	Moyenne (marché tendu sur certains métiers)

Senior (5-8 ans)	48 jours	62 jours	3-4	Élevée (candidats passifs, en poste)
Lead / Manager	55 jours	72 jours	4-5	Élevée (enjeux de management, culture fit)
Director / VP	68 jours	88 jours	4-6	Très élevée (marché étroit, enjeux stratégiques)
C-level	85 jours	110 jours	5-8	Maximale (executive search, board validation)

TTH par famille de métier

FAMILLE / MÉTIER	TTH ESTIMÉ	DIFFICULTÉ (1-5)
Tech et Engineering		
Développeur Frontend	38 jours	3/5
Développeur Backend	42 jours	4/5
Développeur Fullstack	40 jours	4/5
DevOps / SRE	48 jours	5/5
Data Engineer	45 jours	5/5
Data Scientist / ML Engineer	50 jours	5/5
CTO / VP Engineering	85 jours	5/5
Business et Sales		
SDR / BDR	25 jours	2/5
Account Executive	35 jours	3/5
Enterprise AE	50 jours	4/5
CSM / Account Manager	32 jours	3/5
VP Sales / CRO	75 jours	5/5
Product et Design		
Product Manager	42 jours	4/5
Product Designer / UX	38 jours	3/5
CPO / VP Product	80 jours	5/5
Marketing et Growth		

Growth Marketing Manager	38 jours	3/5
Content Manager / SEO	30 jours	2/5
CMO / VP Marketing	72 jours	5/5
Finance et HR		
Contrôleur de gestion	40 jours	3/5
DAF / CFO	78 jours	5/5
People / RH / TA	35 jours	3/5
Office Manager / Admin	22 jours	2/5

Impact du RPO sur le TTH par secteur

-30 à -40%
Réduction estimée du TTF avec un RPO dédié

SECTEUR	TTF SANS RPO	TTF AVEC RPO	RÉDUCTION ESTIMÉE
Tech / SaaS	52 jours	32 jours	-38%
Services financiers	70 jours	45 jours	-36%
Conseil / ESN	45 jours	28 jours	-38%
Industrie / Manufacturing	65 jours	42 jours	-35%
Pharma / Biotech	75 jours	48 jours	-36%
E-commerce / Retail	48 jours	30 jours	-38%
Énergie / GreenTech	68 jours	40 jours	-41%
Secteur public	95 jours	65 jours	-32%



Pourquoi le RPO réduit le TTH :

- **Sourcing proactif dès J1 :** le RPO lance le sourcing dès le brief, sans attendre les candidatures entrantes
- **Agendas bloqués en amont :** le RPO coordonne les agendas des hiring managers avant le process
- **Screening rapide :** feedback sous 24-48h vs 5-7 jours en interne
- **Pre-close systématique :** validation des attentes salariales et de la motivation avant l'offre

- **Process optimisé** : 3-4 étapes max, suppression des étapes redondantes

HEATMAP — TIME-TO-HIRE PAR RÉGION ET FAMILLE DE MÉTIER

	Île-de-France	Lyon/Lille	Bordeaux/Nantes	Autres
Dev Senior	42j	36j	28j	24j
AE Sales	30j	26j	22j	21j
Product Manager	45j	38j	32j	29j
Designer	28j	24j	22j	20j
Manager	52j	48j	42j	38j

Rapide  Lent 

L'écart Paris/régions atteint 18 jours sur les profils Dev Senior et Manager. Source : 200+ recrutements Rocket4RPO.

Coût de la vacance de poste — Formule et exemples

Coût de vacance = (Salaire annuel brut / 218 jours ouvrés) x Facteur de perte x Jours de vacance

Facteur de perte estimé :

- **Contributeur individuel** : 1.0 à 1.5x
- **Manager d'équipe** : 1.5 à 2.0x
- **Sales / Revenue** : 2.0 à 3.0x (pipeline perdu)
- **C-level / VP** : 2.5 à 4.0x (impact stratégique)

Exemples de calcul

POSTE	SALAIRE BRUT ANNUEL	COÛT / JOUR OUVRÉ	FACTEUR PERTE	COÛT VACANCE / JOUR	COÛT 30 JOURS DE RETARD
Développeur senior	60 000 €	275 €	1.3x	358 €	10 740 €
Account Executive	55 000 € + variable	252 €	2.5x	630 €	18 900 €
Manager d'équipe (6 pers.)	70 000 €	321 €	1.8x	578 €	17 340 €
VP Sales	120 000 € + variable	550 €	3.0x	1 650 €	49 500 €

Chaque jour de retard au-delà du TTF cible a un coût direct et indirect. Les coûts indirects (surcharge équipe, turnover, perte de deals) sont souvent 2-3x supérieurs aux coûts directs.

Les 5 stratégies pour réduire le TTH

#	STRATÉGIE	IMPACT ESTIMÉ	COMMENT IMPLÉMENTER
1	Brief structuré dès JO	-5 à -10 jours	Un brief vague ajoute du sourcing inutile. Template de brief obligatoire avec must-have/nice-to-have, salaire et process validés.
2	Agendas bloqués en amont	-3 à -5 jours par étape	Chaque report d'entretien = +3-5 jours. Bloquer les créneaux dès l'ouverture du poste pour les 3 semaines à venir.
3	Process en 3-4 étapes max	-7 à -15 jours	Au-delà de 4 étapes, le taux d'abandon dépasse 40%. Fusionner les étapes redondantes, supprimer les entretiens de courtoisie.
4	Feedback sous 48h	-3 à -7 jours	Les meilleurs candidats sont off-market en 10 jours. SLA de feedback 48h imposé à tous les interviewers.
5	Pre-close avant l'offre	-2 à -5 jours + OAR +10%	Valider salaire, motivation et contrepropositions avant d'émettre l'offre. Réduit les négociations post-offre.

TTH par type de contrat

TYPE DE CONTRAT	TTH ESTIMÉ	TTF ESTIMÉ	NB ÉTAPES MOYEN	COMMENTAIRE
CDI	48 jours	62 jours	3-5	Process complet avec entretiens multiples et validation RH
CDD (6+ mois)	32 jours	42 jours	2-3	Process allégé, décision plus rapide
CDD (< 6 mois)	22 jours	30 jours	2	Urgence opérationnelle, 2 étapes max
Freelance / mission	15 jours	22 jours	1-2	Profil pré-qualifié, disponibilité immédiate
Intérim	8 jours	12 jours	1	Agence intérim, process très court
Stage / alternance	25 jours	35 jours	2-3	Calendrier écoles, timing contraint

TTH par taille d'entreprise

TAILLE	TTH ESTIMÉ	TTF ESTIMÉ	FACTEUR EXPLICATIF PRINCIPAL
Startup (1-50 pers.)	35 jours	42 jours	Process court mais décision parfois lente (CEO impliqué)
Scale-up (50-250 pers.)	42 jours	55 jours	Process structuré, volume croissant, agendas chargés
ETI (250-5 000 pers.)	50 jours	65 jours	Process plus lourd, multiples validations hiérarchiques
Grand groupe (5 000+ pers.)	58 jours	78 jours	Bureaucratie, process RH centralisé, conformité

Comparaison internationale

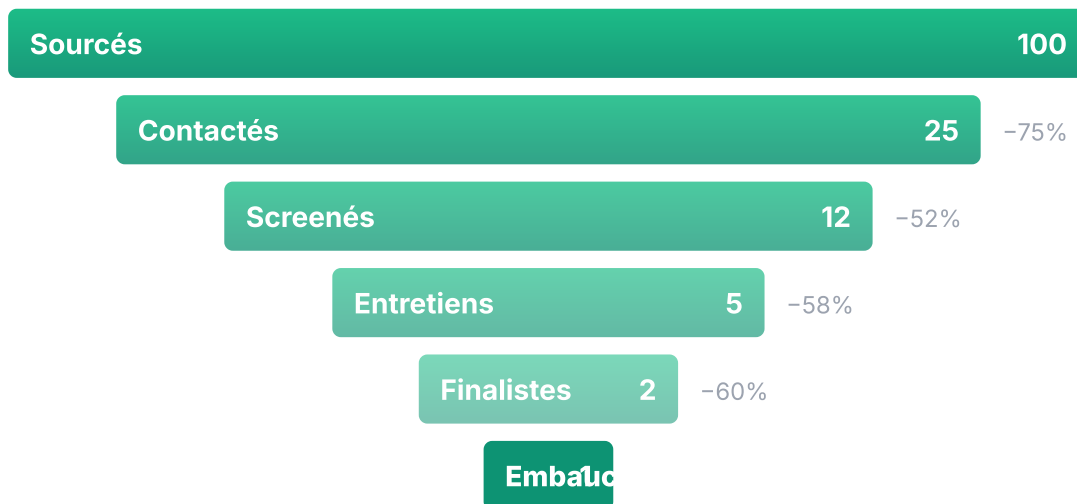
PAYS	TTH ESTIMÉ	TTF ESTIMÉ	PRÉAVIS MOYEN	COMMENTAIRE
France	~47 jours	~60 jours	1-3 mois	Process longs, multiples validations, préavis élevés
UK	~42 jours	~55 jours	1-3 mois	Marché plus flexible, notice periods courts pour juniors
Allemagne	~50 jours	~65 jours	1-6 mois	Process rigoureux, préavis très longs (3-6 mois possible)
Pays-Bas	~40 jours	~52 jours	1-2 mois	Marché très tendu, recruteurs réactifs
USA	~36 jours	~48 jours	2 semaines	Process rapides, at-will employment, pas de préavis légal
Espagne	~38 jours	~50 jours	15 jours	Flexibilité, volume de candidats

Indicateurs complémentaires de performance recrutement

INDICATEUR	DÉFINITION	BENCHMARK MARCHÉ	CIBLE AVEC RPO
Time-to-Shortlist	Jours entre l'ouverture du poste et la présentation des premiers CV	10-15 jours	3-5 jours
Nombre de candidats par shortlist	Candidats qualifiés présentés au hiring manager	5-8	3-5 (plus ciblés)

Taux de validation shortlist	% de candidats shortlistés validés par le HM pour E1	50-60%	70-85%
Taux d'abandon candidat	% de candidats qui quittent le process avant la fin	30-40%	10-20%
Délai de feedback moyen	Jours entre l'entretien et le retour au candidat	5-7 jours	1-2 jours
Offer Acceptance Rate	% d'offres acceptées	80-85%	88-92%
Taux de rétention à 6 mois	% des recrues encore en poste 6 mois après l'embauche	82-88%	90-95%
Quality of Hire (score manager)	Note du hiring manager sur la recrue à 6 mois (/5)	3.5-4.0	4.0-4.5

PIPELINE DE CONVERSION TYPE — DU SOURCING À L'EMBAUCHE



Taux de conversion global : 1% (100 sourcés → 1 embauche) [5]

Décomposition du TTF par phase du process

PHASE DU RECRUTEMENT	DURÉE MOYENNE SANS RPO	DURÉE MOYENNE AVEC RPO	GAIN ESTIMÉ
Brief et validation du besoin	5-10 jours	1-3 jours	-60 à -70%
Sourcing et premiers CV	10-15 jours	3-5 jours	-65 à -70%
Screening et pré-qualification	5-7 jours	2-3 jours	-55 à -60%
Entretiens (2-3 étapes)	15-25 jours	10-15 jours	-35 à -40%
Décision et émission d'offre	5-10 jours	2-3 jours	-60 à -70%

Négociation et acceptation	5-10 jours	3-5 jours	-40 à -50%
Total TTF	~60 jours	~38 jours	-37%

Les plus gros gains de temps : Le RPO réduit le plus les phases de brief (cadrage immédiat), de sourcing (démarrage sous 24-48h) et de décision (pre-close et coordination des agendas). Les phases d'entretien sont plus difficiles à compresser car elles dépendent de la disponibilité des candidats et des hiring managers.

Causes principales de rallongement du TTH

#	CAUSE DE RALLONGEMENT	IMPACT ESTIMÉ	SOLUTION
1	Brief de poste flou ou non validé	+5 à +15 jours (sourcing inutile, repositionnement)	Template de brief obligatoire, validation HM + HRBP
2	Agendas non bloqués à l'avance	+3 à +7 jours par étape d'entretien	Bloquer les créneaux dès l'ouverture du poste
3	Trop d'étapes d'entretien (5+)	+10 à +20 jours, +40% abandon candidat	Maximum 3-4 étapes, fusionner les redondantes
4	Feedback lent des interviewers	+3 à +10 jours	SLA de 48h, relance automatique
5	Process de validation trop lourd	+5 à +15 jours	Délégation d'autorité, fast-track pour les postes critiques
6	Offre non compétitive (refusée, renégociée)	+5 à +15 jours (nouveau candidat) ou +3 à +5 jours (négo)	Benchmark salarial en amont, pre-close systématique
7	Candidat en contreproposition employeur actuel	+5 à +10 jours ou perte du candidat	Pre-close sur la motivation, accompagnement de la démission

Checklist pour réduire le TTH

- Avant l'ouverture :** Brief structuré validé avec le HM (must-have, nice-to-have, salaire, process)
- Avant l'ouverture :** Créneaux d'entretien bloqués dans les agendas pour les 3 prochaines semaines
- Avant l'ouverture :** Scorecard d'évaluation prête et partagée avec tous les interviewers
- Pendant le sourcing :** Objectif de 5 premiers CV qualifiés sous 5 jours ouvrés

Pendant le process : Maximum 3-4 étapes d'entretien, pas plus de 2 semaines entre chaque

Pendant le process : Feedback écrit sous 48h après chaque entretien, sans exception

Pendant le process : Pre-close systématique avant l'offre (salaire, date de démarrage, contrepropositions)

Après l'offre : Offre émise sous 24-48h après la décision, pas de délai administratif

Après l'offre : Maintenir le contact avec le candidat entre l'acceptation et le démarrage (welcome pack, déjeuner)

En continu : Revue hebdomadaire du pipeline avec le HM (15 min max)

Impact financier du TTH — Synthèse

358 €

COÛT VACANCE / JOUR (DEV
SENIOR)

630 €

COÛT VACANCE / JOUR (AE)

1 650 €

COÛT VACANCE / JOUR (VP)

ROI du RPO sur le TTH : Pour une entreprise qui recrute 20 postes par an avec un TTF moyen de 60 jours, réduire le TTF à 38 jours grâce à un RPO représente une économie estimée de 22 jours x 20 postes x 450 € (coût moyen de vacance) = environ 198 000 € par an en coûts de vacance évités. Ce calcul ne prend pas en compte les gains indirects (meilleure qualité des recrutements, réduction du turnover en PE, gain de productivité).

Méthodologie : Ces données sont des estimations basées sur les tendances observées du marché du recrutement en France en 2025-2026, les rapports publics de jobboards (Indeed, LinkedIn, WTTJ), les retours de missions RPO et les données sectorielles publiques.

Scale-up SaaS, 80 collaborateurs — Réduction du TTH de 38%

CAS RÉEL

Éditeur SaaS B2B levée Série A, 12 postes Tech & Sales à recruter sur 6 mois, équipe TA interne saturée.

AVANT RPO

TTF moyen 58 jours, OAR 76%, 5 étapes d'entretien, taux d'abandon 41%

APRÈS RPO (4 MOIS)

TTF moyen 36 jours, OAR 91%, 3 étapes d'entretien, taux d'abandon 18%

Résultat : 22 jours de TTF économisés × 12 postes × 450 €/jour = environ 119 000 € de coût de vacance évité, et 9 mois de roadmap rattrapés.

Calculez votre situation

Estimez vos économies avec notre simulateur ROI personnalisé.

Lancer le calculateur →

CONTINUER AVEC

GUIDE

Sourcing multicanal — 7 leviers à activer

GUIDE

15 KPIs recrutement à suivre en 2026

ÉTUDE

Benchmark RPO France 2026

SOURCES & MÉTHODOLOGIE

- Figures.hr — [Salary & Hiring Reports France 2026](#)
- DARES — [Études marché du travail](#)
- APEC — [Études cadres & recrutement](#)
- France Travail — [Statistiques marché](#)
- LinkedIn Talent Insights — [Hiring trends](#)
- Welcome to the Jungle — [Salary Report](#)
- Données internes Rocket4RPO — 200+ recrutements 2024–2026

ROCKET4RPO

rocket4rpo.com · v1.0 · Édition Avril 2026 · Dernière mise à jour 2026-04-19

Données issues de 200+ recrutements réalisés

