
Les coulisses du **recrutement** en finance

Ce que les candidats ne vous diront
JAMAIS



INTRODUCTION

Recruter en finance, c'est devenu un vrai casse-tête.

Marché tendu, profils rares, salaires en hausse...

Même avec une super offre, certains talents restent insaisissables.

Pourquoi ?

Parce qu'ils ne disent pas tout.

Ils ressentent des blocages. Ils doutent.

Mais ils n'en parlent pas.



CE LIVRE BLANC VOUS FAIT ENTRER DANS LEUR TÊTE, POUR MIEUX COMPRENDRE, ANTICIPER... ET CONVAINCRE.

Ce que les candidats ne disent jamais (mais pensent très fort)

"Je ne sens pas la culture."

"Le process est trop long."

"Le manager m'a mis mal à l'aise."

CE QUI COMPTE VRAIMENT POUR EUX

(spoiler : ce n'est pas que le salaire)

UN MANAGER INSPIRANT

UNE MISSION CLAIRE

UN BON ÉQUILIBRE PRO/PERSO

DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION



Le saviez-vous ?

60% refusent une offre à cause du manager

42% décrochent à cause du process

1/3 fuit un poste mal défini

CE QUI LES FAIT FUIR (EN SILENCE)

Un process bancal

- Retards dans les réponses.
- Changements de discours entre interlocuteurs.
- Dates d'entretien sans confirmation.



Une feuille de route floue

- Pas de projection claire sur les attentes des 6 premiers mois.
- Objectifs mal définis ou trop flous.



Des phrases qui tuent

- "On avait un autre candidat, mais il s'est désisté".
- "Le poste est en construction, on verra ensemble".



Des phrases qui tuent

- "On avait un autre candidat, mais il s'est désisté".
- "Le poste est en construction, on verra ensemble".



LES BONS RÉFLEXES POUR ATTIRER (ET GARDER) LES MEILLEURS

01

SOIGNER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

Avant : annonce claire, lien humain dès la prise de contact.

Pendant : accueil bienveillant, posture d'écoute.

Après : retour systématique, même en cas de refus.

02

AVOIR UN PROCESSUS CLAIR, RAPIDE ET FLUIDE

- Nombre d'étapes limité.
- Délais courts et annoncés dès le départ.
- Feedback rapide.

03

PERSONNALISER LA RELATION

- Montrer un véritable intérêt pour le parcours du candidat.
- Adapter les échanges à son profil et à ses aspirations.

04

CO-CONSTRUIRE LE PROJET

- Faire réfléchir le candidat sur sa feuille de route.
- L'impliquer dans l'organisation du poste.

LES TÉMOIGNAGES DE NOS CANDIDATS

"J'ai dit non à une offre parfaite."

"Tout était parfait sur le papier : salaire, missions, localisation.

Mais le manager était distant, le process lent, et j'ai reçu une autre offre plus fluide, avec une meilleure écoute.

J'ai choisi l'équipe où je me suis senti considéré."



"J'ai su que c'était le bon fit dès le 1er call."

"Le recruteur connaissait parfaitement le poste et parlait avec passion. Il a su me projeter.

L'entretien était clair, efficace, humain.

J'ai su tout de suite que je voulais aller plus loin."





Envie d'aller plus loin ?

Téléchargez notre fiche pratique

“Expérience candidat réussie”

Téléchargez la fiche pratique

Prenez RDV avec un expert de FinancePeople

Prendre un rendez-vous

En savoir plus sur notre approche

www.financepeople.fr

Recruter en finance, ce n'est plus une affaire de CV.
C'est une question de relation, de confiance, de posture.
Les entreprises qui écoutent, rassurent et co-construisent...
gagnent.

CONTACTEZ-NOUS DÈS AUJOURD'HUI !

**Chez FinancePeople, on connecte les talents aux
bonnes équipes.**

Avec méthode, humanité, et efficacité.

Contactez-nous



6 rue d'Armaillé, 75017 Paris

01 42 02 65 83

contact@financepeople.fr

www.financepeople.fr

