

Pourquoi et comment les professionnels changent de poste en Europe

Attirez, recrutez et valorisez les meilleurs talents en prenant connaissance des résultats 2015 de l'une des plus grandes études mondiales menées auprès de professionnels ayant récemment changé de poste

LinkedIn Talent Solutions



Pourquoi lire ce rapport ?

Il est difficile d'attirer l'attention des candidats. Pour vous aider à vous démarquer et à miser sur les motivations les plus profondes des professionnels en matière de changement de poste, nous avons demandé à plus de 10 500 membres de LinkedIn les raisons d'un tel changement. Nous avons découvert une mine d'informations pour vous aider :

1. **Attirez** : motivez les candidats potentiels avec les bons messages.
2. **Recrutez** : donnez la priorité aux sources de recrutement appropriées.
3. **Valorisez** : reprenez les professionnels susceptibles de rester.

Les entreprises et les agences de recrutement européennes qui proposent des opportunités de carrière en adéquation avec les aspirations des professionnels recruteront mieux et plus rapidement. Tournez la page pour en savoir plus.



Proposez de nouvelles perspectives de carrière et des défis aux professionnels qui changent de poste et consolidez votre stratégie de recrutement

5 constats sur les raisons pour lesquelles les professionnels européens changent de poste et la manière dont ils le font

1 Faites appel aux 2 principales sources par le biais desquelles les Européens entendent parler de leur nouveau poste :

les recommandations et les agences de recrutement

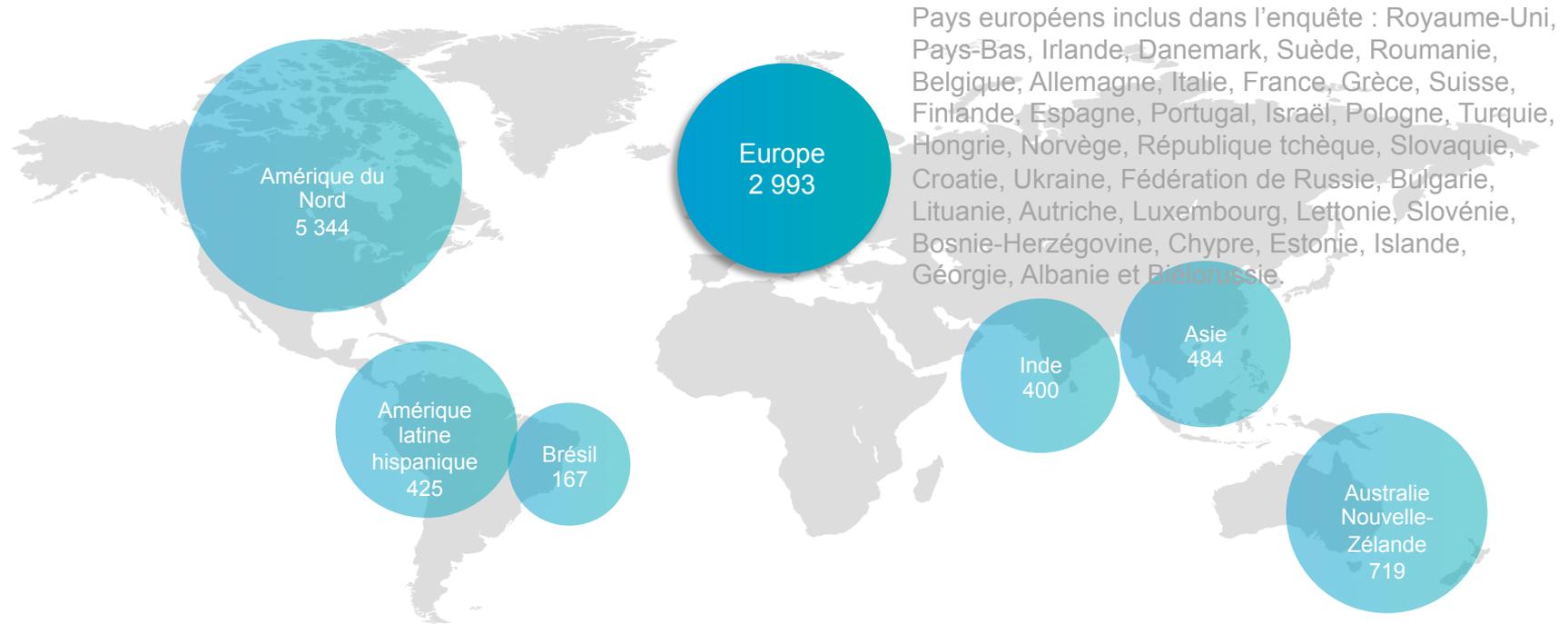
2 Mettez sur les principales raisons pour lesquelles les Européens changent de poste : **l'opportunité de carrière et la recherche d'un travail stimulant**

3 Une **opportunité de promouvoir votre marque employeur** : les recruteurs ont le pouvoir de lever les **2 principaux obstacles qui freinent les Européens à changer de poste** : l'absence d'informations sur l'environnement de travail et l'absence de réponse à leur candidature

4 **Les plus grandes opportunités d'amélioration pour les recruteurs** européens : fournir plus d'informations sur le poste à pourvoir et sur l'organisation et trouver le meilleur candidat pour le poste

5 Un problème **de fidélisation** : 44% des professionnels européens qui ont changé de poste **seraient restés** si leur employeur avait fait un geste

Pour comprendre pourquoi et comment les professionnels changent de poste en Europe, nous avons interrogé plus de 2 900 personnes ayant récemment changé d'emploi



Pays européens inclus dans l'enquête : Royaume-Uni, Pays-Bas, Irlande, Danemark, Suède, Roumanie, Belgique, Allemagne, Italie, France, Grèce, Suisse, Finlande, Espagne, Portugal, Israël, Pologne, Turquie, Hongrie, Norvège, République tchèque, Slovaquie, Croatie, Ukraine, Fédération de Russie, Bulgarie, Lituanie, Autriche, Luxembourg, Lettonie, Slovénie, Bosnie-Herzégovine, Chypre, Estonie, Islande, Géorgie, Albanie et Biélorussie.

Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015).

Enquête auprès de ceux qui ont rejoint une nouvelle entreprise entre décembre 2015 et mars 2015.

L'Europe de l'Est est définie comme comprenant la Roumanie, la Grèce, la Pologne, la Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie, l'Ukraine, la Croatie, la Fédération de Russie, la Lituanie, la Bulgarie, la Lettonie, la Slovénie, la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Géorgie, l'Albanie et la Biélorussie

1 Attirez

Mettez en valeur les aspects du poste susceptibles d'intéresser les professionnels européens :

- ✓ Mettez sur les principales raisons pour lesquelles les Européens changent de poste : l'opportunité de carrière et la recherche d'un travail stimulant
- ✓ Une opportunité de promouvoir votre marque employeur : Les recruteurs ont le pouvoir de lever les 2 principaux obstacles qui freinent les Européens à changer de poste : l'absence d'informations sur l'environnement de travail des entreprises et l'absence de réponse à leur candidature



Misez sur les 2 principales raisons pour lesquelles les Européens changent de poste : l'opportunité de carrière et la recherche d'un travail stimulant

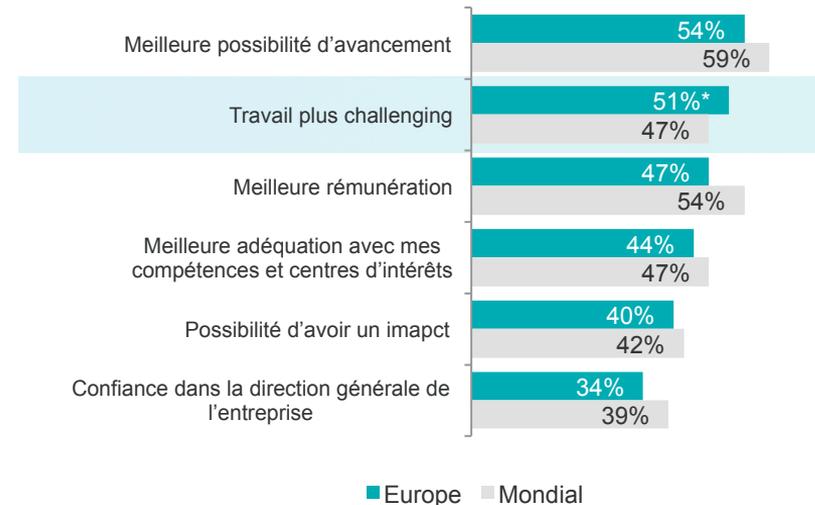
Pourquoi ils sont partis : le manque d'opportunité de carrière et de défis à relever

Principales raisons pour lesquelles les professionnels ont quitté leur ancien emploi (Europe par rapport à la moyenne mondiale)



Pourquoi ils ont rejoint leur nouvelle entreprise : l'espoir d'une opportunité de carrière et de nouveaux défis

Principales raisons pour lesquelles les professionnels ont quitté leur ancien emploi (Europe par rapport à la moyenne mondiale)



Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015). Données correspondant à la moyenne européenne par rapport à la moyenne mondiale.

"Parmi les raisons suivantes, lesquelles vous ont incité à quitter votre précédent employeur ?" et

"Parmi les raisons suivantes, lesquelles vous ont incité à accepter le poste dans votre entreprise actuelle ?"

* Indique une différence statistiquement significative à un niveau de confiance de 90% (les Européens étaient plus susceptibles de quitter/rejoindre leur entreprise pour ces raisons que la moyenne mondiale).

Les Européens de l'Est changent d'emploi pour gagner un meilleur salaire, alors que les Britanniques le font pour trouver un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle

Raisons spécifiques pour lesquelles les professionnels de différents pays/sous-régions européens rejoignent leur nouvelle entreprise



R.-U.

“Meilleur équilibre entre travail et vie personnelle”

Europe de l'Est

“Une rémunération plus élevée et des avantages plus nombreux”

Les Européens de l'Est étaient également plus nombreux que les autres Européens à voir leur salaire augmenter de plus de 30%

Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015).

“Parmi les raisons suivantes, lesquelles vous ont incité à accepter le poste dans votre entreprise actuelle ?” et “Comment se situe la rémunération de votre poste actuel par rapport à celle de votre poste précédent ?”

Les appels indiquent une différence statistiquement significative au niveau de confiance de 90% (les personnes se trouvant dans le pays/la région en surbrillance étaient plus susceptibles de quitter/accepter le poste pour cette raison que la moyenne européenne).

Nombre de personnes interrogées au R.-U. : 1 310. Nombre de personnes interrogées en Europe de l'Est : 447. L'Europe de l'Est est définie comme comprenant la Roumanie, la Grèce, la Pologne, la Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie, l'Ukraine, la Croatie, la Fédération de Russie, la Lituanie, la Bulgarie, la Lettonie, la Slovénie, la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Géorgie, l'Albanie et la Biélorussie

Recrutez des femmes en Europe en valorisant la culture et les valeurs de l'entreprise, les qualités des responsables et des collègues, et la flexibilité

Pourquoi les professionnels rejoignent leur nouvelle entreprise : comparaison entre les femmes et les hommes en Europe

Différences spécifiques entre les femmes et les hommes concernant les raisons pour lesquelles ils acceptent leur nouvel emploi

	Femmes	Hommes
La rémunération était plus élevée et les avantages plus nombreux	44%	49%*
J'étais plus fier de travailler pour cette entreprise	36%*	28%
La culture était en adéquation avec mon profil	30%*	26%
Je me sentais davantage en phase avec les valeurs de l'entreprise	27%*	23%
Les supérieurs avaient davantage de qualités	23%*	20%
Je voulais travailler dans une entreprise de taille différente	19%	24%*
Les collègues avaient davantage de qualités	18%*	16%
Les horaires de travail étaient plus flexibles	18%*	15%

Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015). Données correspondant à la moyenne européenne pour les hommes et les femmes.

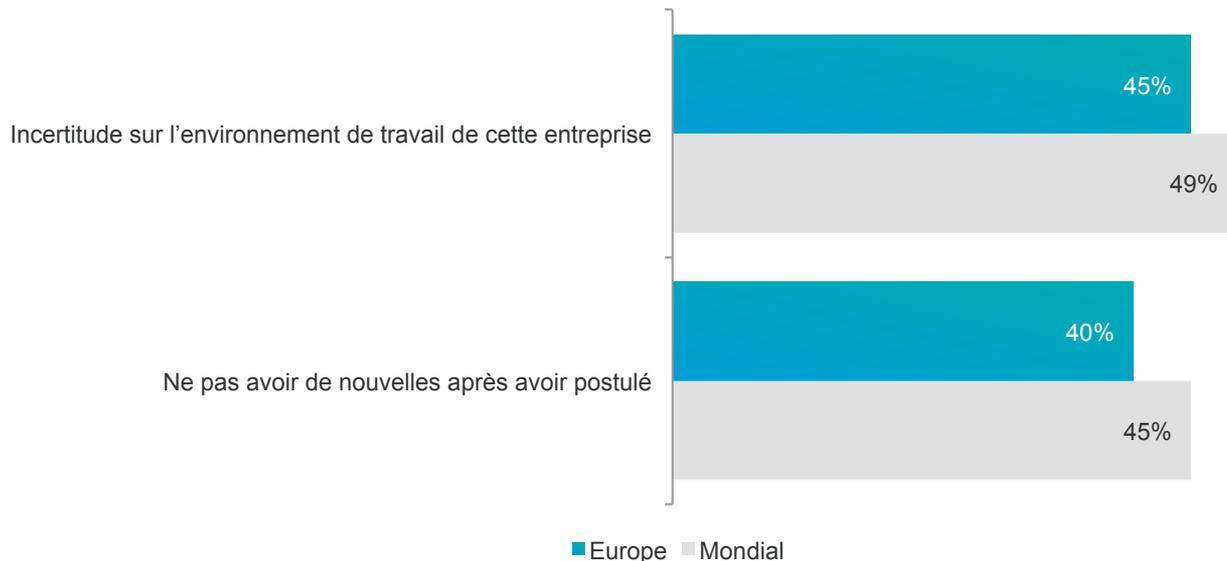
"Parmi les raisons suivantes, lesquelles vous ont incité à accepter votre nouvel emploi ?"

* Indique une différence statistiquement significative au niveau de confiance de 90% (la moyenne d'un genre en Europe est statistiquement plus élevée que celle de l'autre genre).

Une opportunité de promouvoir votre marque employeur : les recruteurs ont le pouvoir de lever les 2 principaux obstacles qui freinent les professionnels européens à changer d'emploi

2 principaux obstacles auxquels se heurtent les Européens qui changent de poste

Principaux obstacles en Europe par rapport à la moyenne mondiale



Diversifiez votre stratégie de recrutement : les femmes européennes rencontrent davantage de difficultés lorsqu'elles changent de poste

Les femmes européennes ne disposaient pas d'informations suffisantes sur l'entreprise et ne recevaient aucune réponse à leur candidature

Différences spécifiques entre les femmes et les hommes concernant les difficultés qu'ils rencontrent

	Femmes	Hommes
Je n'avais pas suffisamment d'informations sur l'environnement de travail de l'entreprise	48%*	43%
J'ai envoyé ma candidature et je n'ai reçu aucune réponse	43%*	39%
J'ai été contacté(e) par des recruteurs qui m'ont proposé un poste inadapté à mon profil	28%	33%*
J'ai été contacté(e) par des recruteurs qui ne m'ont pas fourni suffisamment d'informations sur l'entreprise ou le poste à pourvoir	21%	27%*
Je n'ai pas été retenu(e) par l'entreprise alors que je n'ai pas eu la possibilité de montrer mon potentiel	25%*	21%
J'ai eu du mal à négocier mon salaire, mon titre, mon poste, etc.	23%*	19%
Les entretiens se sont mal passés	16%*	14%

Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015). Données correspondant à la moyenne des femmes par rapport à la moyenne des hommes en Europe.

"Quels sont les principaux obstacles/défis rencontrés lors d'un changement de poste ?"

* Indique une différence statistiquement significative à un niveau de confiance de 90% (l'un des deux genres était plus susceptible de mentionner cet obstacle que l'autre en Europe).

Pourquoi et comment les professionnels changent de poste en Europe 10

1 professionnel sur 3 quitte son entreprise actuelle pour changer de poste

34% **Changement de carrière**
Nouvelle entreprise
Poste différent
(parmi ceux que nous avons interrogés)

66% **Trajectoire latérale**
Nouvelle entreprise
Poste identique
(parmi ceux que nous avons interrogés)

Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015). Données correspondant à la moyenne européenne.

“Quel énoncé décrit le mieux votre ancien poste (avant votre changement de poste récent) ?” et “Quel énoncé décrit le mieux votre poste actuel ?”

Ceux qui ont conservé le même poste sont dits “professionnels à trajectoire latérale”, tandis que ceux qui ont changé de poste sont dits “professionnels changeant de carrière”. Les “professionnels à trajectoire latérale” sont définis comme étant ceux qui ont conservé le même poste mais ont simplement changé d’entreprise. Changement éventuel de poste ou promotion éventuelle.

Pourquoi et comment les professionnels changent de poste en Europe **11**

D'autres professionnels quittent leur entreprise pour rejoindre des entreprises plus petites, comme on peut l'observer sur la plateforme LinkedIn

Les grandes entreprises perdent des talents européens

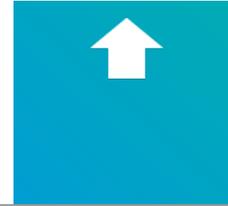
Nombre net d'Européens rejoignant/quittant des entreprises de plus de 5 000 personnes



■ Sociétés de + de 5 000 personnes

... que les petites entreprises récupèrent

Nombre net d'Européens rejoignant/quittant des entreprises de moins de 500 personnes



■ Sociétés de - de 5 000 personnes

Source : données des membres LinkedIn concernant le nombre de personnes qui ont changé d'entreprise en 2014. Nous avons analysé le comportement de millions de membres européens sur LinkedIn. Plus précisément, nous avons examiné ceux qui ont changé d'entreprise en 2014 et qui ont potentiellement changé de poste ou de secteur (sont exclues les personnes qui ont été promues ou mutées en interne)

Pourquoi et comment les professionnels changent de poste en Europe 12

5 façons de mettre en valeur les aspects du poste susceptibles d'intéresser les professionnels européens.

- 1 Offrez des possibilités d'évolution de carrière, pas seulement des emplois :** misez sur les 2 principales raisons pour lesquelles les professionnels changent de poste. Attirez les candidats en mettant en avant l'opportunité de carrière et le travail stimulant qu'offre le poste, et non le salaire. Décrivez les missions et les résultats escomptés, et non les prérequis et les traits de personnalité recherchés.¹
- 2 Diversifiez votre stratégie de recrutement :** recrutez des femmes en mettant en avant la culture de votre entreprise, ses valeurs, les qualités de ses responsables et employés, et la flexibilité qu'offre le poste. Après avoir recruté des femmes, tenez vos promesses.
- 3 Créez un contenu de marque employeur et communiquez-le :** la plus grande frustration des candidats est de ne pas savoir concrètement à quoi ressemble l'environnement de travail dans votre entreprise. Créez des contenus qui montrent véritablement ce que signifie être employé au sein de votre entreprise, avantages et inconvénients compris.
- 4 Ne rejetez pas les professionnels changeant de carrière :** pas moins d'1 personne sur 3 a changé de carrière² (parmi celles qui ont répondu à notre enquête). Soyez ouvert à leur recrutement. Évaluez dans quelle mesure leurs compétences transversales et expériences peuvent être un atout pour votre poste.
- 5 Imprégnez votre proposition de valeur employeur de caractéristiques propres aux petites entreprises :** les professionnels européens partent à l'assaut des petites entreprises. Recrutez des professionnels à l'esprit tourné vers l'entrepreneuriat en mettant en avant des caractéristiques propres aux petites entreprises, telles que le défi, l'impact, la vision et la culture.

¹ Lou Adler, "LinkedIn Recruiting Master Class webcast series" (avr.-juin 2015).

² Un changement de carrière correspond à un changement d'entreprise et de poste.

2 Recrutez

Adaptez votre stratégie de sourcing pour attirer les meilleurs talents en Europe :

- ✓ Faites appel aux 2 principales sources par le biais desquelles les Européens entendent parler de leur nouveau poste : les recommandations et les agences de recrutement
- ✓ Les plus grandes opportunités d'amélioration pour les recruteurs européens : fournir plus d'informations et trouver le meilleur profil



Faites appel aux recommandations et aux agences de recrutement, les 2 principales sources par le biais desquelles les professionnels entendent parler de leur nouveau poste



Les agences de recrutement sont plus nombreuses en Europe, notamment au Royaume-Uni

Principaux canaux par lesquels les professionnels européens découvrent leur nouvel emploi

- 1 Recommandations/connaissances
- 2 Agence de recrutement/cabinet de recrutement tiers/chasseur de têtes*
- 3 Réseaux sociaux professionnels
- 4 Site d'annonces en ligne
- 5 Réseau du responsable qui recrute

Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015).

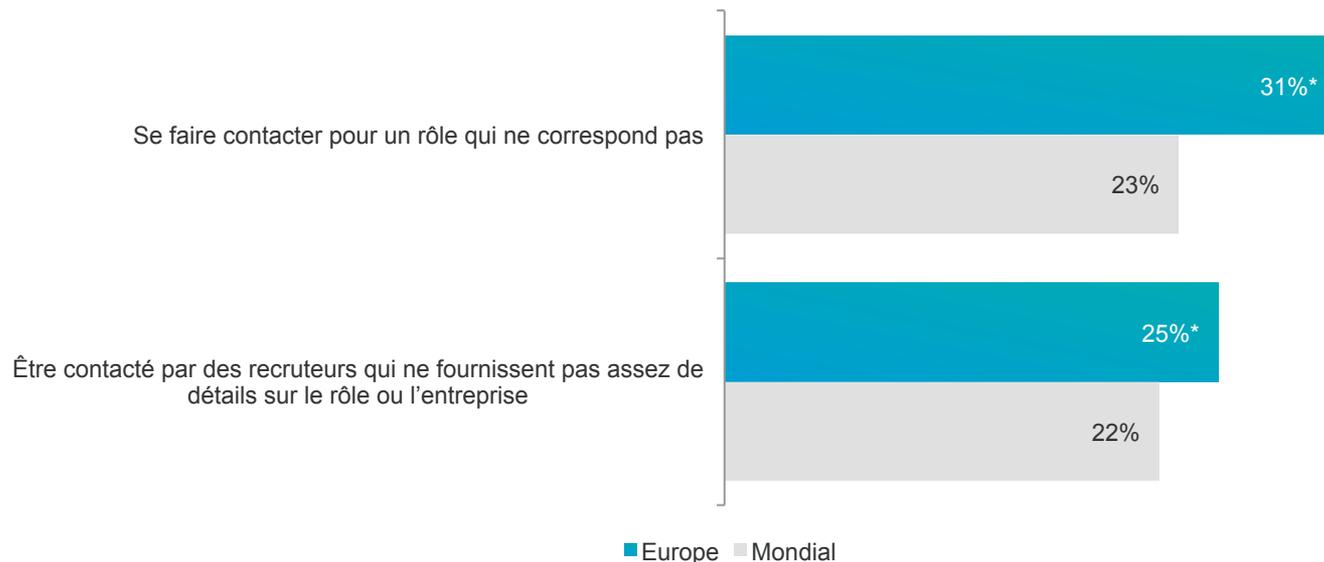
“Comment avez-vous eu connaissance (lu, vu ou entendu parler) de cette nouvelle offre d'emploi (votre poste actuel) ?”

* Indique une différence statistiquement significative au niveau de confiance de 90% (les Européens étaient plus susceptibles d'entendre parler de leur nouvel emploi par ce canal que la moyenne mondiale).

Les plus grandes opportunités d'amélioration pour les recruteurs européens : fournir plus d'informations et trouver le meilleur profil

Obstacles spécifiques auxquels font face les professionnels européens qui changent de poste

Europe par rapport à la moyenne mondiale



Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015). Données correspondant à la moyenne européenne par rapport à la moyenne mondiale.

"Quels sont les principaux obstacles/défis rencontrés lors d'un changement de poste ?"

* Indique une différence statistiquement significative à un niveau de confiance de 90% (les Européens sont plus susceptibles de se heurter à cet obstacle que la moyenne mondiale).

Recrutez de jeunes professionnels européens par le biais des réseaux professionnels en ligne

Les jeunes Européens sont plus à l'aise avec les réseaux professionnels en ligne

Différences spécifiques entre les différentes générations (Y, X, baby-boomers) concernant la façon dont ils entendent parler de leur nouveau poste

	Génération Y (entre 18 et 35 ans)	Génération X (entre 36 et 50 ans)	Baby-boomers (+ de 51 ans)
Échantillonnage	1 647	1 101	233
Un recruteur tiers/un chasseur de têtes/ une agence de recrutement m'a contacté(e)			
Réseaux sociaux professionnels			
Site web tiers ou site d'annonces en ligne			
Dans la section consacrée aux carrières du site Web de l'entreprise			

Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015). Données correspondant aux moyennes européennes par génération.

"Comment avez-vous eu connaissance (lu, vu ou entendu parler) de cette nouvelle offre d'emploi (votre poste actuel) ?"

Mis en évidence lorsque les professionnels d'une génération étaient plus susceptibles de citer une source que la moyenne européenne avec un niveau de confiance de 90%.

Pourquoi et comment les professionnels changent de poste en Europe 17

4 façons d'adapter votre stratégie de recrutement en Europe

Faites appel aux recommandations, principale source par le biais de laquelle les professionnels entendent parler de leur nouveau poste :

- 1
 - ✓ commencez chaque mission de recherche par la question : “Qui connaît mon candidat ?”
 - ✓ Utilisez LinkedIn pour consulter les relations de vos relations.
 - ✓ Demandez : “Qui est la meilleure personne que vous connaissez dans (domaine) ?”
 - ✓ Ne contactez que des personnes qualifiées et recommandées.
 - ✓ Mentionnez la personne à l'origine de la recommandation pour optimiser votre taux de rappel.
 - ✓ Au cours de la conversation, posez uniquement des questions appelant une réponse affirmative telles que “Seriez-vous prêt(e) à discuter d'une opportunité de carrière ?”
 - ✓ Développez un large réseau en entrant en contact avec tous les candidats, quelle que soit l'issue.¹

- 2 **Pour optimiser l'utilisation des recommandations, encouragez vos responsables qui recrutent à devenir des ambassadeurs de votre marque sur LinkedIn :** la consultation des profils d'employés représente l'activité professionnelle n° 1 sur LinkedIn. Encouragez vos responsables qui recrutent à actualiser leur profil LinkedIn pour que leurs contacts aient envie de travailler dans votre entreprise. Profitez de leur réseau en leur demandant de partager les postes vacants sur les réseaux sociaux.

- 3 **Formez votre équipe de recrutement à fournir plus d'informations et à trouver des profils mieux adaptés :** les candidats en Europe sont confrontés à des recruteurs qui leur proposent des postes inadaptés à leur profil ou qui ne leur fournissent pas suffisamment d'informations. Démarez-vous en communiquant tous azimuts des informations sur le poste et l'entreprise et en analysant attentivement les compétences transversales et les expériences des candidats.

- 4 **Apprenez à connaître votre vivier de talents et découvrez des trésors cachés :** estimez le nombre de professionnels au sein de votre vivier de talents cible en les recherchant à l'aide de critères de poste clés. Pour révéler des viviers de talents cachés, utilisez les infos exclusives de recherche sur LinkedIn Recruter pour afficher les membres de votre vivier par entreprise, école, lieu, compétences, etc.

¹ Lou Adler, LinkedIn Talent Blog, “How To Get More Referrals To Maximize Quality Of Hire” (Comment développer les recommandations pour optimiser la qualité du recrutement), (mai 2015).

3 Valorisez

Retenez vos meilleurs employés européens et évitez le tant redouté préavis de deux semaines :

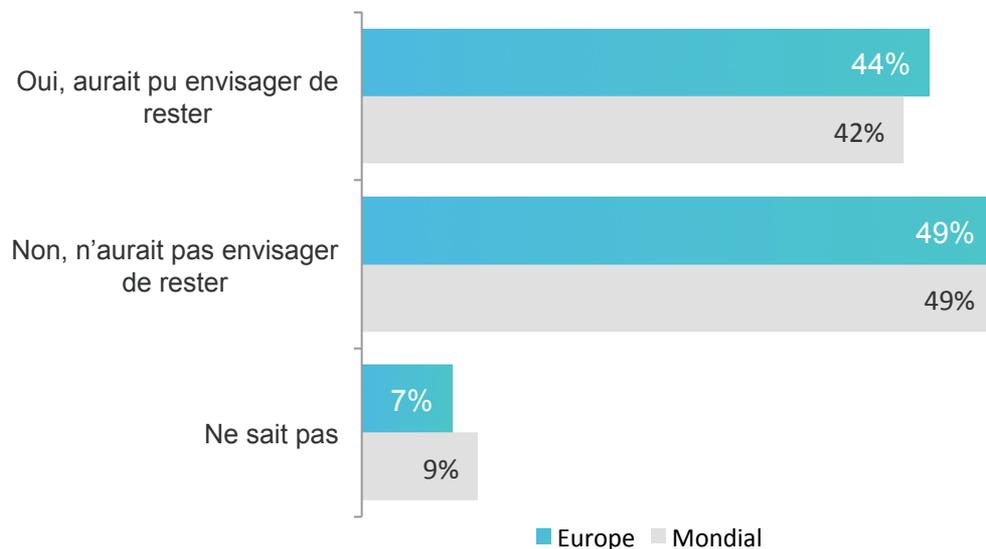
- ✓ 44% des personnes qui ont changé d'emploi en Europe seraient restées si leur entreprise avait fait un geste



44% des professionnels qui ont changé d'emploi ont déclaré que leur employeur aurait pu les retenir

Professionnels européens qui auraient pu envisager de rester à leur poste

Europe par rapport à la moyenne mondiale



Source : enquête LinkedIn, Why & How People Change Jobs (Pourquoi et comment les professionnels changent-ils de poste ?), (mars 2015). Données correspondant à la moyenne européenne par rapport à la moyenne mondiale.

"Est-ce que votre employeur précédent aurait pu faire quelque chose pour vous retenir ?"

4 façons de retenir vos meilleurs employés en Europe

- 1 Offrez des perspectives de carrière solides et mettez en avant les opportunités d'évolution :** vos employés enclins à changer de poste veulent des plans de carrière et un travail stimulant. Si vous définissez clairement vos attentes et leur donnez une visibilité sur les opportunités d'évolution de carrière ou de compétences qui s'offrent à eux, ils seront susceptibles de se sentir plus engagés et d'être plus productifs. Formez vos responsables à organiser des réunions mensuelles de gestion de carrière, proposez d'abord les postes vacants à vos employés et investissez dans la formation de vos employés afin qu'ils acquièrent de nouvelles compétences essentielles.
- 2 Parlez de l'aspect financier (et des valeurs) :** prenez en considération les structures de rémunération récentes et les avantages sociaux spécifiques qui montrent la façon dont votre entreprise valorise le temps, la carrière et l'engagement de ses employés. Demandez à votre équipe responsable de la rémunération de proposer un salaire compétitif et d'offrir des avantages à même de retenir les employés.
- 3 Reconnaissez leurs réalisations professionnelles, quelle que soit leur envergure :** un simple merci peut faire toute la différence. Reconnaître et célébrer les réalisations des talents leur donne le sentiment d'être valorisés, ce qui à terme les motivera dans leur travail et instaurera la confiance. Formez vos responsables à écrire des notes de remerciement aux membres de leur équipe et à célébrer les étapes importantes.
- 4 Instaurez une culture stimulante qui mise sur les relations à long terme :** comme le soulignent Reid Hoffman, Ben Casnocha et Chris Yeh dans leur best-seller du *New York Times*, *The Alliance*, "une entreprise sans confiance ni loyauté est une entreprise sans réflexion à long terme". Utilisez le cadre qu'ils définissent pour instaurer la confiance et l'engagement chez vos employés. Stimulez vos employés en leur attribuant des "tours de service" ou une mission spécifique comprenant des critères de réussite et des résultats avantageux pour tous. Écrivez-le et évaluez régulièrement les progrès accomplis.

Offrez des possibilités d'évolution de carrière, pas seulement des emplois

En Europe, les professionnels quittent leur poste car ils recherchent des opportunités de carrière plus intéressantes et un travail plus stimulant. Pourtant, les leaders du recrutement éprouvent encore d'énormes difficultés à inciter les candidats de qualité à répondre à leurs annonces. Démarquez-vous en montrant comment vos emplois et votre marque employeur sont proches des aspirations professionnelles les plus profondes des candidats. Entrez en contact avec eux par l'intermédiaire de leurs amis, proches et anciens collègues en qui ils ont confiance. Attirez et recrutez les 75% de professionnels qui ont changé de poste dans le monde après avoir utilisé LinkedIn pour éclairer leur choix de carrière. Lorsque vous l'aurez fait, vous serez en mesure de transformer leur carrière et la vôtre.



Méthodologie

Nous avons interrogé **10 536** personnes qui ont changé d'entreprise entre décembre 2014 et mars 2015, tel que rapporté sur leurs profils LinkedIn et confirmé par l'enquête. Nous avons invité les membres LinkedIn à participer à cette enquête via un e-mail envoyé par LinkedIn en mars 2015. L'enquête était proposée en anglais seulement et à titre gratuit. Les données n'ont pas été pondérées. La marge d'erreur théorique pour cette enquête est de +/- 1% avec un intervalle de confiance à 90 à 95%, plus élevé pour les sous-groupes.

- **Pays européens inclus dans l'enquête** : Royaume-Uni, Pays-Bas, Irlande, Danemark, Suède, Roumanie, Belgique, Allemagne, Italie, France, Grèce, Suisse, Finlande, Espagne, Portugal, Israël, Pologne, Turquie, Hongrie, Norvège, République tchèque, Slovaquie, Croatie, Ukraine, Fédération de Russie, Bulgarie, Lituanie, Autriche, Luxembourg, Lettonie, Slovénie, Bosnie-Herzégovine, Chypre, Estonie, Islande, Géorgie, Albanie et Biélorussie.
 - **Pays asiatiques inclus dans l'enquête** : Singapour, Philippines, Indonésie, Malaisie, Chine (y compris Hong Kong et Taiwan), Japon, Sri Lanka, Bangladesh, Thaïlande, Corée, Vietnam, Myanmar, Cambodge, Kazakhstan et Népal.
 - **Pays latino-américains hispaniques inclus dans l'enquête** : Mexique, Argentine, Colombie, Puerto Rico, Chili, Costa Rica, Pérou, Trinité-et-Tobago, Venezuela, République dominicaine, Équateur, Uruguay, Salvador, Guatemala, Bermudes, Bolivie, Bahamas, Honduras, Jamaïque, Panama, Belize, Haïti, Nicaragua et Suriname.
 - **ANZ** comprend l'Australie et la Nouvelle-Zélande.
 - **Amérique du Nord** comprend le Canada et les États-Unis.
-

Pour ce qui est de l'analyse du changement de taille d'entreprise, nous avons analysé les comportements liés au changement de poste de 7 millions d'utilisateurs LinkedIn dans le monde entier en observant les membres ayant changé d'entreprise (c'est-à-dire des membres qui ont quitté une entreprise et en ont rejoint une nouvelle) entre janvier et décembre 2014. Toute personne qui a été promue au sein de son entreprise ou transférée dans une nouvelle équipe en interne n'a **pas** été prise en compte dans cette étude.

Pour déterminer la taille de l'entreprise que les professionnels ont quitté/rejoint, nous avons regroupé les membres selon la taille de leur ancienne entreprise et celle de leur nouvelle entreprise. Une fois les groupes déterminés, nous avons comparé les tailles d'entreprise actuelles et précédentes selon les mouvements nets au cours de l'année 2014, afin de calculer les augmentations ou diminutions nettes.

Les résultats de cette analyse représentent le monde vu à travers le prisme des données LinkedIn. Il est ainsi influencé par la façon dont les membres ont choisi d'utiliser le site, qui peut varier selon la culture professionnelle, sociale et régionale, ainsi que la disponibilité globale du site et son accessibilité. Ces différences ne sont pas prises en compte dans l'analyse. En outre, la nationalité et le statut de visa ne sont pas mentionnés dans le profil LinkedIn. Par conséquent, nous ne pouvons faire aucune déduction concernant la nationalité des membres qui ont été inclus dans cette enquête.

Auteurs



Esther Lee Cruz

Responsable du marketing de contenu

LinkedIn Talent Solutions

Esther adore mettre en relation des professionnels et des opportunités grâce à ses compétences en marketing, analyse et conception. À la croisée entre recrutement et technologie, son poste lui donne l'occasion d'aider les professionnels à exploiter au mieux leur potentiel.



Allison Schnidman

Consultante en recherche stratégique

LinkedIn Talent Solutions

Allison est une chercheuse expérimentée de l'équipe LinkedIn Insights. Elle utilise les données provenant des enquêtes pour identifier les motivations des professionnels en matière de recherche d'emploi.



Akansha Agrawal

Associée de recherche
LinkedIn

Akansha dispose de connaissances exhaustives sur les données LinkedIn, ce qui lui permet d'analyser les audiences clés dans le cadre de différentes études.



Bo De Koning

Analyste d'informations
LinkedIn Talent Solutions

Bo est passionnée par les données et apprécie le fait d'être partenaire d'entreprises multinationales. Experte en analyse commerciale, conseil et statistiques, elle est également expérimentée en politique gouvernementale.

Contributeurs

John Boley, Stephanie Harrison et Nayomi Alexander de la communauté Customer Success de LinkedIn

LinkedIn Talent Solutions

Attirez, recrutez et valorisez les meilleurs talents pour votre entreprise avec LinkedIn. Entrez en contact avec des candidats de qualité (passifs et actifs, externes et internes) sur le plus grand réseau professionnel au monde qui rassemble plus de 364 millions de candidats. Recrutez mieux et plus rapidement grâce aux outils de recrutement gratuits et payants de LinkedIn.

Créé en 2003, LinkedIn met en relation talents et opportunités à grande échelle.

Abonnez-vous à notre blog

talent.linkedin.com/blog

Regardez nos vidéos sur YouTube

youtube.com/user/LITalentSolutions

Consultez notre SlideShare

slideshare.net/linkedin-talent-solutions

Rejoignez notre réseau sur LinkedIn

linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions

Suivez-nous sur Twitter

[@linkedinfrance](https://twitter.com/linkedinfrance)

Contactez-nous pour en savoir plus sur nos outils de recrutement

[Demander une démo gratuite](#)

