



Tendances du recrutement en France

3 Tendances du recrutement à connaître pour 2015

LinkedIn Talent Solutions

Introduction

Pour réussir en 2015, les responsables de l'acquisition de talents et les chefs d'entreprises devront prendre une longueur d'avance sur les dernières tendances du recrutement. Les entreprises et organismes subissent une forte pression pour trouver du personnel très compétent à moindre coût tout en restant compétitifs face aux grandes marques et aux start-up prometteuses. Le secteur du recrutement subit des perturbations de niche. Les réseaux sociaux et le marketing numérique se normalisent pour le recrutement. Grâce à l'émergence presque quotidienne de technologies et techniques de recrutement innovantes, nous assistons à la démocratisation du recrutement. Toute entreprise, grande ou petite, peut désormais dénicher des candidats de qualité grâce aux outils et stratégies adéquats. Le présent document vous informera sur ces tendances du recrutement afin de vous aider à les anticiper en 2015.

À propos de cette étude

Nous avons interrogé **4 125** responsables de l'acquisition de talents pour **14** entreprises de **31** pays, afin de comprendre ce qui les préoccupe et quelle évolution ils entrevoient pour le secteur en 2015. Prenez une longueur d'avance en 2015 : profitez des témoignages que nous avons relevés auprès des meilleurs recruteurs de talents internationaux et engagez-vous sur la voie de la réussite.

02 Introduction

03 Résumé analytique

04 Partie 1 : Le secteur du recrutement en 2015

10 Partie 2 : Les sources

20 Partie 3 : La marque employeur

26 Partie 4 : L'avenir du recrutement

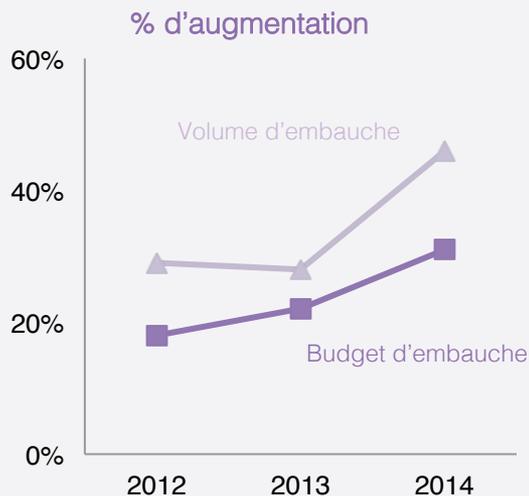
30 Épilogue : Informations à retenir

Résumé analytique : tendances du recrutement en France

3 tendances du recrutement et prévisions à connaître pour 2015

1 Vue d'ensemble du secteur :

Budgets et volumes des recrutements contredisent la tendance à la stagnation, gagnant en intensité lors des deux dernières années.

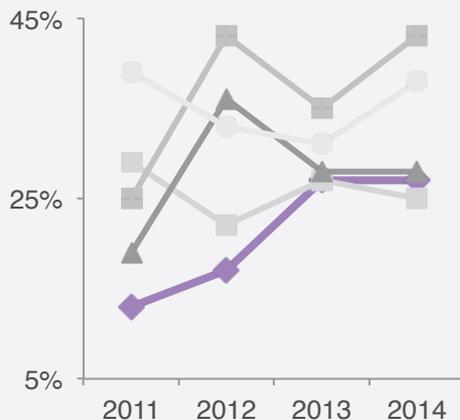


"En ce qui concerne les employés à plein temps et à temps partiel uniquement, quels changements attendez-vous cette année dans les volumes d'embauche au sein de votre entreprise ?"

"Comment votre budget pour les solutions de recrutement a-t-il évolué depuis l'an dernier ?"

2 Les sources :

L'utilisation des réseaux sociaux professionnels par les recruteurs est une source en constante augmentation

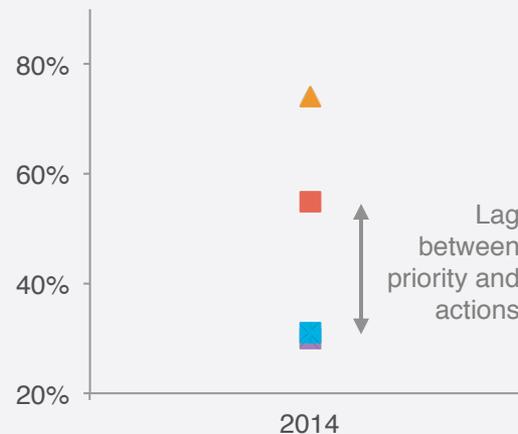


- Réseaux sociaux professionnels
- Programmes de recommandation d'employés
- Espace carrière des sites internet d'entreprises
- Sites de recrutement
- Recrutement interne

"En termes d'embauches importantes et de qualité effectuées ces 12 derniers mois, quelles en ont été les sources les plus récurrentes, parmi les suivantes ?"

3 La marque employeur :

Beaucoup d'entreprises accordent la priorité au développement d'une marque employeur. Cela commence à se ressentir dans leurs actions.



- La marque employeur est une priorité majeure
- La marque employeur a une influence importante sur notre capacité à embaucher des candidats de qualité
- Nous mesurons régulièrement la santé de notre marque employeur de façon quantifiable
- Les responsables de notre marque employeur disposent de ressources suffisantes pour y arriver



Partie 1 : Le secteur du recrutement en 2015

Partie 1 : Le secteur du recrutement en 2015

Les volumes et budgets d'embauche contredisent la tendance à la stagnation, explosant pour la première fois en quatre ans. Avec le fossé qui se creuse entre les budgets et l'embauche, les responsables de l'acquisition de talents sont susceptibles de revoir le volume de leurs activités. Plus que jamais, il est important d'en faire plus avec moins de moyens. La concurrence et la rémunération restent les plus gros obstacles pour attirer des candidats, obligeant les recruteurs à ruser en utilisant des techniques basées sur les données dans leur recherche des meilleurs candidats. Les petites et grandes entreprises atteignent leurs objectifs uniques de recrutement, et doivent ensuite jouer à leur propre avantage concurrentiel. À l'étranger, les avancées technologiques ont également commencé à perturber le secteur du recrutement, posant le décor pour un avenir dynamique et enthousiasmant pour le recrutement.

- ✓ Contexte technologique et catalyseurs
- ✓ Pressions et priorités organisationnelles
- ✓ Menaces concurrentielles

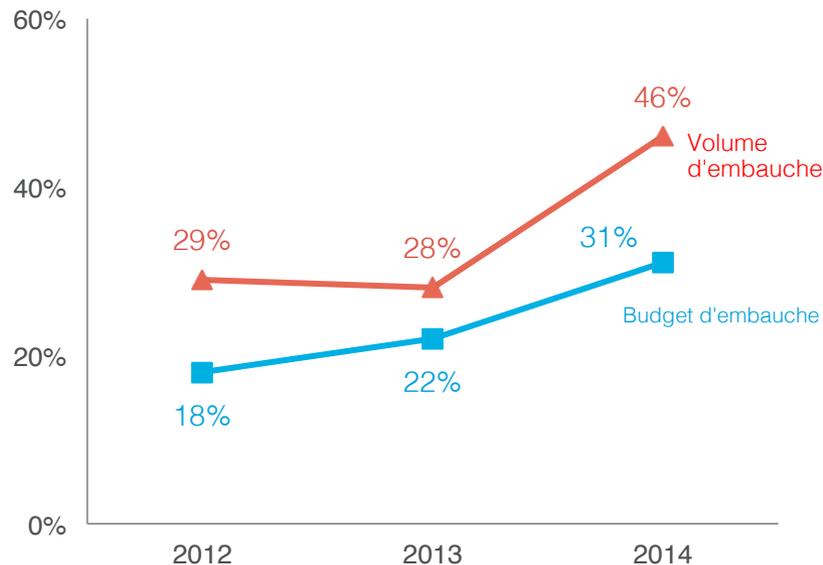
Avancées	Implication pour l'acquisition de talents
Médias sociaux	L'accessibilité et la connectivité des professionnels sur internet a rendu les talents plus faciles à trouver. Les règles du jeu s'en trouvent uniformisées.
Marketing numérique	Le secteur du recrutement s'approprie progressivement la publicité ciblée à partir des données démographiques et des activités en ligne des profils, qui relevait jusque-là exclusivement du marketing. Les entreprises peuvent ainsi trouver avec une grande précision les candidats adéquats en segmentant et en ciblant les talents en fonction des offres qui leur correspondent le plus.
Mobile	Avec l'explosion mondiale des outils mobiles, les candidats recherchent de plus en plus d'offres et d'entreprises sur des applications pour mobiles.
Machine Learning/ apprentissage automatique	Des algorithmes adaptatifs peuvent désormais associer des postes à des chercheurs d'emploi à partir d'informations en temps réel sur leurs actions (par ex. : offres d'emploi consultées, accès au formulaire de candidature).
Analyse des données	À mesure que le coût de stockage, de traitement et de transmission de données diminue, les responsables de l'acquisition de talents commencent à utiliser ces données dans des prises de décisions stratégiques et tactiques.

Pression organisationnelle

Le volume et les budgets d'embauche explosent

Dans les entreprises françaises, les volumes et budgets d'embauche contredisent la tendance à la stagnation, augmentant depuis quatre ans. À mesure que l'écart se creuse entre le volume et les budgets d'embauche en 2015, les responsables du recrutement doivent revoir le volume de leurs activités, en faire plus avec moins de moyens, et investir judicieusement.

% des responsables dont le budget ou le volume a augmenté



"En ce qui concerne les employés à plein temps et à temps partiel uniquement, quels changements attendez-vous cette année dans les volumes d'embauche au sein de votre entreprise ?"

"Comment votre budget pour les solutions de recrutement a-t-il évolué depuis l'an dernier ?"

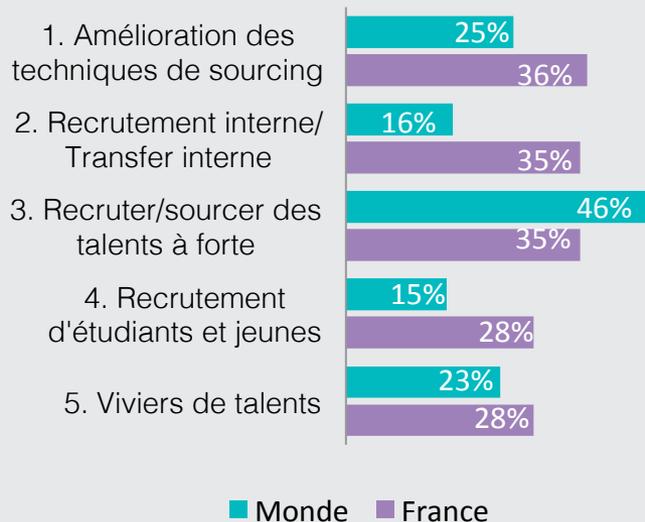
46%

Des CEO français pensent que globalement les cabinets de recrutement sont en hausse, selon une étude LinkedIn de 2014.

Priorités organisationnelles : les plus grandes priorités résident dans le sourcing et la qualité des embauches

Sourcing et recrutements internes sont les priorités

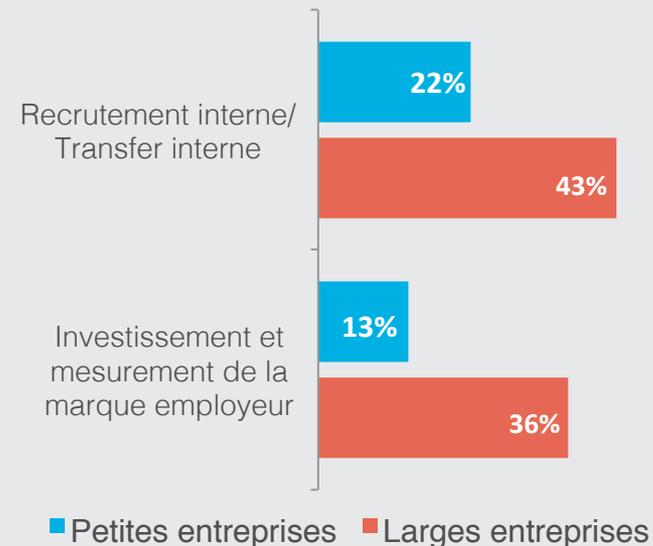
Les responsables de l'acquisition de talents français et mondiaux ne sont pas d'accord en ce qui concerne les priorités organisationnelles. En France, l'amélioration des techniques de sourcing est la priorité de l'ensemble des organisations de recrutement. Les recrutements internes sont la seconde priorité en France.



"En ce qui concerne les priorités de votre entreprise en 2014 en matière de recrutement, lesquelles des propositions suivantes correspondent le plus à votre organisation ?"

Les petites entreprises diffèrent des grandes entreprises

Les petites entreprises combattives ont beaucoup plus tendance à recruter surtout des candidats en recherche passive. Les grandes entreprises françaises, quant à elle, ont beaucoup plus tendance à recruter selon un critère de diversité. Notre définition des petites entreprises englobe les organismes de moins de 500 employés.



"En ce qui concerne les priorités de votre entreprise en 2014 en matière de recrutement, lesquelles des propositions suivantes correspondent le plus à votre organisation ?"

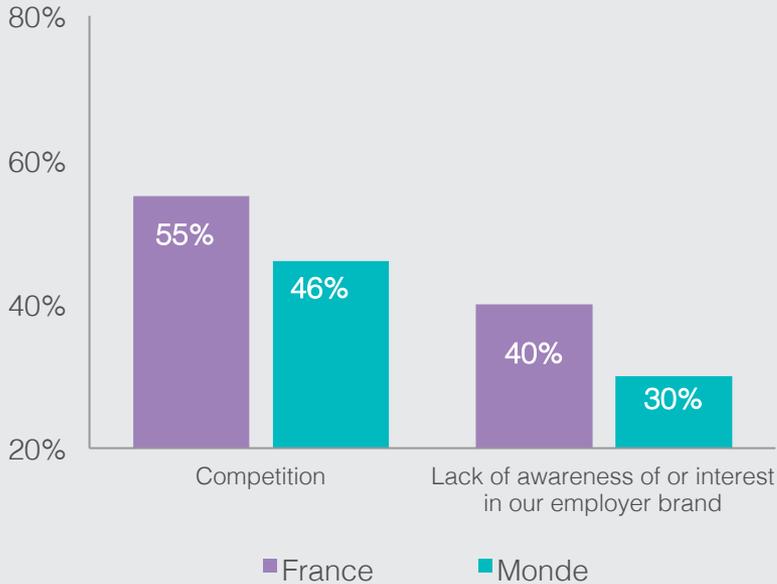
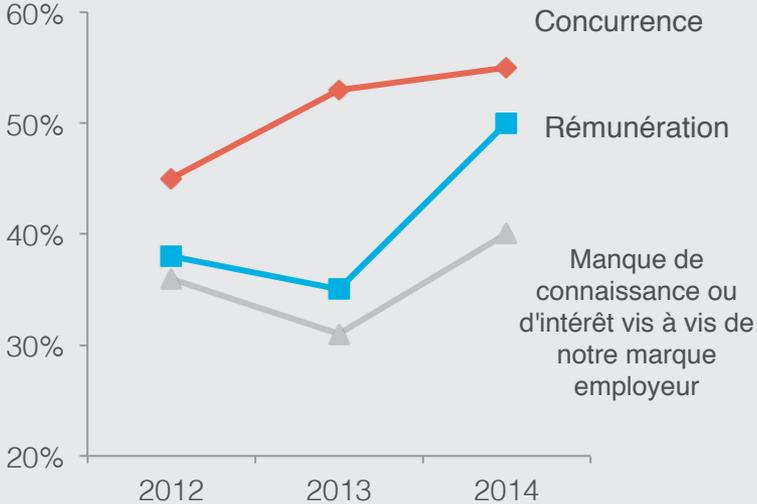
Menaces concurrentielles : le plus gros obstacle à l'acquisition de talents en 2015 est la concurrence

En France, la concurrence représente l'obstacle majeur de l'embauche

La concurrence est plus gros obstacle opposé aux entreprises françaises qui cherchent à attirer des talents de qualité, bien avant la rémunération.

La concurrence inquiète plus les entreprises françaises que leurs homologues étrangères

Les pressions concurrentielles représentent davantage une menace pour les entreprises françaises que pour leurs homologues étrangères. Les entreprises françaises doivent faire évoluer leurs systèmes de recrutements pour être compétitives et réussir

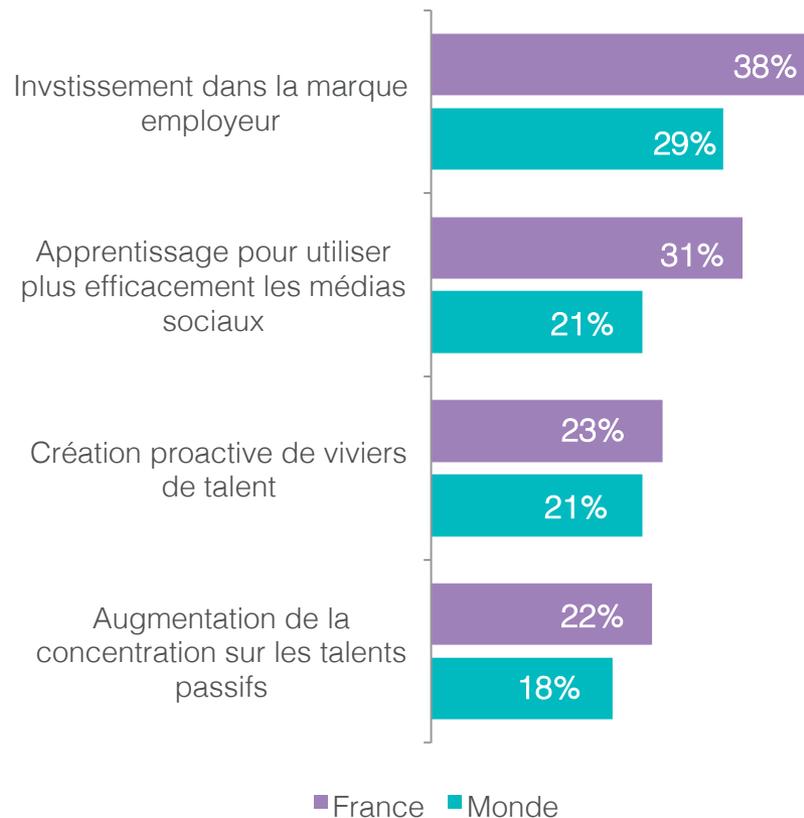


"Quels sont les plus gros obstacles empêchant votre entreprise d'attirer les meilleurs candidats ?"

"Quels sont les plus gros obstacles empêchant votre entreprise d'attirer les meilleurs candidats ?"

Menaces concurrentielles

La marque employeur, les médias sociaux, les viviers de talent et la concentration sur les talents passifs sont les principales menaces concurrentielles en France.



"Quelles actions menées ou envisagées par vos concurrents vous inquiètent le plus ?"

50%

des entreprises françaises recrutent des candidats en recherche passive

4 ans

C'est en moyenne le temps qu'un employé passe dans une même entreprise, selon les données LinkedIn d'août 2014.

47%

des recruteurs français déclarent que la marque employeur est une priorité pour leur entreprise.



Partie 2 : Sourcing

Partie 2: Sourcing

- ✓ Meilleures sources pour le recrutement en quantité et de qualité
- ✓ de candidats en recherche passive
- ✓ Meilleures unités de mesure du recrutement
- ✓ Recrutement via le mobile

De la même façon qu'une équipe de sport se définit par ses joueurs et son entraîneur, une entreprise qui réussit se définit par ses membres et leur qualification. Mais où les entreprises trouvent-elles de nouveaux talents, aujourd'hui ?

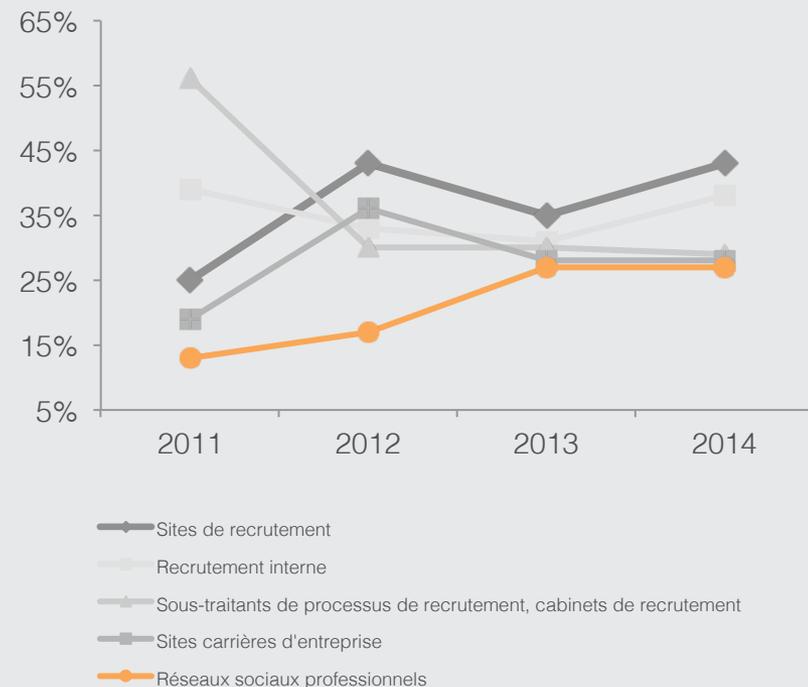
En 2015, le sourcing n'est plus ce qu'il était. L'utilisation des sites de recrutement continuent d'être la source numéro un des embauches de qualité. Le recrutement de candidats passifs est populaire non seulement en France, mais aussi dans les pays à forte puissance économique comme États-Unis, la Chine et l'Inde. Pour de nombreuses entreprises, c'est au coeur de la stratégie de recrutement. Les candidats passifs représentent 75% des professionnels du monde entier.

Tandis que les candidats sont de plus en plus mobiles, les entreprises passent également au recrutement mobile. La révolution du mobile est bat son plein sur le secteur du recrutement et restera un grand thème en 2015.

Meilleure source d'embauches de qualité : les réseaux professionnels

Les sites de recrutement sur internet et les réseaux sociaux professionnels sont en passe de devenir les meilleures sources d'embauche de qualité

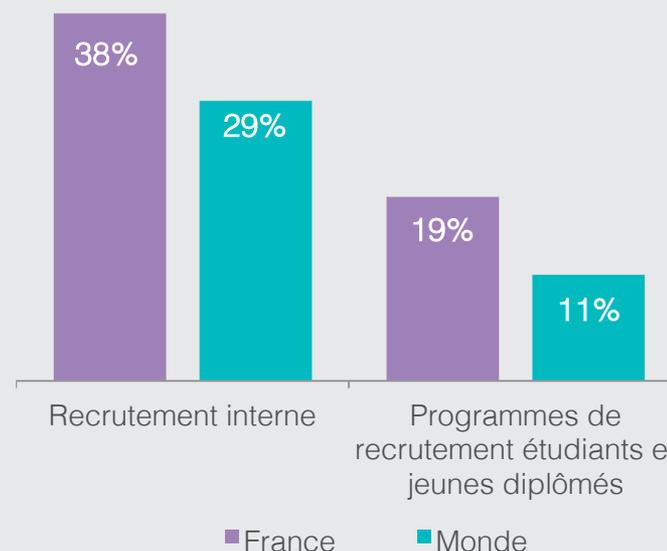
Les réseaux sociaux professionnels connaissent une très forte évolution, doublant sur les quatre dernières années. Prenez de l'avance sur cette tendance en misant sur les réseaux sociaux professionnels pour des embauches de qualité.



"En termes d'embauches importantes et de qualité effectuées par/dans votre entreprise ces 12 derniers mois, quelles en ont été les sources les plus récurrentes, parmi les suivantes ?"

Les entreprises françaises s'appuient énormément sur le recrutement social

Par rapport aux entreprises étrangères, les entreprises françaises puisent beaucoup leurs candidats de qualité dans les réseaux sociaux professionnels, et beaucoup moins grâce aux cabinets de recrutement. À mesure que les marchés internationaux évoluent, cette tendance est à surveiller.

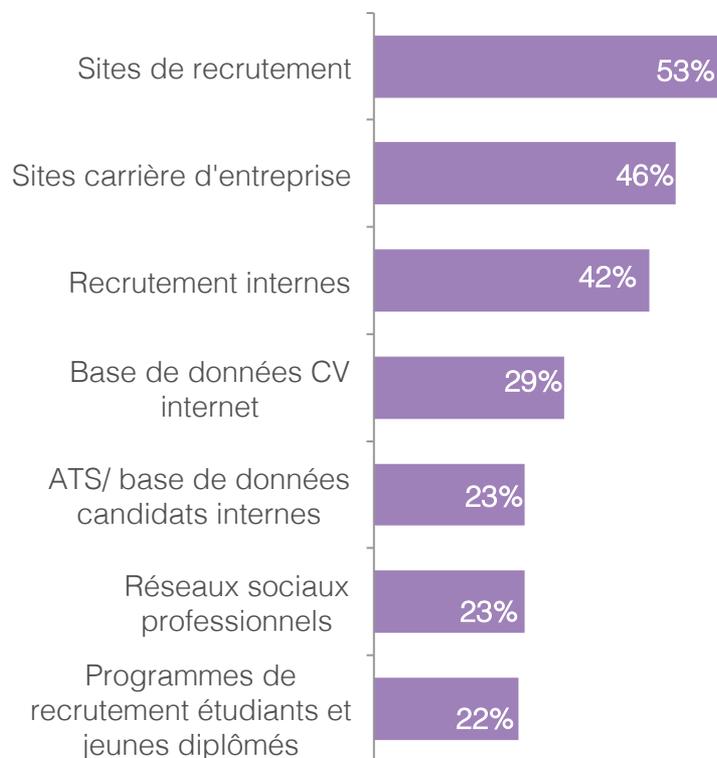


"En termes d'embauches importantes et de qualité effectuées par/dans votre entreprise ces 12 derniers mois, quelles en ont été les sources les plus récurrentes, parmi les suivantes ?"

Meilleure source pour la quantité : les sites de recrutement

Les sites de recrutement sont à l'origine des plus grands nombres d'embauches

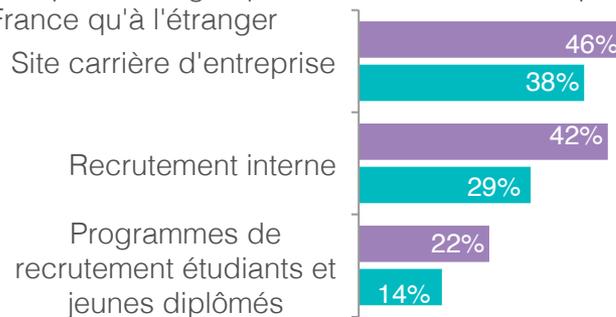
Les sites de recrutement sont actuellement à l'origine des plus grands nombres d'embauches dans les entreprises françaises. Toutefois, la quantité n'est pas toujours synonyme de qualité. Les responsables du recrutement doivent gérer le processus de candidature afin d'être sûrs d'obtenir à la fois la quantité et la qualité.



"Quelle importance ont eu les sources énoncées ci-après pour les embauches de personnel de bureau (effectuée par/dans) votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?"

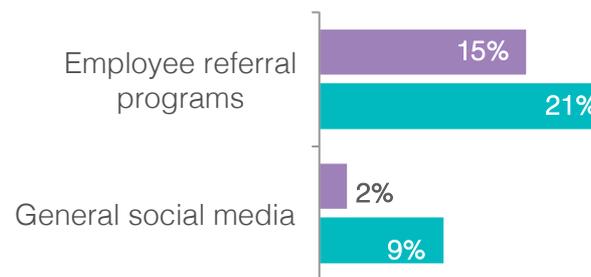
Quelles différences entre les divers moyens de recrutement en France du point de vue de la quantité ?

Les sites carrière d'entreprise, le recrutement interne et les programmes de recrutement étudiants et jeunes diplômés sont plus en vogue pour les embauches en quantité en France qu'à l'étranger



Quelles différences entre les divers moyens de recrutement français du point de vue de la quantité

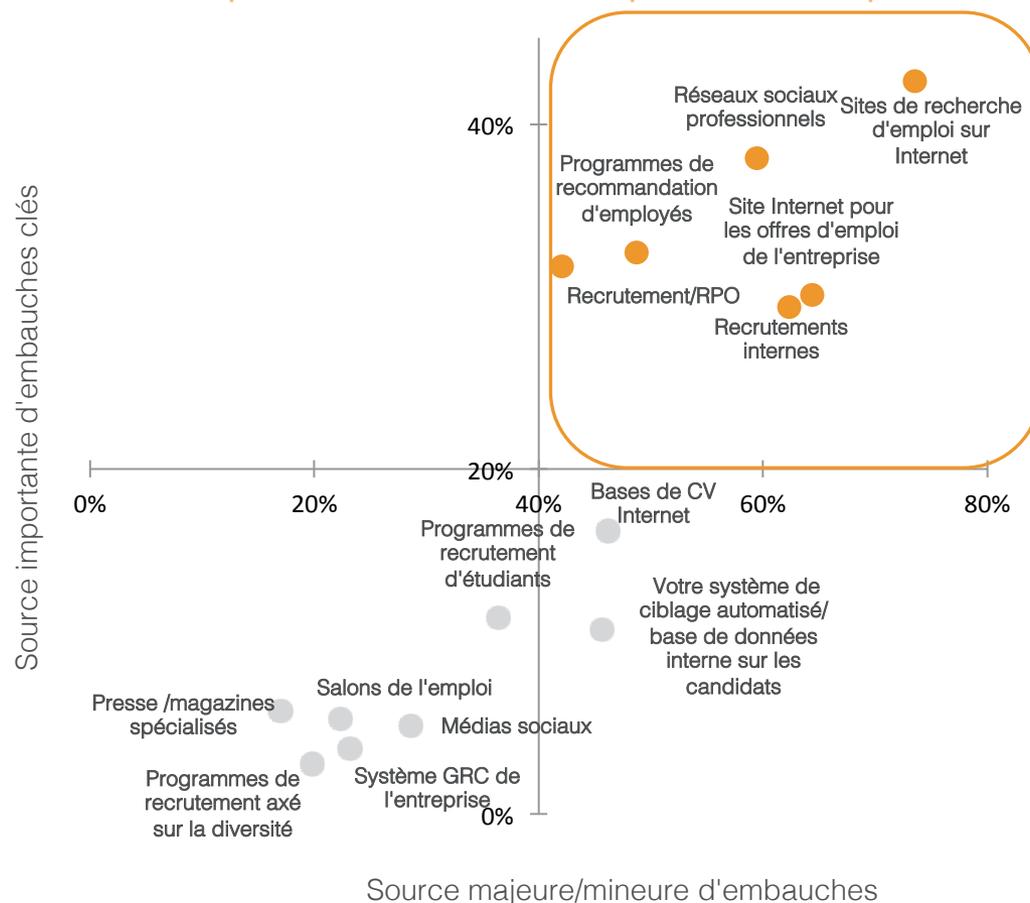
À l'échelle mondiale, les programmes de recommandation interne et les médias sociaux généraux entraînent de plus grandes quantités d'embauches qu'en France.



■ France ■ Global

Les sources : une poignée de sources offre à la fois la quantité et la qualité

5 sources pour le recrutement en quantité et de qualité



77%

des recruteurs pensent qu'il n'est pas judicieux de chercher un retour sur investissement sur les sources d'embauches. Il reste une grande marge d'amélioration.

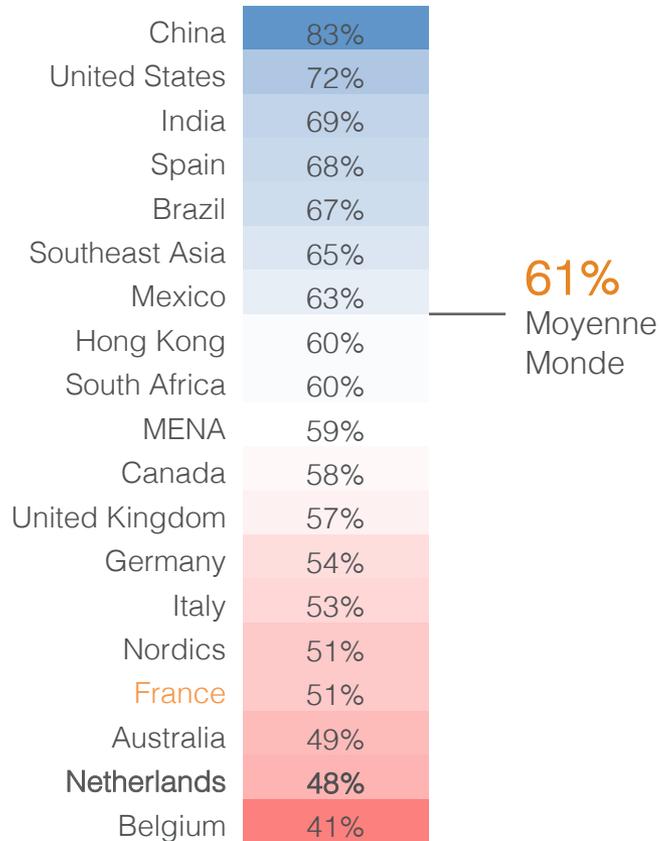
Tandis que l'écart se creuse entre les volumes et les budgets de l'embauche, l'heure est venue d'investir dedans et d'optimiser les sources de candidats de qualité et de quantité.

"Quelle importance ont eu les sources énoncées ci-après pour les embauches de personnel de bureau de votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?" (>15% d'embauches en quantité)

"En termes d'embauches importantes et de qualité effectuées par/dans votre entreprise ces 12 derniers mois, quelles en ont été les sources les plus récurrentes, parmi les suivantes ?"

Recrutement de candidats en recherche passive : États-Unis et Chine en tête

La France se situe en-dessous de la moyenne pour le % d'entreprises qui recrutent des candidats en recherche passive

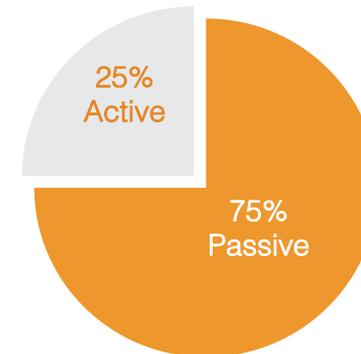


Dans quelle mesure votre système de recrutement s'appuie sur le démarchage de candidats en recherche passive ?

Les entreprises peuvent combler l'écart en recrutant des candidats passifs et actifs

La majorité des candidats mondiaux se considèrent comme passif. Pourtant seulement 61% des entreprises recrutent des candidats passifs. Les entreprises peuvent combler cet écart en ayant une stratégie de recrutement auprès de candidats passifs et actifs.

Répartition mondiale des candidats



"Comment définiriez-vous votre recherche d'emploi ?"
Source : étude LinkedIn sur les tendances du recrutement en 2014

Définition du candidat en recherche active :

- ✓ Consulte activement les offres
- ✓ Jette un coup d'œil deux ou trois fois dans la semaine

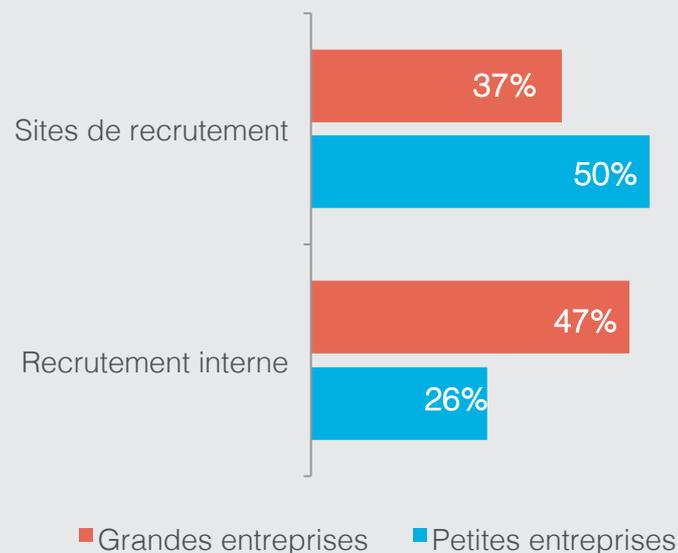
Définition du candidat en recherche passive :

- ✓ Compte sur son réseau personnel
- ✓ Prêt à s'entretenir avec des recruteurs
- ✓ Entièrement satisfait : ne veut pas changer d'emploi

Sourcing: les petites entreprises recrutent différemment

Les sources d'embauches de qualité diffèrent pour les petites entreprises

Les petites entreprises s'appuient plus sur les sites internet de recrutement et moins sur les recrutements internes que les grandes entreprises. Avec moins de temps, de personnel interne et de postes à pourvoir, les petites entreprises doivent trouver des façons d'aider les candidats à les trouver.



"En termes d'embauches importantes et de qualité effectuées par/dans votre entreprise ces 12 derniers mois, quelles en ont été les sources les plus récurrentes, parmi les suivantes ?"

Sourcing: la qualité est l'unité de mesure la plus fiable

La qualité de l'embauche est l'unité de mesure la plus fiable

Les recruteurs du monde entier s'accordent à dire que la qualité des embauches est la valeur la plus fiable pour mesurer les performances de l'équipe de recrutement, suivie par la satisfaction du responsable de l'équipe et le délai avant la prise de poste.

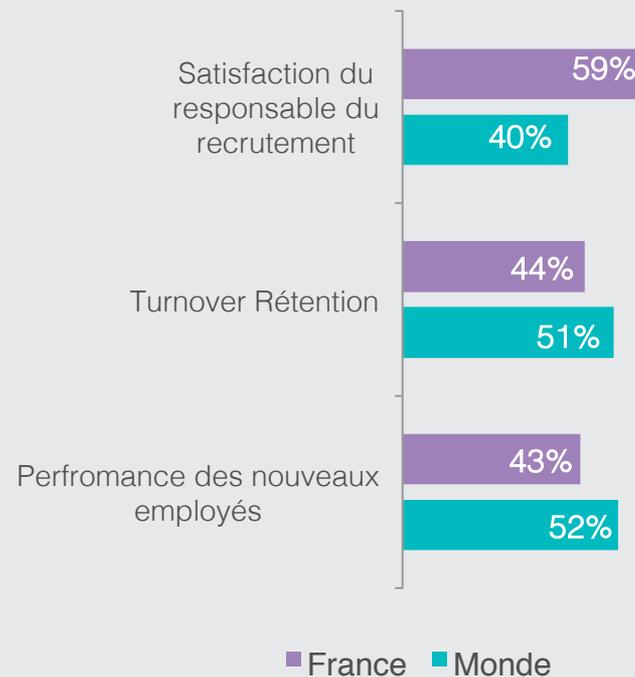


"What is the single most valuable metric that you use to track your recruiting team's performance today?"

Sourcing: la qualité de l'embauche mesurée selon la satisfaction du responsable du recrutement

Satisfaction du responsable du recrutement est la meilleure façon de mesurer la qualité de l'embauche

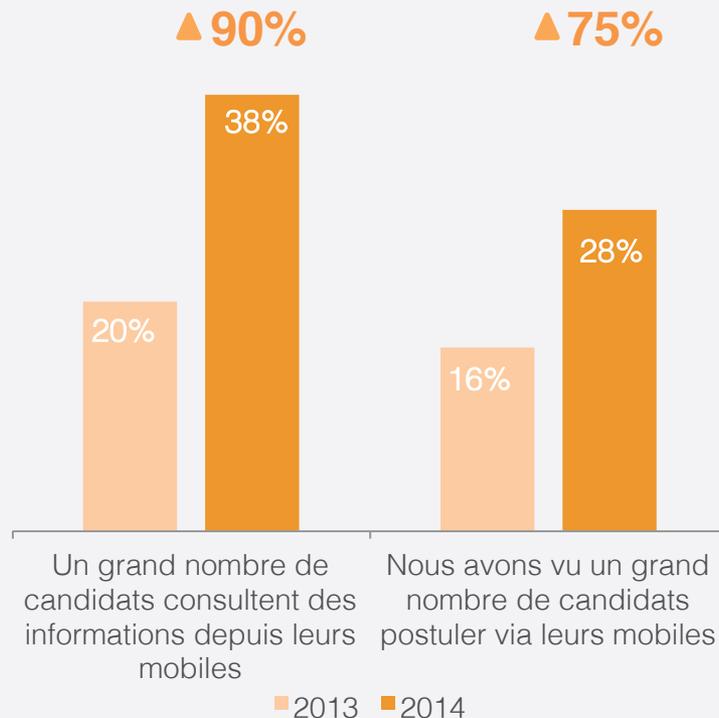
La qualité de l'embauche est largement considérée le Saint Graal des unités de mesure du recrutement. Actuellement, les recruteurs français et étrangers ne s'accordent pas sur les 3 meilleures façons de mesurer la qualité de l'embauche. En France, les recruteurs s'appuient sur la satisfaction du responsable des recrutements et sur le maintien en poste des employés, alors que les entreprises étrangères préfèrent évaluer selon la performance des nouveaux employés.



Sourcing: le rôle de plus en plus important du mobile

Croissance mondiale de la recherche d'emploi via le mobile

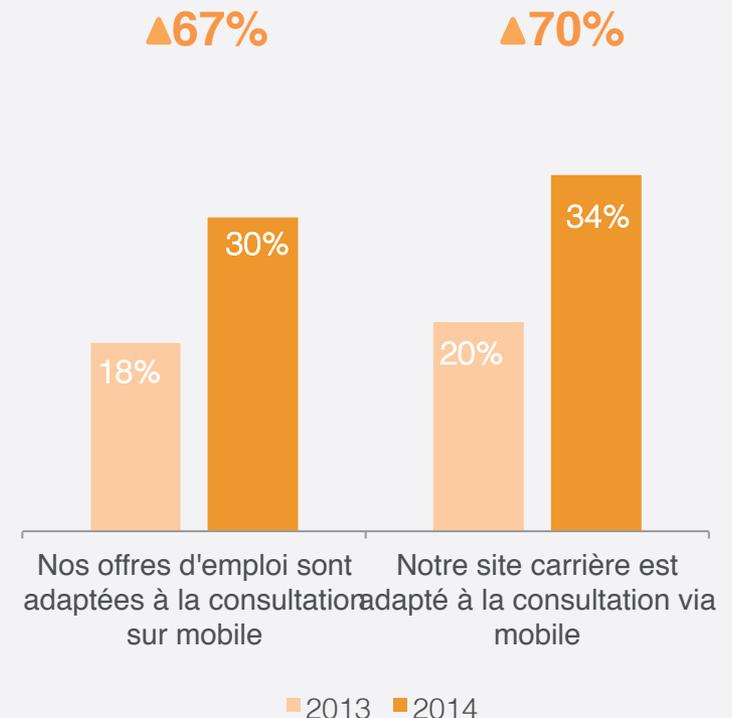
Les recruteurs du monde entier s'accordent sur le fait que la recherche d'emploi via le mobile est en pleine croissance. Nous pensons que cette tendance se poursuivra en 2015.



"Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant le recrutement via le mobile ?"

Les entreprises investissent dans le mobile

Les entreprises sont prêtes à relever le défi et à investir dans des stratégies mobiles, en optimisant leurs publications d'offres d'emplois et les versions mobiles de leurs sites.



"Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant le recrutement via le mobile ?"



Partie 3 : La marque employeur

Partie 3 : La marque employeur

Qu'est-ce qu'une marque employeur et quelle importance a-t-elle ? C'est ce que les candidats pensent, ressentent et disent à propos de votre entreprise en tant que lieu de travail. Une marque employeur forte peut réduire les coûts d'embauche de 50% et diminuer le taux de turnover de 28%.¹

À mesure que le recrutement s'apparente de plus en plus au marketing, les recruteurs accueillent à bras ouverts l'idée d'une marque employeur. Cela commence à se ressentir dans leurs actions. Les recruteurs peuvent prendre une longueur d'avance sur la concurrence en investissant rapidement dans la création d'une stratégie proactive de marque employeur. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le [Guide de la marque employeur](#) de LinkedIn.

- ✓ Quelles sont les priorités des entreprises et les actions qui en découlent
- ✓ Les moyens de promotion de la marque employeur
- ✓ Qu'est-ce qui fait investir les entreprises ?

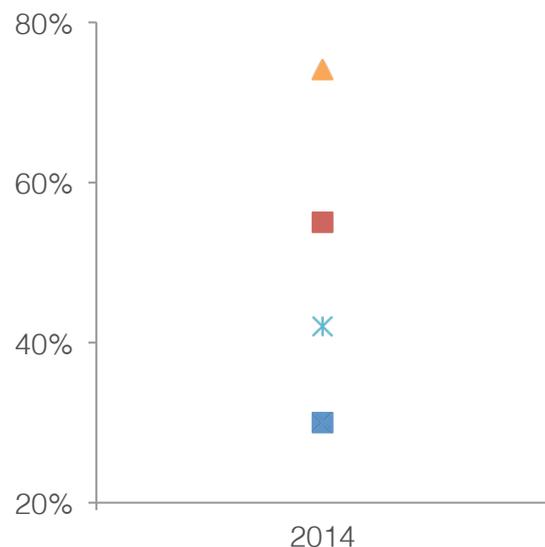
Marketing	Recrutement
Segment	Déterminez les critères de segmentation des candidats que vous souhaitez
Cible	Sélectionnez en priorité les candidats correspondant aux critères les plus importants
Positionnement	Rédigez une description de la marque employeur pour embaucher et maintenir en poste les meilleurs candidats
Produit	Le poste, l'équipe et l'entreprise
Prix	Les salaire et les avantages de l'employé
Promotion	<u>En externe</u> : publication d'offres, relations publiques <u>En interne</u> : établir des relations avec les communautés de candidats, marketing social, numérique et content marketing
Lieu de publication	Sites de recrutement, réseaux sociaux, e-mails

¹Eda Gultekin, *What's the Value of Your Employment Brand? (Que vaut votre marque employeur ?)*, <http://lnkd.in/valuelofEB> (1er décembre 2011).

Marque employeur : les entreprises lui accordent de l'importance et cela commence à se ressentir dans leurs actions

Priorité à la marque employeur et actions en conséquence

Les recruteurs français s'accordent sur le fait que la marque employeur est une priorité qui influence leur capacité à embaucher les meilleurs candidats. Cela commence à se ressentir dans leurs actions. Les entreprises peuvent prendre une longueur d'avance sur la concurrence en créant une stratégie proactive de leur marque employeur.



- La marque employeur est une priorité majeure
- ▲ La marque employeur a une influence importante sur notre capacité à embaucher des candidats de qualité
- Nous mesurons régulièrement la santé de notre marque employeur de façon quantifiable

"Merci d'indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les éléments énoncés ci-dessous en rapport avec la marque de votre entreprise."

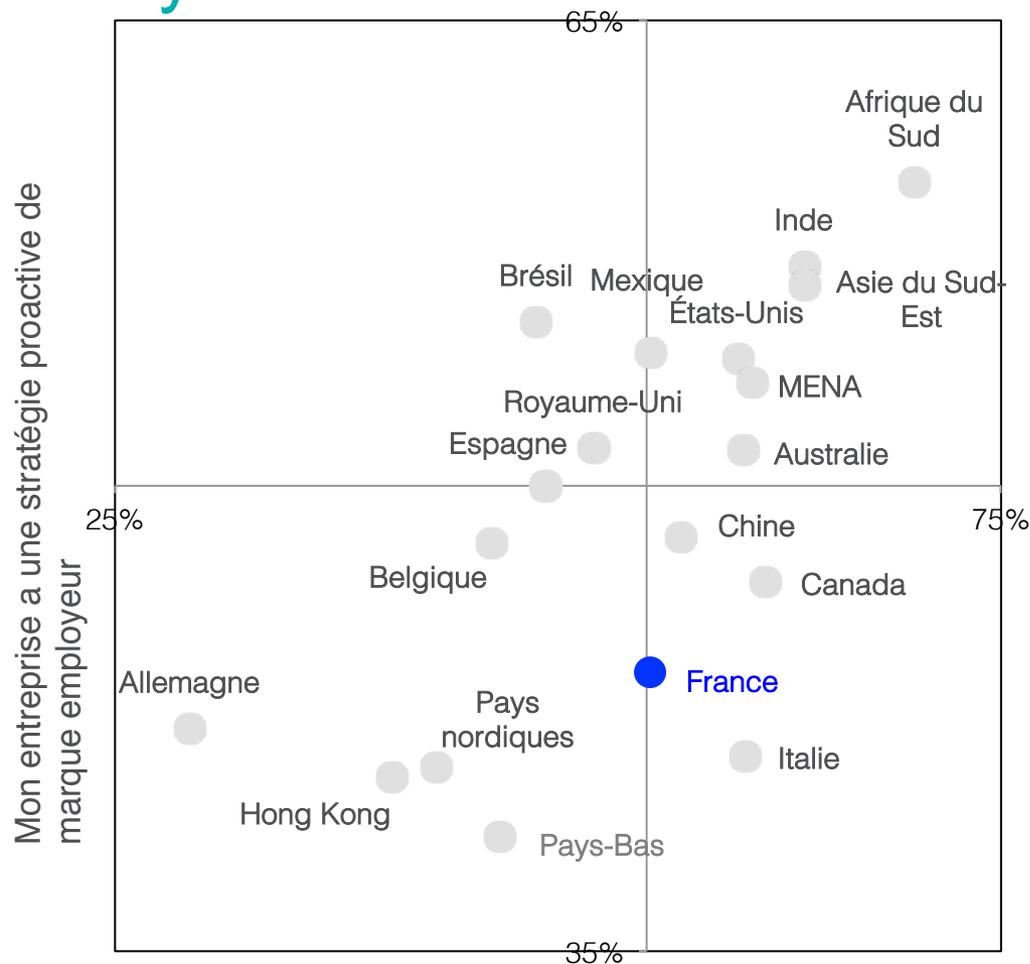
74%

des responsables de l'acquisition de talents en France déclarent que la marque employeur a une influence importante sur leur capacité à embaucher d'excellents candidats.

Marque employeur : les entreprises françaises sont en-dessous de la moyenne

Les entreprises françaises sont au-dessus de la moyenne en matière de marque employeur

Les entreprises françaises sont en-dessous de la moyenne en ce qui concerne la mise en priorité et la gestion proactive de la marque employeur. Les entreprises sud-africaines, indiennes et d'Asie du Sud-Est sont particulièrement en avance pour la mise en priorité et l'application de leur marque employeur.

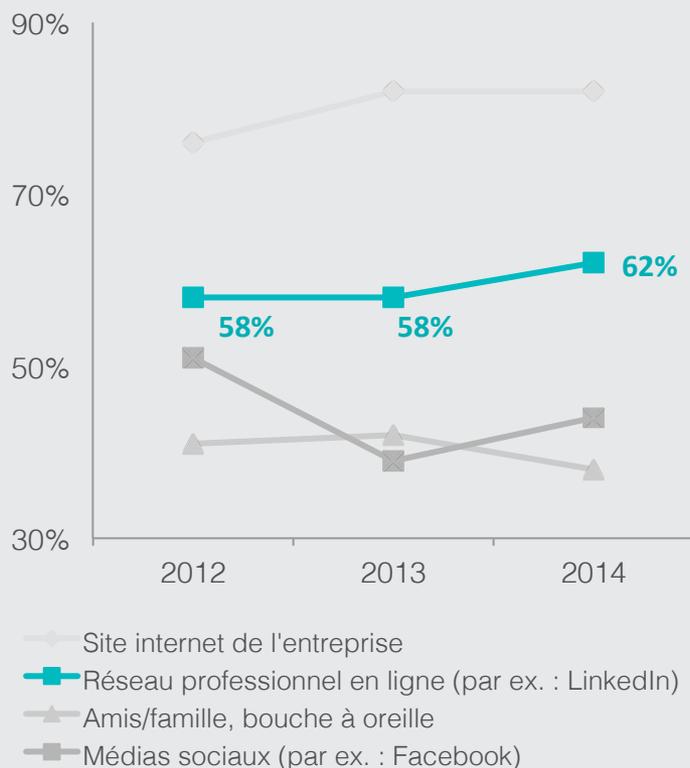


La marque employeur est la plus grande priorité de notre organisation

Marque employeur : Les 4 meilleurs moyens pour la promouvoir

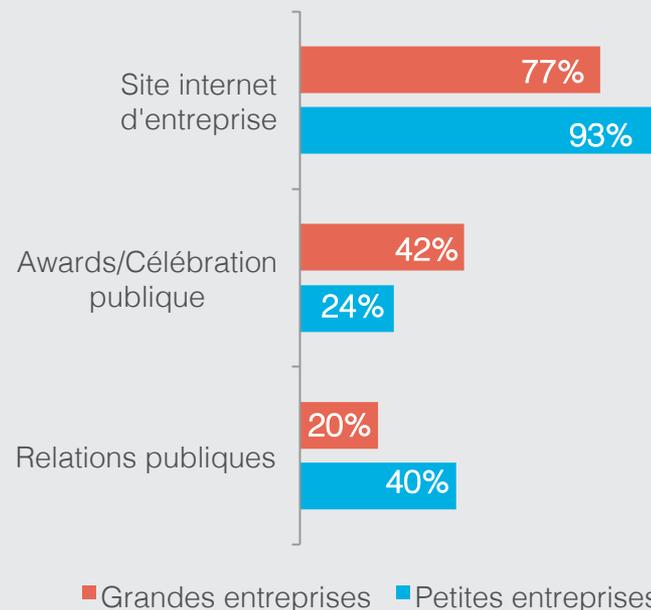
Le moyen de développement de la marque employeur en plus forte expansion

En France, les réseaux professionnels sont les moyens de promotions de la marque employeur qui se développent le plus rapidement.



Comment les petites entreprises promeuvent-elles leur marque employeur ?

En France, les petites entreprises ont réussi à gérer intelligemment en utilisant leurs sites d'entreprise pour promouvoir leurs marques employeurs beaucoup plus que les grandes entreprises.

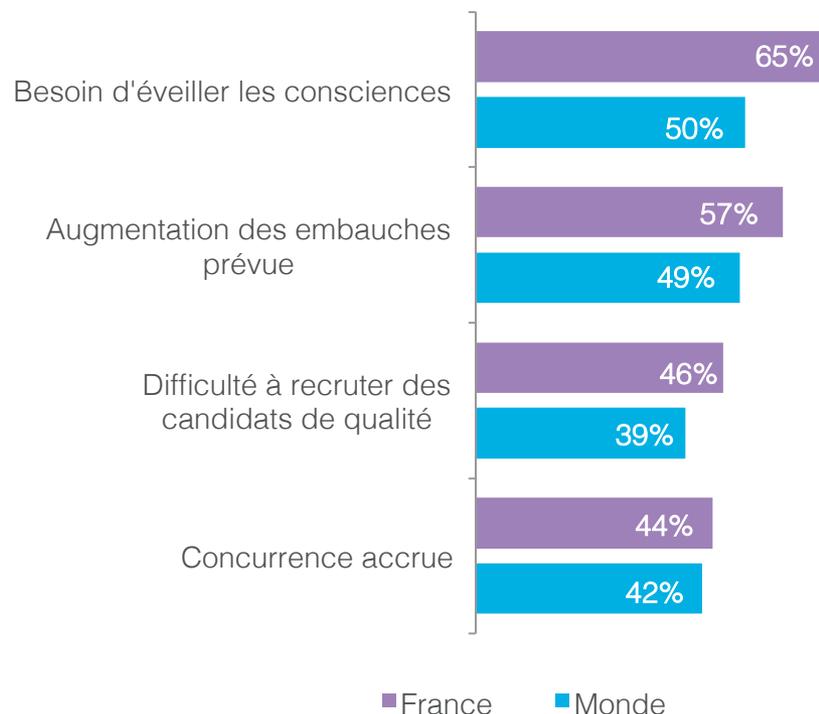


"Quels moyens ou outils avez-vous trouvé les plus efficaces pour développer votre marque employeur ? Recruteurs interrogés qui sont en charge d'une marque employeur."

Marque employeur : quel est le retour sur investissement ?

Pourquoi les entreprises investissent-elles dans la marque employeur ?

Les entreprises françaises et du monde entier s'accordent sur les 5 meilleures raisons d'investir dans une marque employeur. Ces raisons constituent le fondement d'une bonne analyse de rentabilité visant à sécuriser les ressources de la marque employeur.



Pour quelles raisons accordez-vous un plus gros budget à votre marque employeur cette année ?"

À l'attention des recruteurs qui déclarent dépenser plus dans leur marque employeur cette année.

3 Raisons d'investir dans la marque employeur :

50% De combien pouvez-vous réduire votre coût d'embauche¹

28% De combien pouvez-vous réduire votre turnover d'employés¹

75% % des responsables de l'acquisition de talents qui déclarent que la marque employeur influence beaucoup leur capacité à embaucher d'excellents candidats

¹Eda Gultekin, *What's the Value of Your Employment Brand?*, <http://lnkd.in/valueofEB> (December 1, 2011).



Partie 4 : L'avenir du recrutement

Partie 4 : L'avenir du recrutement

- ✓ Tendances les plus durables
- ✓ Tendances les plus prometteuses

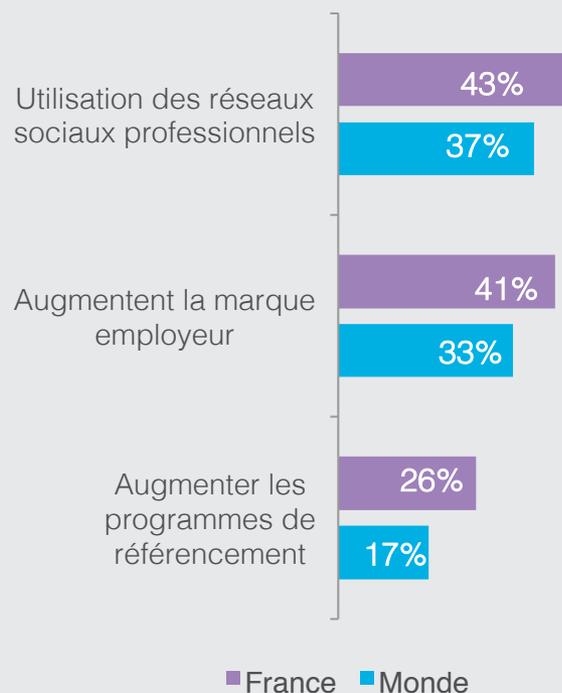
Maintenant, testons la sagesse populaire. Pour nous, les meilleurs recruteurs ont regardé dans leur boule de cristal et prédit l'avenir du recrutement. Ils ont également tenté d'identifier les nouvelles pratiques prometteuses en matière de recrutement.

Les recruteurs français et étrangers s'entendent sur l'avenir du recrutement. Ils estiment que les réseaux sociaux professionnels et une meilleure adéquation des candidats avec leurs postes seront les nouvelles normes d'ici 5 à 10 ans. Vu la vitesse à laquelle le recrutement a évolué en seulement 4 ans, le changement arrivera peut-être plus tôt qu'on ne le pense.

L'avenir : les réseaux professionnels et une meilleure adéquation des candidats et de leurs postes sont prévues dans les cartes

Les réseaux sociaux professionnels voués à perdurer

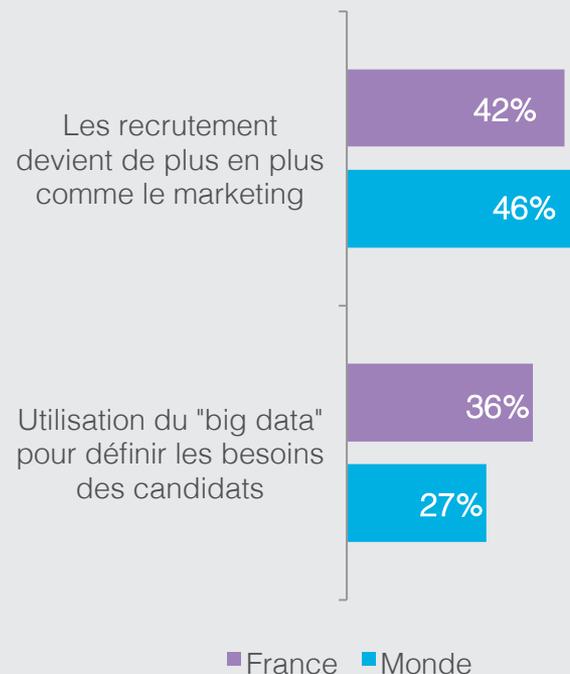
Les recruteurs du monde entier sont d'accord : les réseaux sociaux et professionnels sont les tendances les plus essentielles et durables du recrutement.



"Selon vous, quelles sont les trois tendances les plus importantes et durables en matière de recrutement pour des fonctions professionnelles ?"

Veille : adéquation candidat/poste

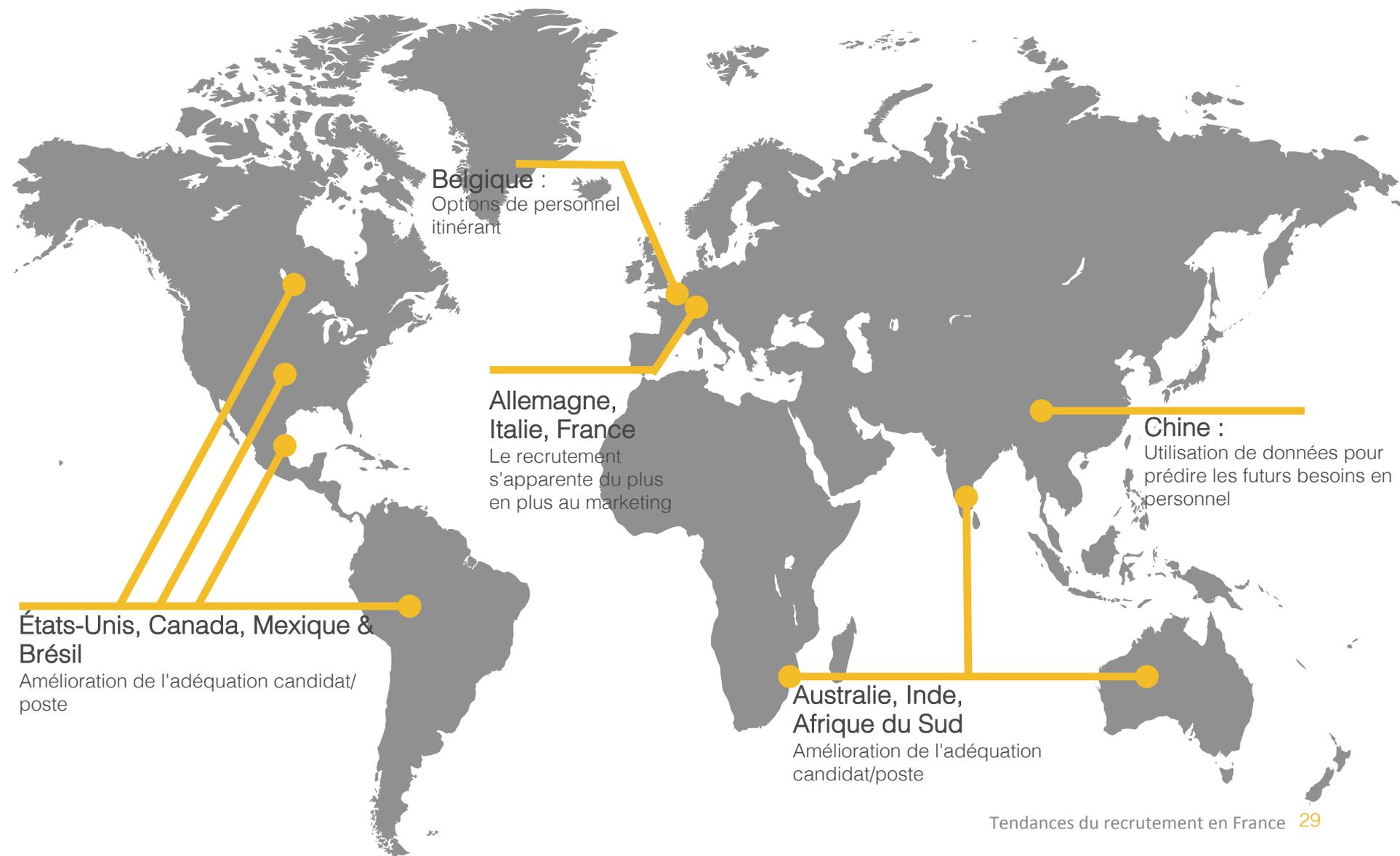
L'adéquation des candidats avec leurs postes pourrait remodeler le secteur du recrutement.



"Selon vous, parmi les tendances nouvelles et à venir citées ci-après, lesquelles joueront un rôle important dans l'évolution du secteur du recrutement au cours des 5 à 10 prochaines années ?"

Les tendances les plus prometteuses varient selon les régions

Meilleures tendances par zones géographiques données





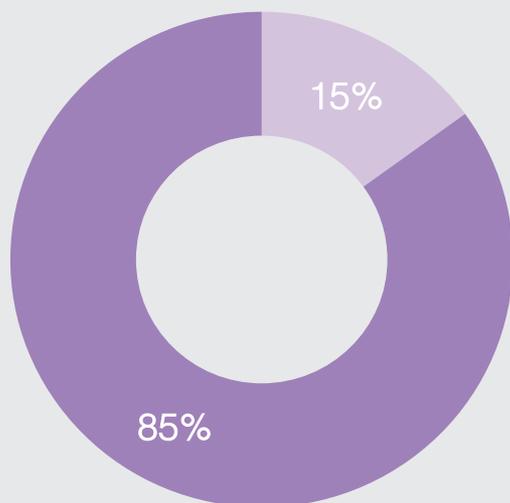
Épilogue : Informations à retenir

1. Programmes de recrutement d'étudiants et jeunes diplômés
2. Analyses des données dans le recrutement

Recrutement d'étudiants : pratiqué par beaucoup d'entreprises

À l'échelle mondiale, beaucoup d'entreprises recrutent des étudiants

La plupart des entreprises recrutent des étudiants dans le cadre de leur stratégie globale d'acquisition de talents. Ne laissez pas passer cette tendance.



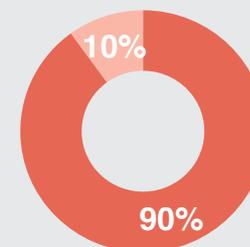
- Le recrutement d'étudiants est central dans notre stratégie de recrutement
- Le recrutement d'étudiants n'est pas central dans notre stratégie de recrutement

"Dans quelle mesure votre entreprise recrute-t-elle de jeunes professionnels ? Nous définissons un jeune professionnel comme toute personne diplômée depuis 3 ans maximum."

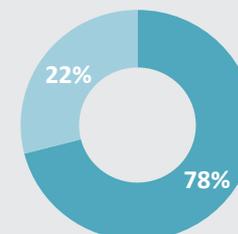
La plupart des grandes et petites entreprises françaises recrutent des étudiants

La majorité des grandes et petites entreprises françaises recrutent des étudiants. Les grandes entreprises françaises recrutent des étudiants beaucoup plus que les petites entreprises.

Grandes entreprises françaises



Petites entreprises françaises



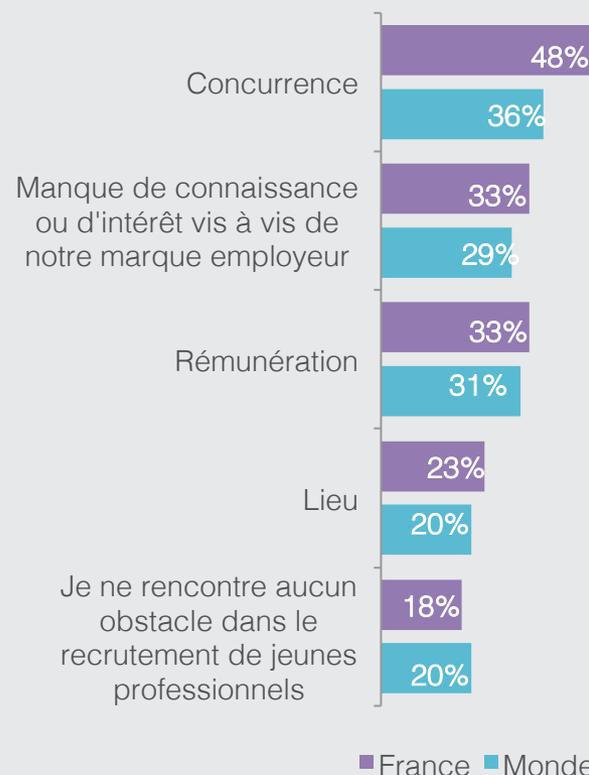
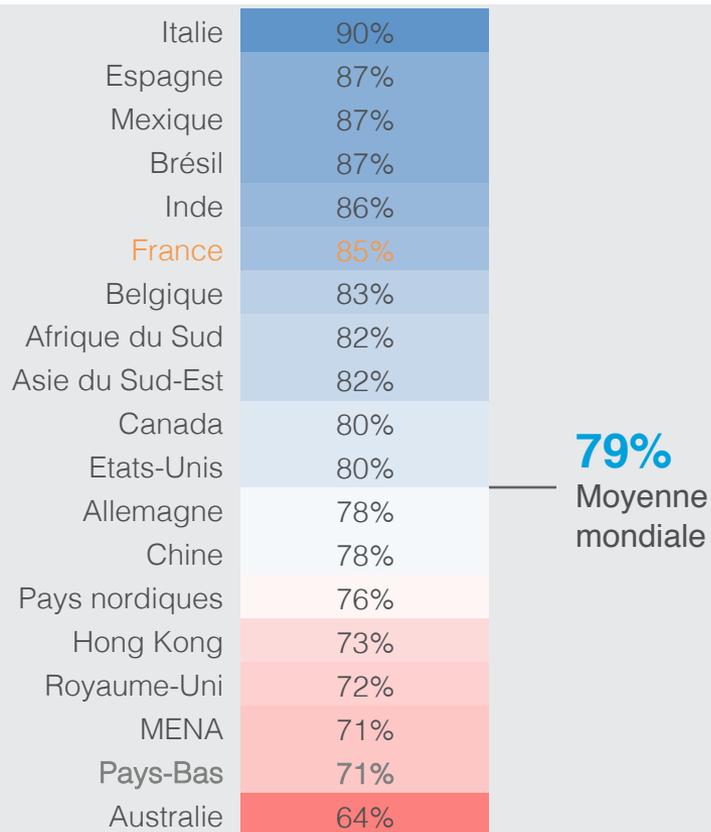
Recrutement d'étudiants : les entreprises française sont au-dessus de la moyenne

Un % moyen d'entreprises française recrutent des étudiants

La France est au-dessus du lot tandis que le recrutement d'étudiants est presque essentiel pour les entreprises italiennes.

La concurrence est le principal obstacle au recrutement d'étudiants

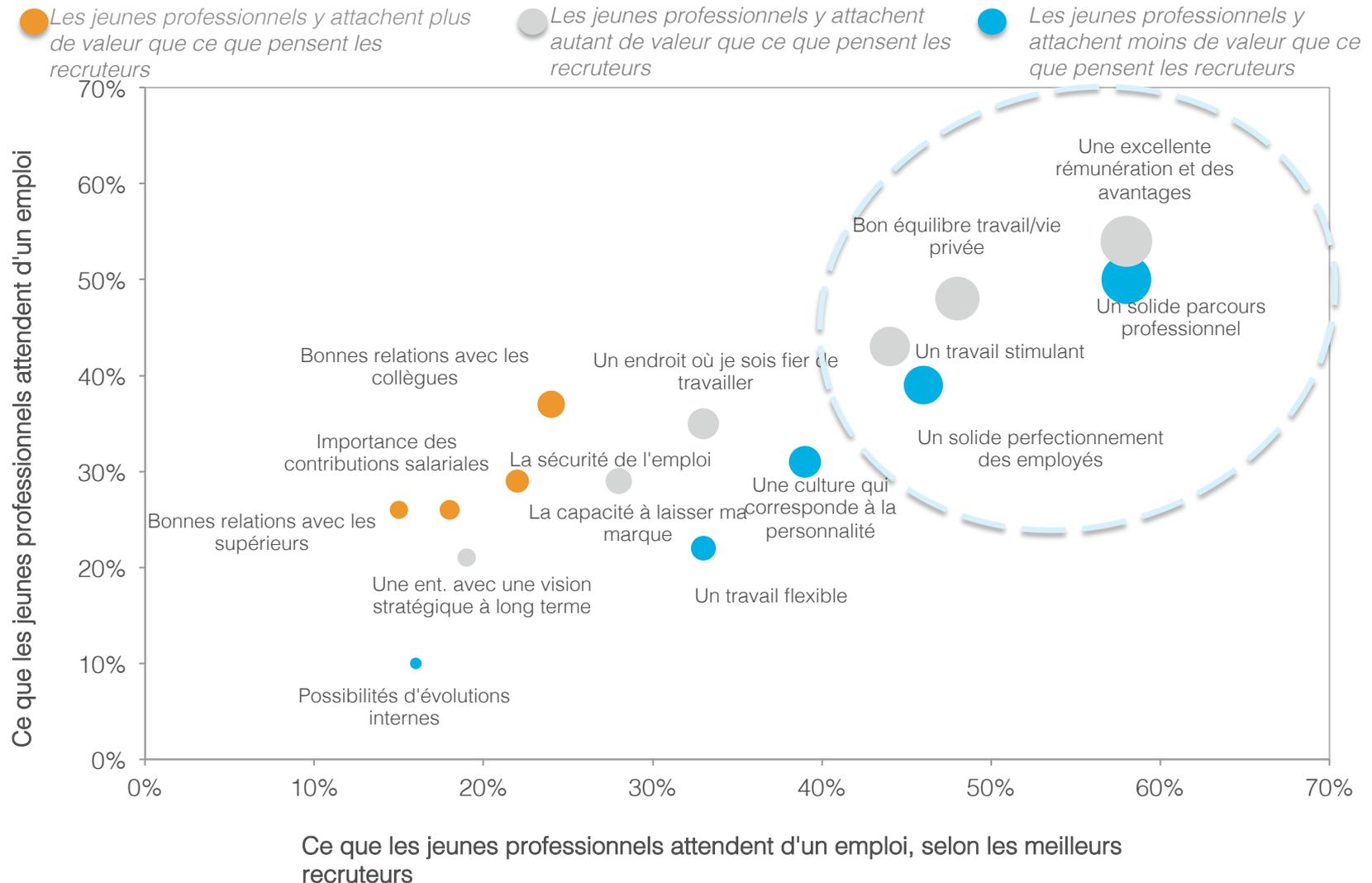
Qui que vous recrutiez, la concurrence sera un obstacle majeur, donc soyez compétitif.



"Dans quelle mesure votre entreprise recrute-t-elle de jeunes professionnels ? Nous définissons un jeune professionnel comme toute personne diplômée depuis 3 ans maximum."

"Quels sont les plus gros obstacles vous empêchant d'attirer les meilleurs talents dans votre entreprise ?"

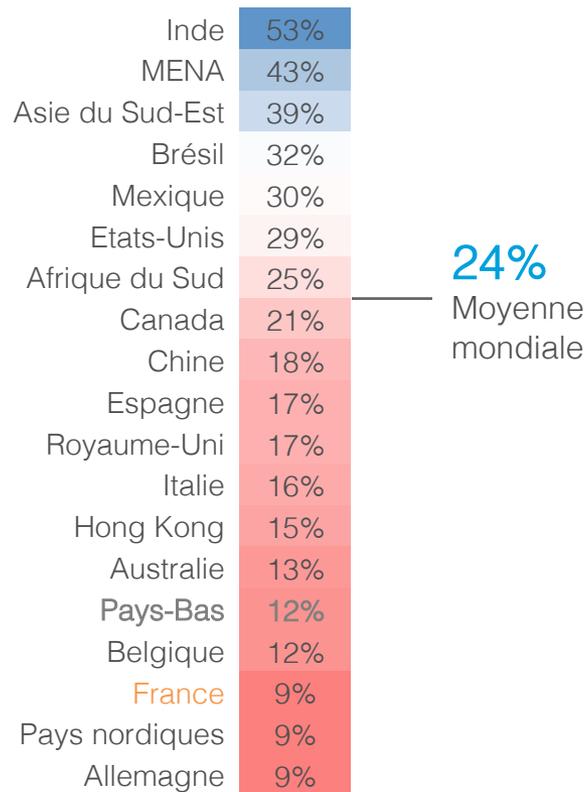
Les meilleurs recruteurs s'entendent relativement bien sur ce que les jeunes professionnels attendent d'un emploi



Analyses des effectifs : beaucoup d'entreprises n'utilisent pas correctement les données

Beaucoup d'entreprises dans le monde n'utilisent pas correctement les données

Les recruteurs doivent renforcer les capacités de leur analyse des effectifs pour rester au niveau.

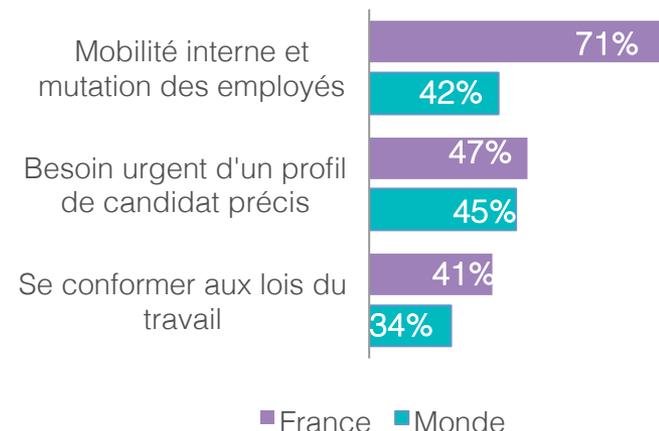


"Selon vous, votre organisation utilise-t-elle bien les données pour comprendre l'efficacité (de l'acquisition de talents/du recrutement) et les opportunités ?"

70%

des recruteurs français ne croient pas que leur organisation utilise correctement les données pour comprendre l'efficacité de l'acquisition de talents.

Les entreprises du monde entier utilisent les données surtout pour la planification des effectifs et de la relève



"En général, dans quels domaines pensez-vous que votre organisation utilise-t-elle efficacement les données pour mieux comprendre l'efficacité de l'acquisition de talents et les opportunités ?"

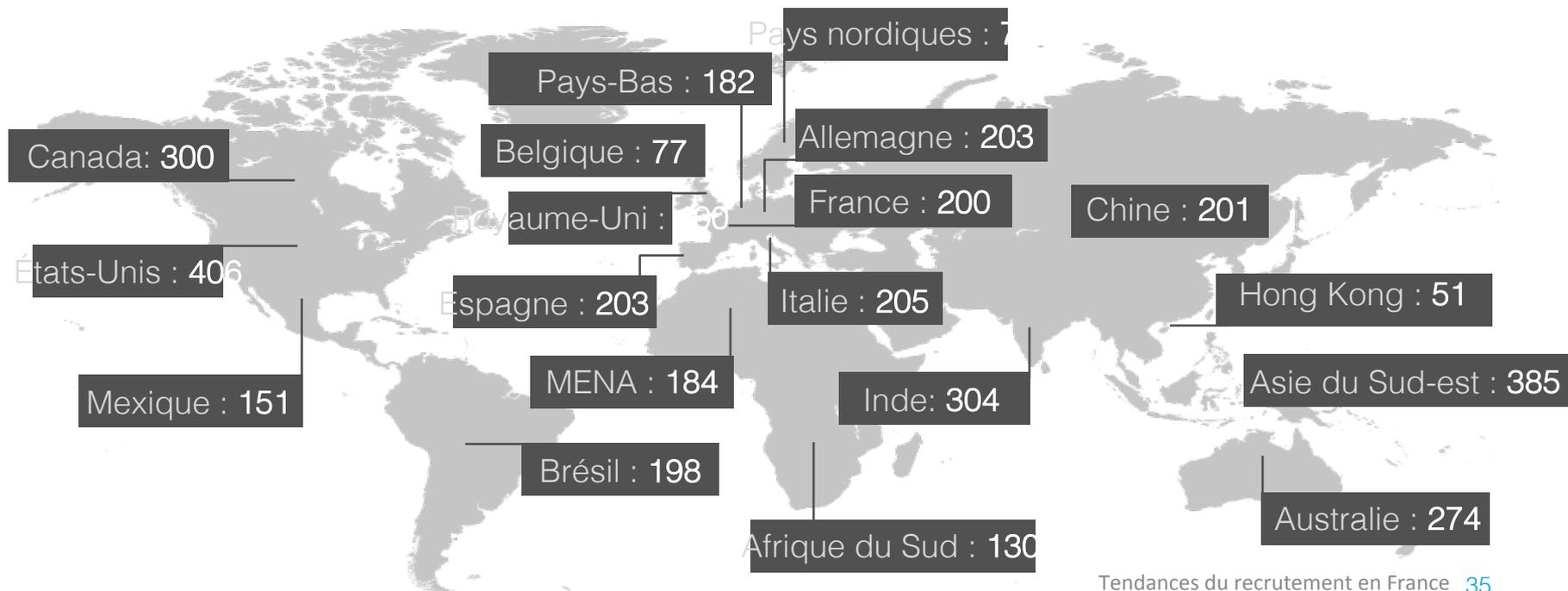
Échantillonnage et méthodologie

Échantillonnage

- Les personnes interrogées sont des professionnels de l'acquisition de talents qui :
 - Travaillent au sein d'un service RH d'entreprise
 - Ont un minimum de pouvoir décisionnaire dans le budget alloué aux solutions de recrutement de leur entreprise
 - S'emploient exclusivement à recruter ou à diriger une équipe de recruteurs, ou sont des généralistes RH consacrant plus 25% de leur temps au recrutement.
- Les personnes interrogées sont des membres de LinkedIn ayant choisi de participer à des enquêtes. Elles ont été sélectionnées à partir des informations renseignées sur leur profil LinkedIn et contactées par e-mail.

Comparaison de données

- Les comparaisons globales sont une moyenne pondérée des pays notés
- La comparaison des données historiques est tirée des Tendances du recrutement 2011 (263 répondants), 2012 (244 répondants) and 2013 (235 répondants), qui avaient des critères d'échantillonnage semblables
 - L'étude 2014 a été menée en Août-Septembre 2014 et comprend 200 répondants



À propos de LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions offre tout un panel de solutions de recrutement pour aider les entreprises de toutes tailles à trouver, embaucher et attirer les personnes les plus compétentes.

Fondé en 2003, LinkedIn met en relation les professionnels du monde entier pour les rendre plus productifs et contribuer à leur réussite. Avec plus de 332 millions de membres à travers le monde, y compris les dirigeants de toutes les entreprises du Fortune 500, LinkedIn est le plus grand réseau professionnel mondial.



Abonnez-vous à notre blog : talent.linkedin.com/blog/



Suivez-nous sur Slideshare : fr.slideshare.net/LinkedInFrance



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



Suivez-nous sur Youtube : youtube.com/user/LITalentSolutions



Pour en savoir plus : business.linkedin.com/fr-fr/talent-solutions/index



Suivez-nous sur LinkedIn : www.linkedin.com/company/1337

À propos des auteurs



Sam Gager

Consultant en recherche,
LinkedIn Talent Solutions

Chercheur expérimenté, Sam fait partie de l'équipe d'information LinkedIn. Avec ses collègues, il met au jour les informations tirées des données fournies par les propriétaires de données LinkedIn.



Rachel Bowley

Chercheuse associée,
LinkedIn Talent Solutions

Rachel est une chercheuse et une calculatrice humaine de statistiques pleine de bon sens. C'est elle qui génère les aperçus que LinkedIn offre de ses données.



Caroline Zeller

Responsable
marketing France

Caroline adore mettre en relations les gens et les opportunités. Elle aime apporter de la satisfaction et une pensée révolutionnaire à la gestion du secteur du recrutement.



Clément Reix

Marketing Coordinator
France

Clément croit au pouvoir de l'art du récit pour transmettre de grandes idées.