

# 2015

## Tendances des talents

Informations sur les attentes des talents en France  
à l'attention des recruteurs modernes

**LinkedIn** Talent Solutions





# Introduction

Les perspectives de carrière sont plus ouvertes que jamais. Les talents d'aujourd'hui sont davantage connectés, informés et ouverts aux nouvelles opportunités qui s'offrent à eux tout au long de leur vie professionnelle.

Ce rapport vous propose de vous mettre dans la peau des talents, à chaque étape de leur recherche d'emploi. Fort de ces données, vous disposerez d'un cadre pour attirer les talents de ce vivier dynamique et moderne, prendre contact avec eux et optimiser vos chances de les recruter.

# À propos de ce rapport

Notre deuxième rapport annuel sur les tendances des talents a été entièrement repensé pour étudier la façon dont les talents conçoivent la recherche d'emploi, des premières démarches jusqu'à l'embauche.

Nous avons interrogé plus de 20 000 professionnels dans 29 pays, dont près de 670 professionnels en France, afin de mieux comprendre leur attitude et leur comportement à chaque étape de la recherche d'emploi.

Pensez-vous savoir ce que veulent les talents ? Lisez la suite pour le découvrir.

# Index

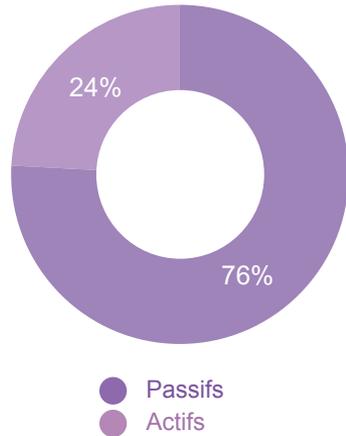


- |           |                                 |           |                      |
|-----------|---------------------------------|-----------|----------------------|
| <b>05</b> | Synthèse                        | <b>27</b> | Conclusion           |
| <b>06</b> | Le panorama des talents en 2015 | <b>28</b> | Méthodologie         |
| <b>10</b> | Le comportement des talents     | <b>31</b> | À propos des auteurs |
| <b>13</b> | La première conversation        |           |                      |
| <b>17</b> | L'entretien                     |           |                      |
| <b>23</b> | La décision finale              |           |                      |

# Synthèse

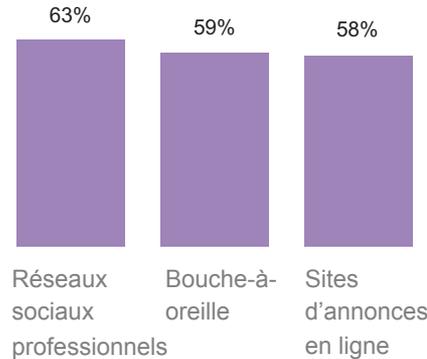
Trois informations clés pour attirer et recruter des talents de qualité en France

76% des talents sont passifs



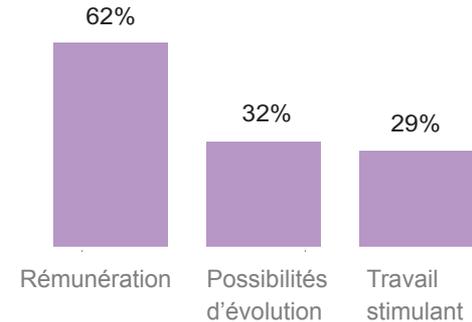
*Comment qualifieriez-vous votre situation actuelle en matière de recherche d'emploi ?*

63% des talents utilisent les réseaux sociaux professionnels pour rechercher de nouvelles opportunités



*Quels canaux utilisez-vous pour rechercher de nouvelles opportunités professionnelles ?*

La rémunération est l'aspect le plus déterminant dans la prise de décision d'un emploi



*Quels sont les trois facteurs les plus déterminants dans votre décision d'accepter une nouvelle opportunité professionnelle ?*

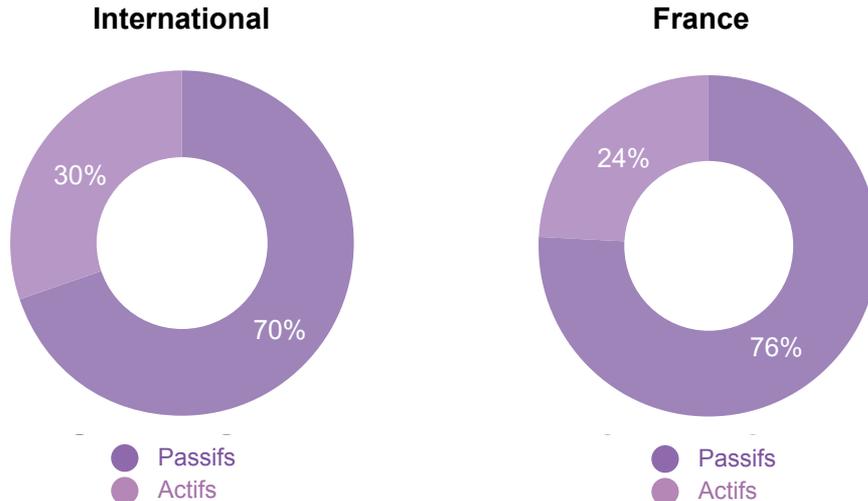


# Le panorama des talents en 2015



# Les talents français sont plus passifs que la moyenne mondiale

En France, les professionnels ont moins tendance à rechercher de nouvelles opportunités professionnelles que dans le reste du monde. Cela signifie que les recruteurs doivent aller au-devant des talents qu'ils veulent engager.



## Candidats passifs :

- ✓ Ils s'appuient sur leur réseau personnel
- ✓ Ils sont ouverts au dialogue avec un recruteur
- ✓ Ils sont parfaitement satisfaits et ne veulent pas changer de poste

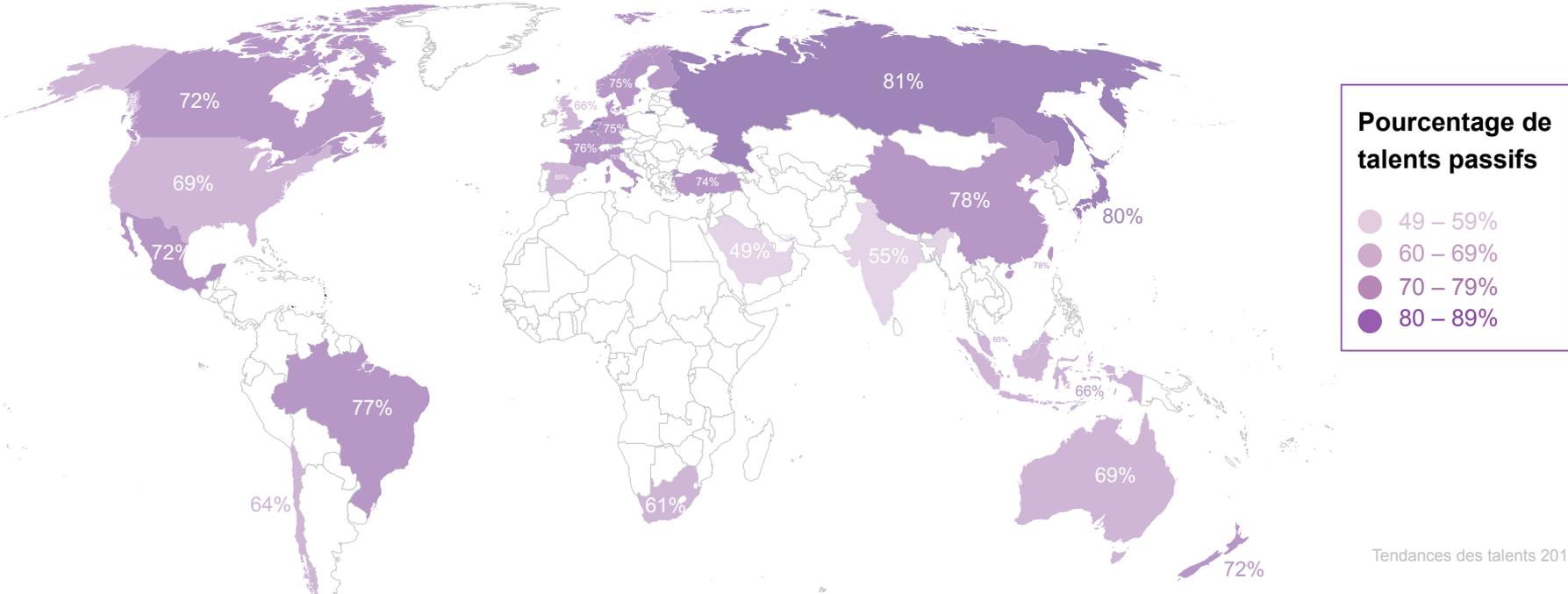
## Candidats actifs :

- ✓ Ils recherchent activement un poste
- ✓ Ils consultent les offres plusieurs fois par semaine

*Comment qualifieriez-vous votre situation actuelle en matière de recherche d'emploi ?*

# Les talents passifs dans le monde

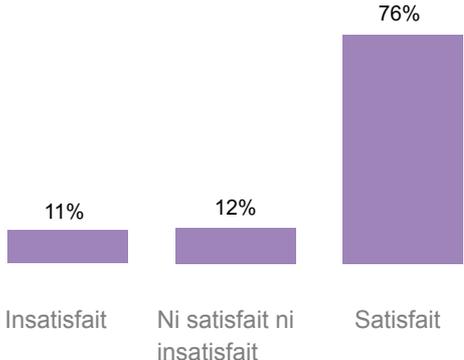
Si vous recrutez dans plusieurs pays, cette carte est faite pour vous. Plus les talents d'un pays sont passifs, plus vous devez attirer leur attention en vous appuyant sur votre marque employeur et aller à leur rencontre de manière proactive en leur présentant de nouvelles opportunités.



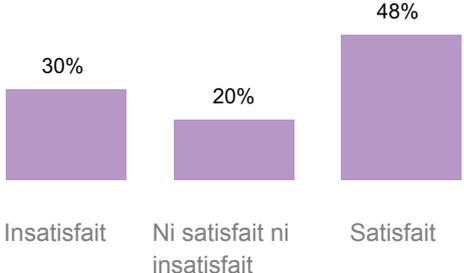
# Un talent actif n'est pas forcément un talent malheureux

Avec l'amélioration de l'économie mondiale, de plus en plus de professionnels souhaitent s'ouvrir à de nouvelles perspectives, quel que soit leur degré de satisfaction quant à leur poste actuel.

**Satisfaction au travail pour les talents passifs**



**Satisfaction au travail pour les talents actifs**





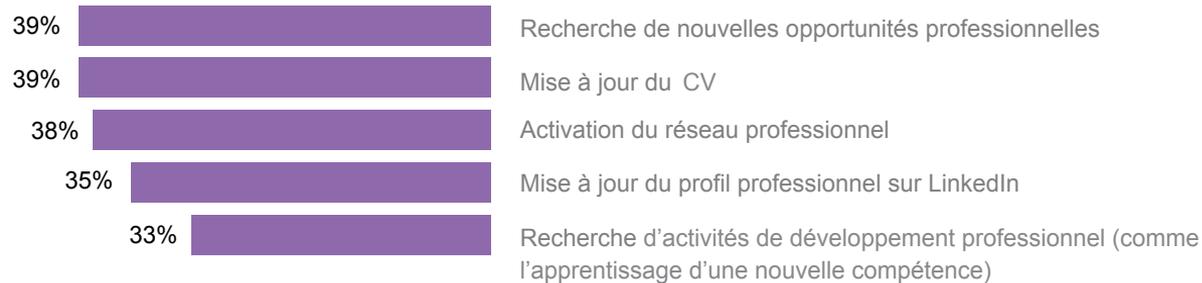
# Le comportement des talents



# Les professionnels du monde entier améliorent en permanence leur marque professionnelle

Qu'ils soient actifs ou passifs, les talents consacrent du temps à l'amélioration de leur marque professionnelle en vue d'accroître leurs opportunités de carrière.

## Activités de développement professionnel les plus courantes au cours du mois précédent



*Parmi les activités suivantes, lesquelles avez-vous effectuées au cours du mois précédent ?*

# Les talents français utilisent Internet et ses réseaux pour trouver de nouveaux emplois

Pour trouver de nouvelles opportunités d'emploi, les talents français utilisent les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn et se tournent vers leurs amis et collègues.

## Canaux de recherche d'opportunités les plus populaires parmi les talents



De nombreux professionnels s'appuient sur leurs amis et collègues pour dénicher de nouvelles opportunités. Savez-vous quelle est la réputation de votre entreprise en tant que lieu de travail ?

Faites de vos employés de fidèles ambassadeurs de votre marque, afin de favoriser vos recrutements.



# La première conversation



# En cas de doute, faites le premier pas

Si vous hésitez à aller au-devant des talents, dites-vous que la plupart des professionnels en France prêteront toujours une oreille attentive à de nouvelles opportunités professionnelles.

## Intérêt des talents pour les offres de recruteurs ou de chasseurs de têtes



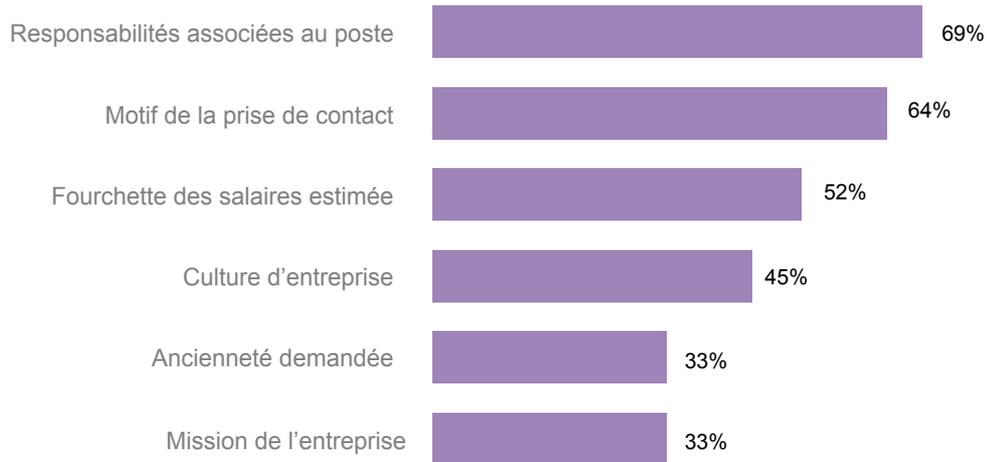
**78%** des talents à l'échelle mondiale accepteraient d'être contactés par le recruteur d'une entreprise ou d'un cabinet de recrutement

*Dans quelle mesure êtes-vous intéressé(e) par une nouvelle opportunité professionnelle proposée par le recruteur interne d'une entreprise ou un chasseur de têtes travaillant pour un cabinet de recrutement ?*

# Premier contact : ce que les talents veulent savoir

Lorsque vous contactez un professionnel à propos d'une nouvelle opportunité d'emploi, veillez à lui décrire les responsabilités associées au poste et à lui expliquer en quoi il représente le candidat idéal.

## Ce qui intéresse en premier lieu les talents du monde entier



Vous utilisez InMail ? La plupart des utilisateurs lisent leurs InMails lors de leurs déplacements. Aussi, incluez uniquement les informations qui les intéressent dans votre premier InMail, afin d'attirer leur attention.

Mieux vous saurez faire la différence entre ce qui est essentiel ou non, plus le taux d'acceptation de vos InMails sera élevé et plus vous retiendrez l'attention des talents.

# Trois conseils essentiels de LinkedIn pour vos InMails

1

Prenez l'initiative de  
contacter les abonnés

Les abonnés à votre page  
Carrières sur LinkedIn sont 81%  
plus susceptibles de répondre à  
vos InMails que les autres  
membres du réseau.

2

Ne faites pas  
empiéter le travail sur  
le week-end

Les messages InMail envoyés  
le samedi sont 16% moins  
susceptibles d'obtenir une  
réponse que ceux envoyés au  
cours de la semaine

3

Plus le week-end se rapproche,  
moins le talent est susceptible  
de répondre

Les InMails envoyés le jeudi  
entre 9 et 10 heures sont 12% plus  
susceptibles d'obtenir une réponse  
que ceux envoyés le vendredi à la  
même heure



## L'entretien



# L'entretien est un moment décisif dans la recherche d'emploi

Quelle que soit la façon dont vous présentez un poste, la grande majorité des professionnels ont encore des doutes sur l'emploi et sur votre entreprise quand ils se présentent à l'entretien.

Un entretien bien mené vous permettra d'attirer les meilleurs talents, tandis qu'une mauvaise expérience risque fort de compromettre vos efforts de recrutement.

## 83%

des talents à travers le monde déclarent qu'une expérience **négative** lors d'un entretien peut les faire changer d'avis sur un poste ou une société qu'ils appréciaient

## 87%

des talents à travers le monde déclarent qu'une expérience **positive** lors d'un entretien peut les faire changer d'avis sur une société ou un poste sur lequel ils avaient des doutes

## 53%

des talents à travers le monde révèlent que l'entretien le plus important est celui qu'ils ont avec leur éventuel futur responsable

# La façon dont l'entretien se déroule joue un rôle primordial dans la prise de décision finale du talent

Les talents à travers le monde le disent sans équivoque : le déroulement de l'entretien est un facteur déterminant dans leur choix de rejoindre votre entreprise ou de poursuivre leur quête d'un nouvel emploi.

## Importance de l'entretien dans la décision finale des talents



*Quelle est l'importance du déroulement global de l'entretien dans votre décision de rejoindre une entreprise ?*

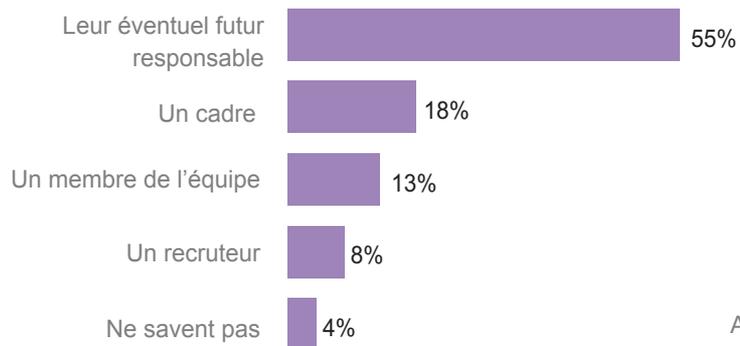


Si vous perdez des candidats après la phase d'entretien, rassemblez votre équipe, vos responsables du recrutement et vos collègues RH. Ensemble, réfléchissez à comment faire en sorte que les candidats gardent une impression favorable de leur entretien.

# Aspects de l'entretien les plus importants pour les talents français

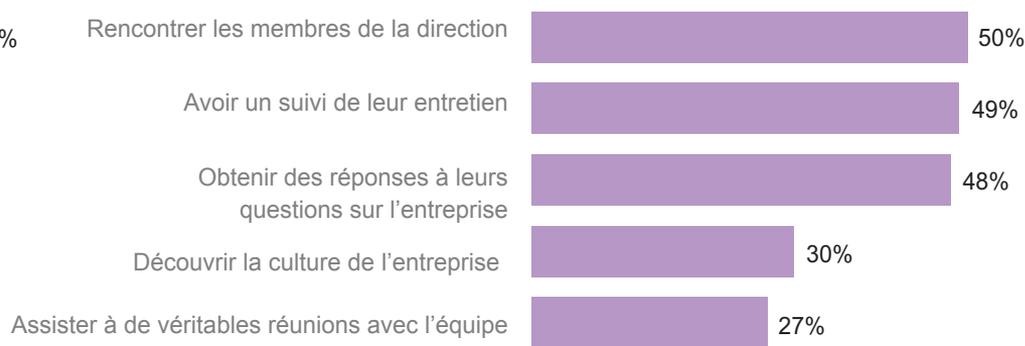
La guerre des talents est déclarée. Pour vous démarquer et attirer les meilleurs talents, portez une attention toute particulière aux aspects qui leur importent le plus lors de l'entretien.

## Quel interlocuteur souhaitent avoir les talents lors de l'entretien ?



*Quelle est la personne la plus importante pour déterminer si votre entretien a été positif ?*

## Qu'est ce qui compte pour les talents lors de l'entretien ?

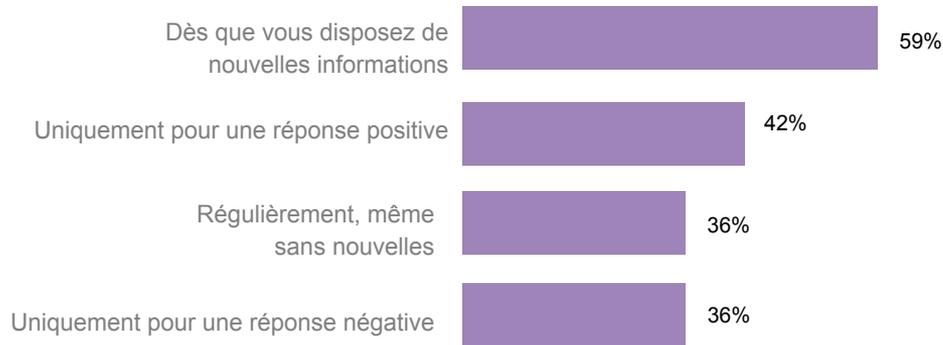


*En dehors de votre entretien avec votre éventuel futur responsable et/ou équipe, quels aspects sont pour vous les plus importants pour le bon déroulement d'un entretien ?*

# Rester en contact après l'entretien

Manifestez-vous après le jour de l'entretien. Les candidats veulent recevoir des nouvelles de votre part et être informés des progrès de leur candidature.

## À quel moment les talents à travers le monde souhaitent-ils recevoir des nouvelles ?



*Après l'entretien, à quel moment souhaitez-vous recevoir des nouvelles du recruteur ou du chasseur de têtes concernant le poste ?*

**77%** des professionnels préfèrent recevoir les bonnes nouvelles par téléphone

**65%** des professionnels préfèrent recevoir les mauvaises nouvelles par e-mail



Les bonnes nouvelles ont toujours plus d'effet lorsqu'elles sont annoncées en personne. Faites en sorte que les candidats se sentent valorisés en confirmant votre intérêt par téléphone.

# Aller au-delà des attentes des talents

Aujourd'hui, les entreprises qui attirent les meilleurs talents sont celles qui savent surprendre les candidats et leur donner une impression favorable à toutes les étapes de la recherche d'emploi.

Par exemple, donner un feedback aux talents sur le déroulement de l'entretien est un bon moyen de leur montrer que vous vous souciez de leur réussite, qu'ils rejoignent ou non votre entreprise.

**94%**

des talents à travers le monde  
souhaitent recevoir un  
feedback sur leur entretien

**41%**

des talents à travers le monde ont  
reçu un feedback sur leurs  
entretiens précédents



Saisissez les opportunités de donner aux talents une impression positive de votre entreprise. Les candidats que vous n'embauchez pas ont tout autant d'influence sur la réputation et la marque employeur de votre entreprise que ceux qui rejoignent votre équipe.



La décision finale

# Convertir plus de candidats en nouveaux employés

Quand un candidat envisage une offre d'emploi, certains facteurs importent plus que d'autres. Savoir lesquels vous permettra d'améliorer votre taux de recrutement.

## Principaux facteurs pris en compte par les talents en France pour examiner une offre d'emploi



94%

des talents déclarent que le fait d'être contacté par leur éventuel futur responsable peut leur faire accepter une offre plus rapidement

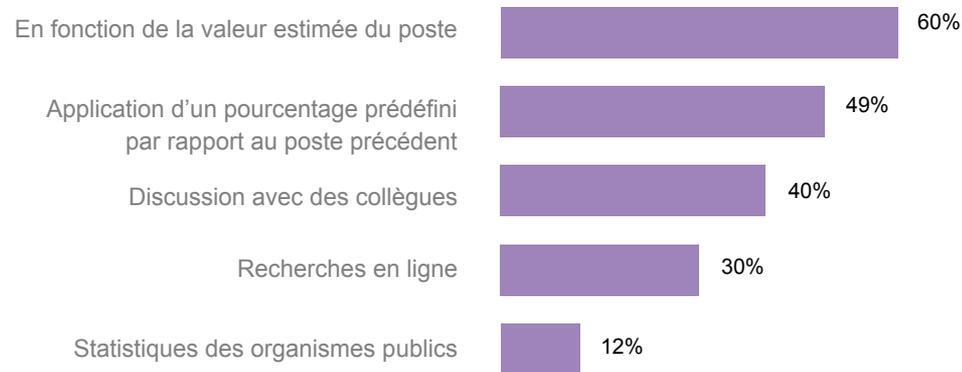
89%

des talents déclarent que le fait d'être contacté par vous, le recruteur, peut leur faire accepter une offre plus rapidement

# Négociations salariales : les talents se fient à leur instinct

La plupart des professionnels s'appuient sur leur propre jugement pour déterminer ce qu'est un salaire équitable

## Critères de référence en matière de salaires pour les talents du monde entier



Donnez aux candidats des estimations réalistes et répondez honnêtement à leurs questions sur les responsabilités et la charge de travail associées au poste, afin qu'ils puissent déterminer une fourchette salariale qui leur paraisse équitable.

L'objectif de toute négociation salariale est d'offrir une rémunération équitable, tout en gardant un esprit ouvert et, surtout, en faisant en sorte que le candidat se sente valorisé.

*Sur la base de quels critères déterminez-vous ce qu'est un salaire équitable ?*

# Quelles sont les principales sources de frustration pour les talents au cours de leur recherche d'emploi ?



*Recruter quelqu'un, c'est comme se marier en ayant rencontré son futur conjoint seulement à quelques reprises. J'aimerais que les entretiens professionnels se déroulent sur plusieurs jours, avec une dimension pratique, pour voir si le candidat convient au poste.*

*Fausse promises, formules à la mode et appels après 18 heures.*

*C'est difficile de ne recevoir aucun feedback après un entretien. Sans ça, comment s'améliorer ?*

*Trop de mystère. Donner d'emblée plus d'informations ferait gagner beaucoup de temps aux deux parties.*

*Il est frustrant de ne pas se sentir écouté(e). J'aimerais que les recruteurs prennent en considération mes compétences spécifiques et ce que je recherche dans un nouveau poste avant de me présenter leur offre.*

*Le processus est si long ! Je préférerais que le processus de candidature soit plus rapide.*



# Conclusion

Nous espérons que ce rapport vous a ouvert de nouvelles perspectives sur les aspirations des talents dans leur recherche d'emploi, et qu'il vous a donné de nouvelles idées à intégrer à votre stratégie de recrutement.

Voici cinq façons de mettre ces données en pratique dès aujourd'hui :

1. Investir dans les canaux utilisés par les talents pour rechercher des opportunités (page 12)
2. Inclure les informations les plus percutantes dans votre premier message aux candidats (page 15)
3. Réfléchir avec les responsables du recrutement et la direction à la façon de créer une expérience positive lors des entretiens (page 20)
4. Rester en contact avec les candidats après l'entretien (page 21)
5. Se concentrer sur les facteurs qui comptent le plus pour le talent dans une offre d'emploi (page 24)

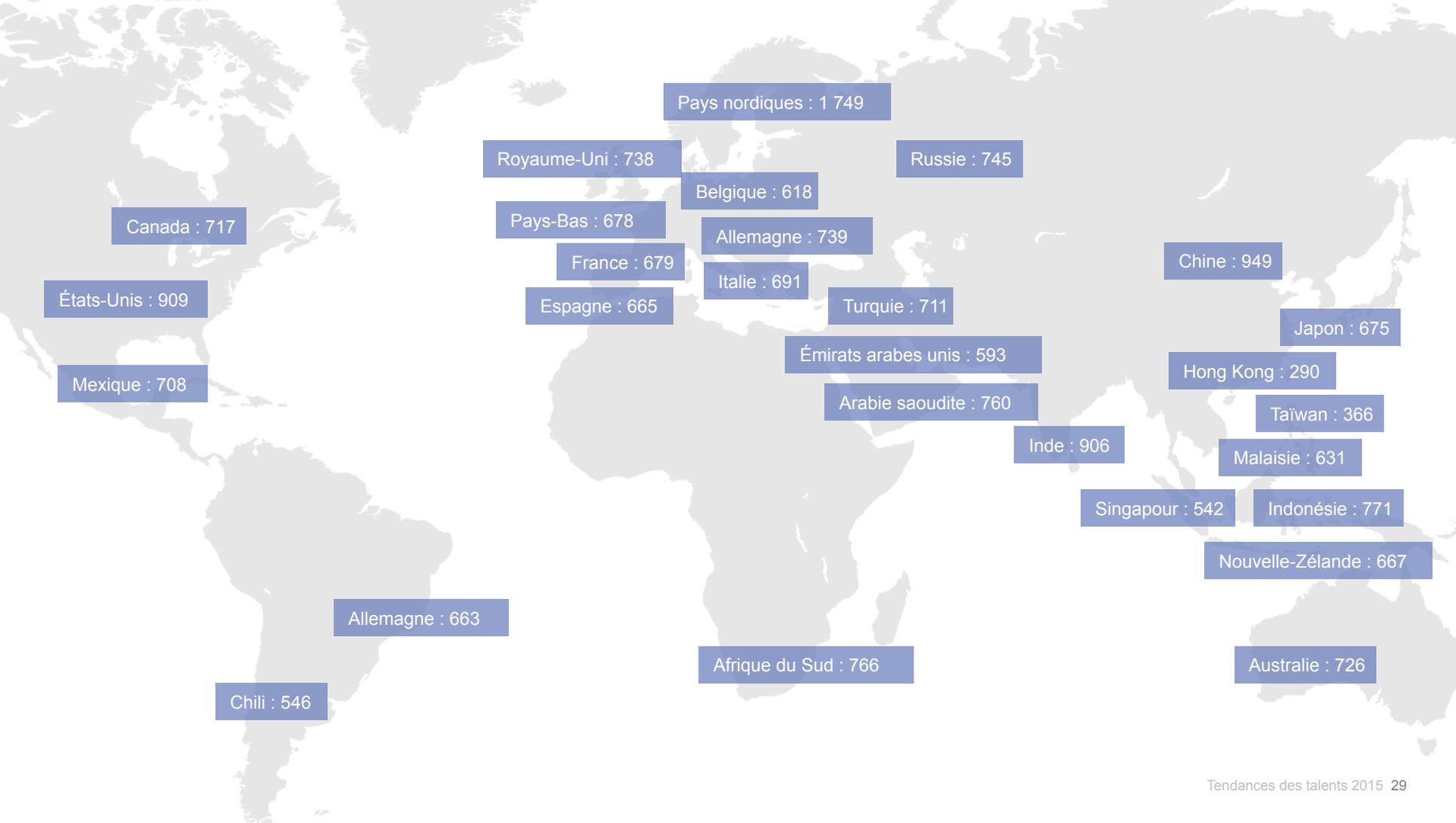
La meilleure façon de savoir ce que veulent les talents est tout simplement de le leur demander. De cette façon, nous sommes convaincus que vos relations avec les candidats seront plus solides et que vos nouveaux employés n'en seront que plus épanouis.

# Méthodologie

L'enquête sur les tendances des talents de LinkedIn a été menée en février et mars 2015.

Les personnes interrogées ont répondu à des questions sur leur attitude et leur opinion concernant plusieurs aspects liés à la recherche d'emploi.

Nous avons recueilli les réponses de 20 931 membres de LinkedIn dans le monde entier, tous actuellement en poste. La marge d'erreur théorique pour cette enquête est de +/- 0,68% avec un intervalle de confiance à 95%, plus élevé pour les sous-groupes.



Canada : 717

États-Unis : 909

Mexique : 708

Chili : 546

Allemagne : 663

Royaume-Uni : 738

Pays-Bas : 678

France : 679

Espagne : 665

Pays nordiques : 1 749

Belgique : 618

Allemagne : 739

Italie : 691

Russie : 745

Turquie : 711

Émirats arabes unis : 593

Arabie saoudite : 760

Inde : 906

Chine : 949

Japon : 675

Hong Kong : 290

Taiwan : 366

Malaisie : 631

Singapour : 542

Indonésie : 771

Nouvelle-Zélande : 667

Australie : 726

Afrique du Sud : 766

# À propos de LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions offre une gamme complète de solutions de recrutement pour aider les entreprises de toutes tailles à trouver, intéresser et attirer les meilleurs talents.

Fondée en 2003, LinkedIn connecte les professionnels du monde entier afin de les rendre plus productifs et les aider à réussir. Avec plus de 300 millions de membres toutes nationalités confondues, y compris des cadres de toutes les entreprises du Fortune 500, LinkedIn est le plus vaste réseau professionnel au monde.



Abonnez-vous à notre blog  
[Talent.linkedin.com/blog](https://Talent.linkedin.com/blog)



Regardez nos vidéos sur YouTube  
[youtube.com/user/LITalentSolutions](https://youtube.com/user/LITalentSolutions)



Consultez notre SlideShare  
[slideshare.net/linkedineurope](https://slideshare.net/linkedineurope)



Obtenez des informations supplémentaires  
<https://business.linkedin.com/fr-fr/talent-solutions>



Suivez-nous sur Twitter  
[@linkedinfrance](https://twitter.com/linkedinfrance)



Rejoignez notre réseau sur LinkedIn  
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>

# À propos des auteurs



## Sam Gager

Conseiller en recherches  
LinkedIn Talent Solutions

Sam Gager est un chercheur expérimenté de l'équipe LinkedIn Insights. Lui et ses collègues s'appuient sur les données propriétaires de LinkedIn pour dégager des informations mobilisables.



## Alyssa Sittig

Responsable marketing associée  
LinkedIn Talent Solutions

Alyssa Sittig est passionnée par le marketing de contenu. Elle s'appuie sur les données de LinkedIn pour proposer aux professionnels de la recherche de talents des informations leur permettant de travailler de façon plus productive et plus efficace.



## Ryan Batty

Directeur du marketing  
LinkedIn Talent Solutions

Ryan Batty croit à la force du storytelling pour véhiculer des idées importantes. Il dirige une équipe de spécialistes du marketing dédiée à la collecte et au partage d'idées, d'informations et d'histoires pouvant être mises au service du secteur de la recherche de talents.



## Caroline Zeller

Responsable Marketing  
LinkedIn Talent Solutions France

Caroline Zeller croit à la puissance des données pour mieux comprendre le marché du recrutement en France et permettre de le faire évoluer chaque jour.