



Le guide de la carrière d'un expert du recrutement

Vous transformez la carrière des candidats ;
maintenant, révolutionnez la vôtre !

Table des matières

- 04** Introduction L'évolution du recruteur moderne
- 08** Partie 1 Anatomie de la carrière d'un recruteur moderne
- 19** Partie 2 Devenez un expert du recrutement et des RH
- 27** Partie 3 Comment devenir un as du recrutement

Le recrutement est en pleine phase d'évolution. Et vous ?

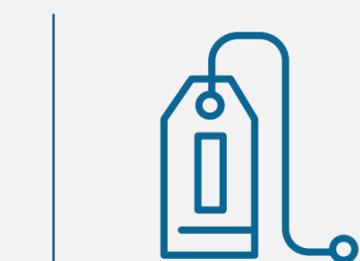
Repensez aux raisons qui vous ont poussé à devenir recruteur. C'était peut-être l'occasion de pouvoir transformer des carrières et des vies, votre foi en la capacité des talents à favoriser la croissance et le développement des entreprises ou encore l'enthousiasme à l'idée de rencontrer et recruter des candidats.

Faites un pas en avant dans votre carrière de recruteur grâce aux conseils de LinkedIn.

Le guide de la carrière d'un expert du recrutement

Résumé analytique

7 découvertes étonnantes issues des données de LinkedIn sur les carrières des recruteurs



1

1. Les recruteurs bénéficient d'une expérience passée dans la vente ou l'exploitation



2

2. Les recruteurs modernes connaissent les médias sociaux et Internet sur le bout des doigts



3

3. Les 5 principales compétences nécessaires pour devenir un expert du recrutement et des RH



4

4. Un master ? C'est bien mais pas forcément indispensable pour travailler dans le recrutement et les ressources humaines



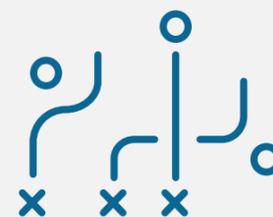
5

5. Les postes de recrutement et de ressources humaines sont davantage occupés par des femmes



6

6. Les meilleurs recruteurs se spécialisent dans le recrutement de cadres et de dirigeants



7

7. Les meilleurs recruteurs se reconnaissent à leurs talents de direction et de stratégie

A close-up photograph of a person's left arm wearing a gold-toned watch with a dark leather strap. The person is wearing a light blue, long-sleeved button-down shirt. The background is blurred, showing some green and white bokeh lights. A teal banner is overlaid at the bottom of the image, containing the text 'Introduction' in a large white font and 'L'évolution du recruteur moderne' in a smaller white font to its right.

Introduction

L'évolution du recruteur moderne

L'évolution du recruteur moderne



Le chasseur de tête habilis

Années 1940 à 1970

Outils

Carnet d'adresses papier, machines à écrire, générateurs de noms, journaux et magazines spécialisés

Activités

Publier des offres d'emploi imprimées, recueillir des CV papier, accumuler les cartes de visite, démarcher par téléphone pour trouver des noms



Le recruteur erectus

Années 1980 à 1990

Outils

Participation aux salons professionnels, ordinateurs de bureau, offres d'emploi en ligne, bases de données de CV, systèmes de suivi des candidatures

Activités

Courir après les candidats actifs, pourvoir les postes vacants



Le découvreur de talents sapiens

Années 2000 à nos jours

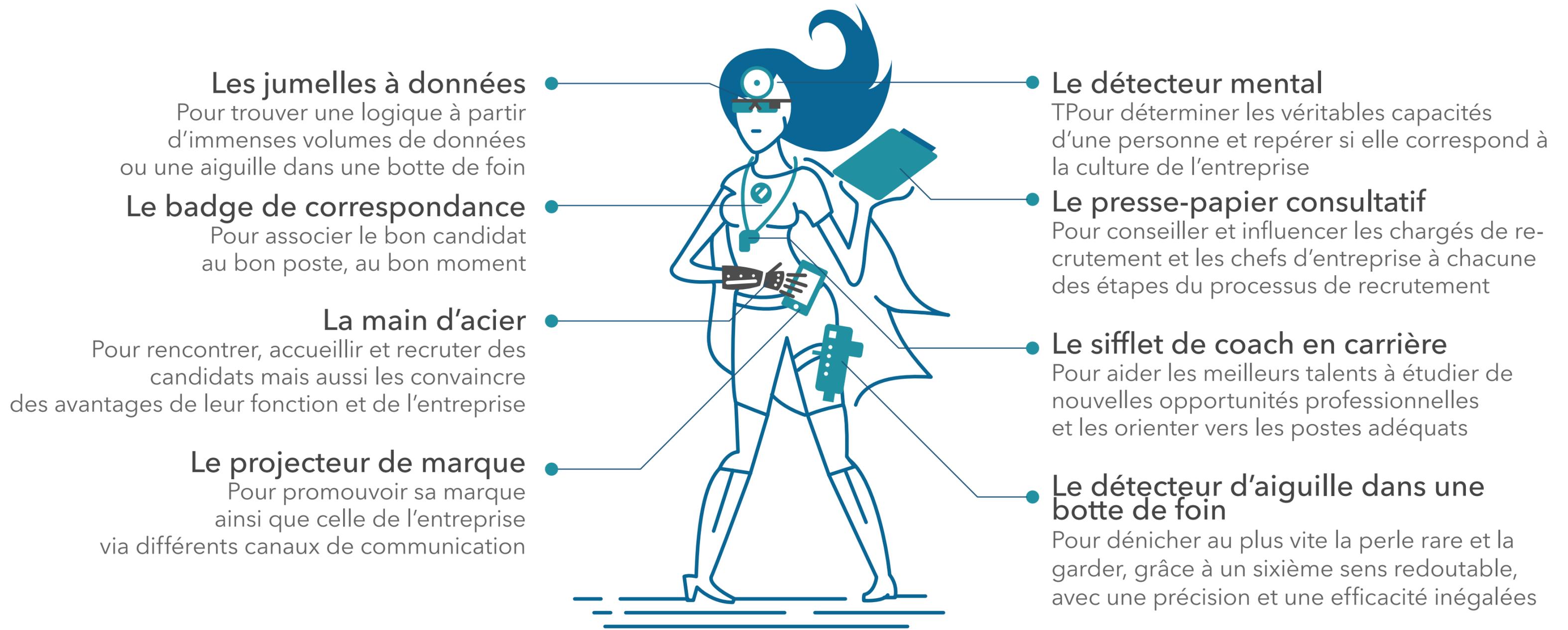
Outils

Appareils mobiles, réseaux sociaux professionnels, sites Web d'offres d'emploi et institutionnels, recommandations, embauches internes

Activités

Traquer les candidats passifs, élaborer une stratégie de marque employeur, solliciter des recommandations, dénicher des viviers de talents, inciter les candidats à se présenter, conseiller les chargés de recrutement en partageant des informations

Le super recruteur (et ses gadgets)



Quelles sont les caractéristiques d'un expert en recrutement moderne ? L'avis des experts



« De nos jours, les recruteurs doivent être, tout à la fois, des commerciaux, des vendeurs, des coaches en carrière et des psychologues. Mais avant tout, ils doivent connaître leur entreprise, collaborer avec les chargés de recrutement et être capables de jauger parfaitement les autres. S'ils parviennent à réunir toutes ces compétences, alors ils pourront exceller au sein de leur entreprise. »

Josh Bersin

Fondateur et directeur

Bersin by Deloitte

<https://www.linkedin.com/in/bersin>



« Sur le marché actuel, les recruteurs modernes doivent avant tout être des hommes d'affaires et réunir les compétences, le sérieux et l'intelligence nécessaires pour influencer et conseiller les chargés de recrutement et les dirigeants à tous les niveaux, en leur fournissant des informations à chacune des étapes. »

Brendan Browne

Vice-président du recrutement international

LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/brendanbrowne>



« Les recruteurs modernes doivent savoir où ils vont, tisser des relations profondes, mais aussi trouver des candidats et leur donner envie de répondre ! »

Stacy Donovan Zapar

Fondatrice, Tenfold

Conseil en stratégie mondiale de marque employeur, recrutement social et sourcing, TripAdvisor

<https://www.linkedin.com/in/stacyzapar>

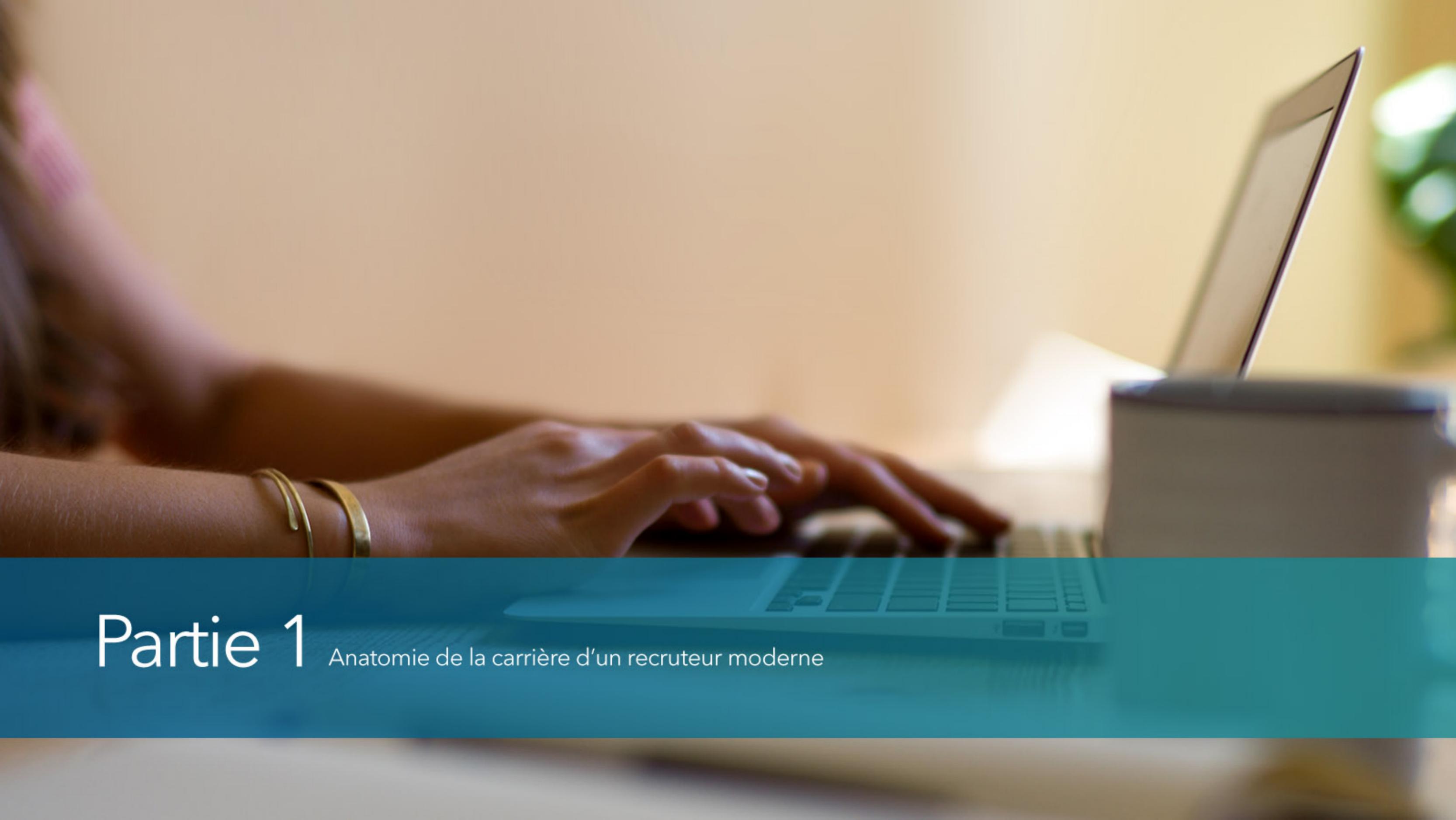


« Certains des meilleurs recruteurs sont des pirates du net et des chercheurs, qui repoussent les limites de la prospection traditionnelle et révolutionnent l'activité de recrutement. »

Jessica Miller-Merrell

Reine du bacon et experte en RH
Fondatrice et bloggeuse principale
Blogging4Jobs

<https://www.linkedin.com/in/jmillermerrell>

A close-up, shallow depth-of-field photograph of a person's hands typing on a laptop keyboard. The person is wearing several gold bangles on their left wrist. In the foreground, a white ceramic mug is partially visible, slightly out of focus. The background is a warm, blurred indoor setting with soft lighting.

Partie 1

Anatomie de la carrière d'un recruteur moderne

Intitulés de postes et compétences les plus populaires chez les recruteurs modernes

10 intitulés de postes principaux

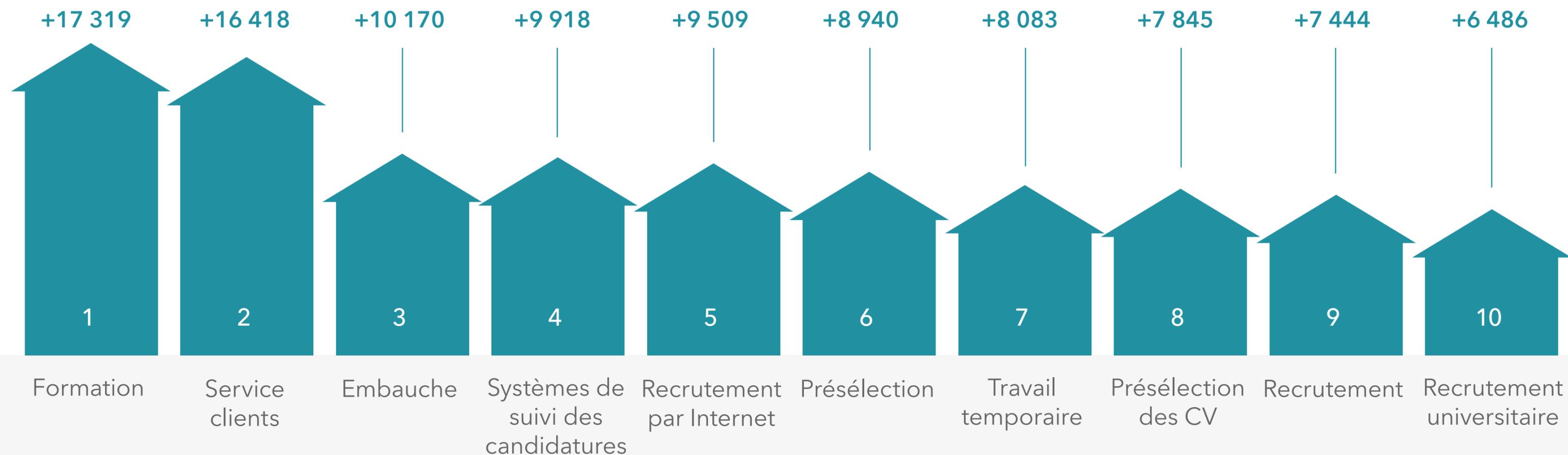


10 compétences principales



Les 10 nouvelles compétences en vogue à maîtriser pour rester à la pointe du recrutement

Nombre de recruteurs ayant ajouté cette compétence en 2014



Source : données LinkedIn, (fév. 2015).

Méthodologie : Compétences les plus populaires ajoutées depuis janvier 2014, hors liste des compétences principales.

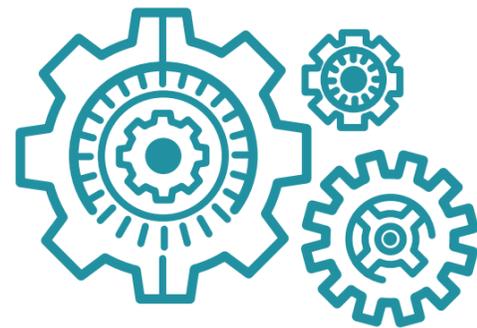
Les recruteurs bénéficient d'une expérience passée dans la vente ou l'exploitation

5 fonctions précédentes les plus fréquentes des recruteurs



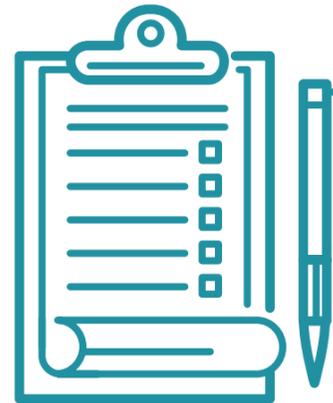
1

Vente



2

Exploitation



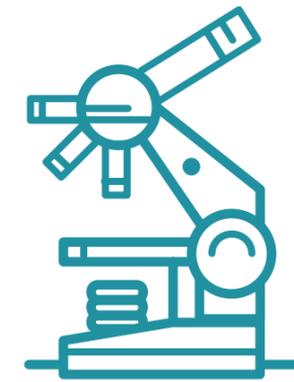
3

Administration



4

SAV



5

Recherche

Les recruteurs modernes obtiennent des certifications pour se démarquer

3 principales certifications obtenues par les recruteurs



1

Recruteur professionnel certifié
LinkedIn



2

Professionnel des ressources
humaines



3

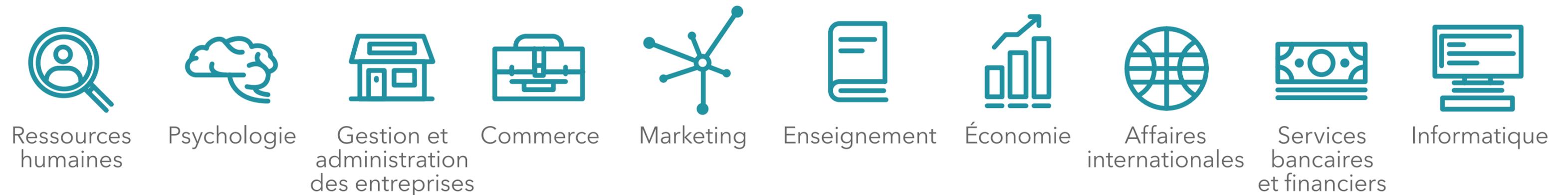
Recruteur Internet certifié

Matières étudiées par les recruteurs

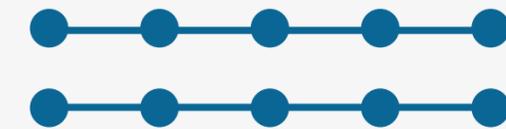
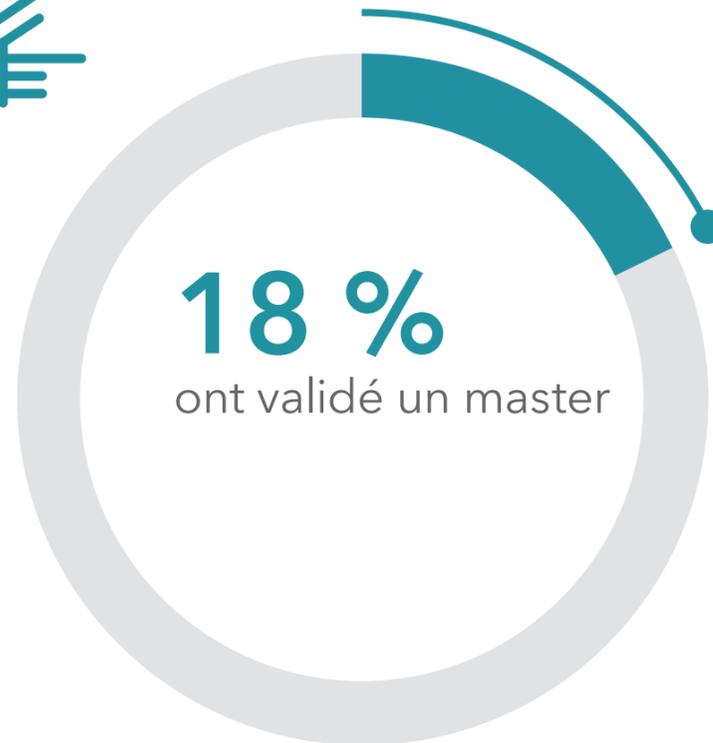
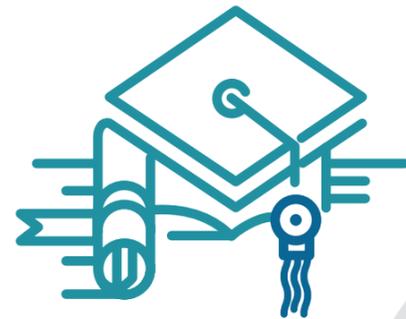
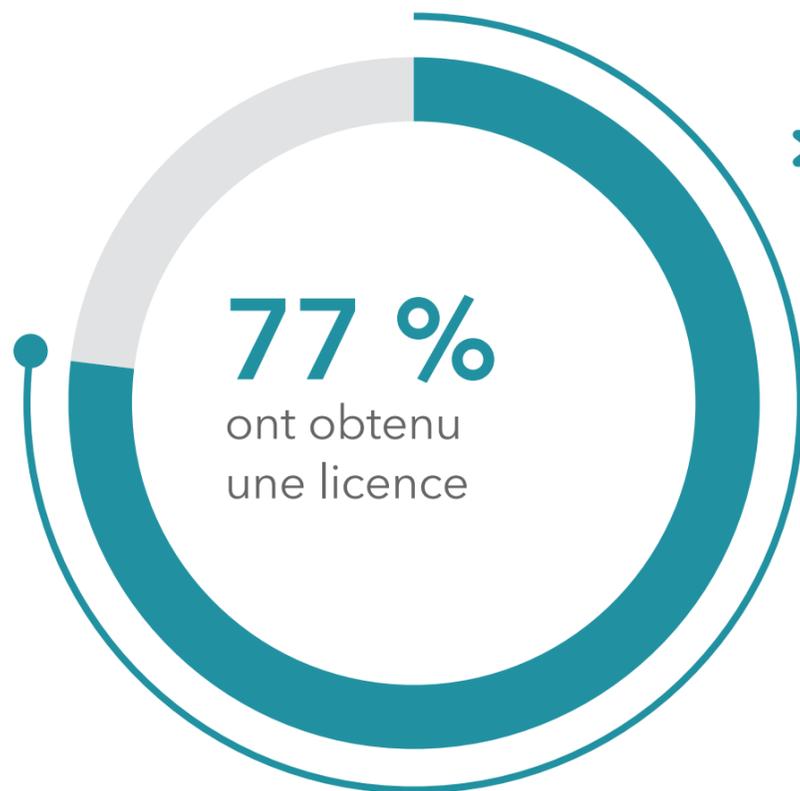
10 principales filières universitaires suivies



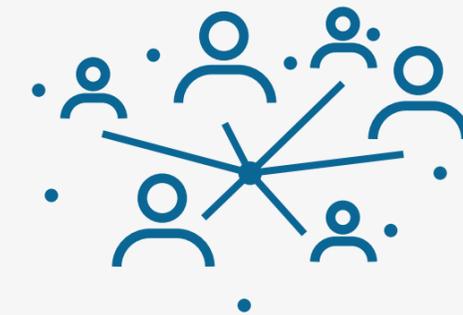
10 principaux diplômes universitaires



Les recruteurs modernes sont expérimentés, instruits et connectés

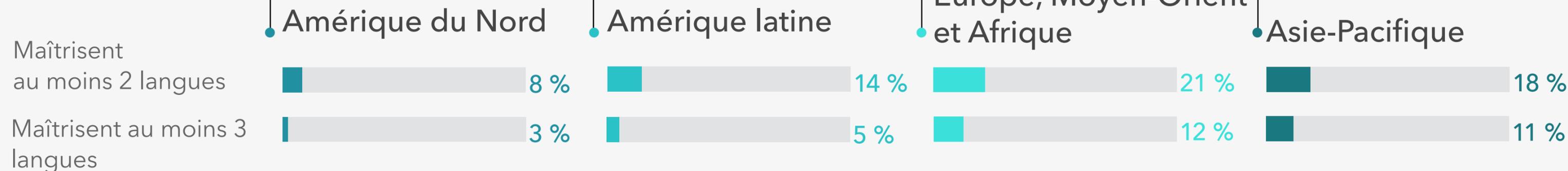
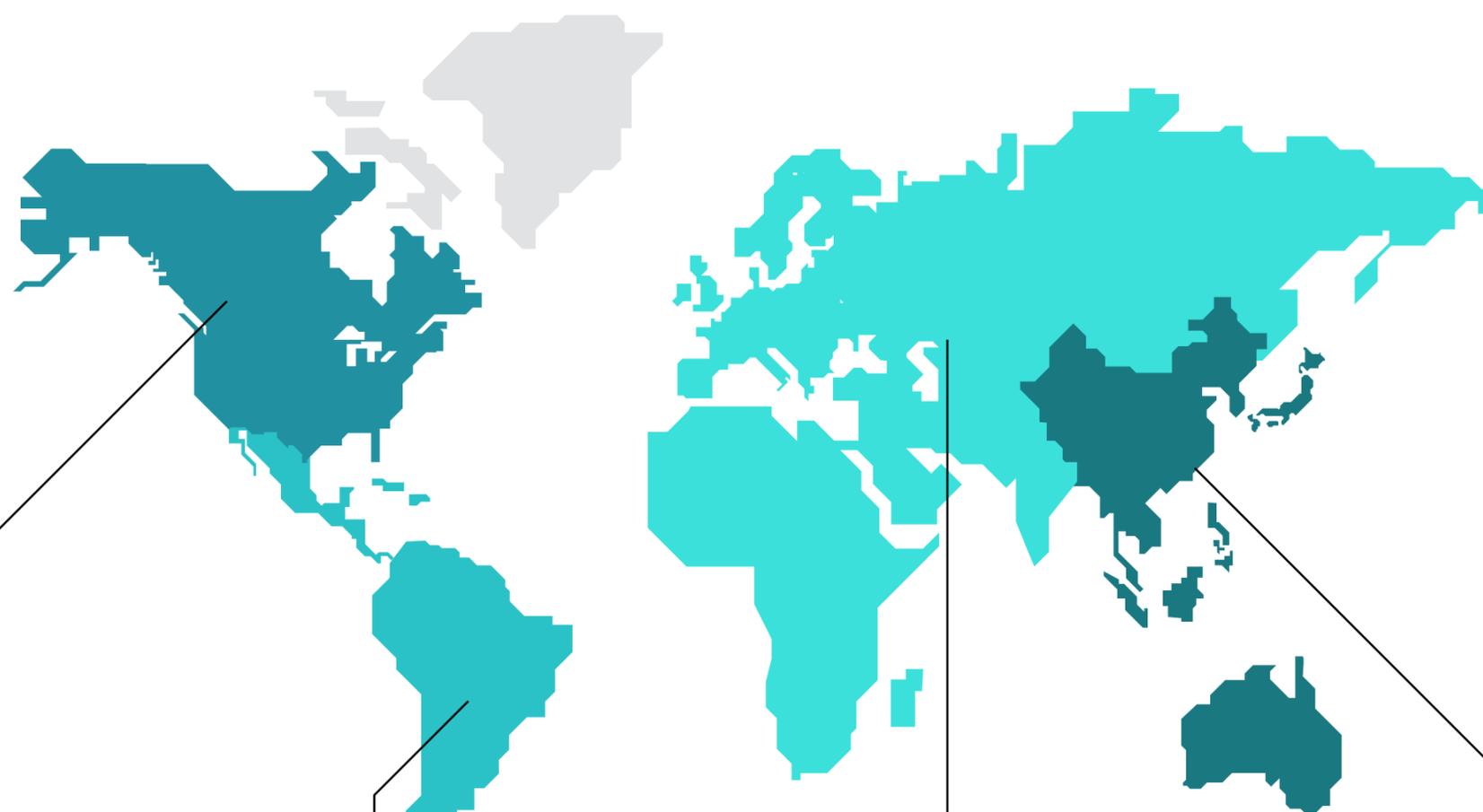


10 années
d'expérience en moyenne



Plus de 500
contacts
en moyenne

La maîtrise d'au moins 2 langues est un avantage concurrentiel



Source : données LinkedIn, (fév. 2015).

Le recrutement est une profession épanouissante

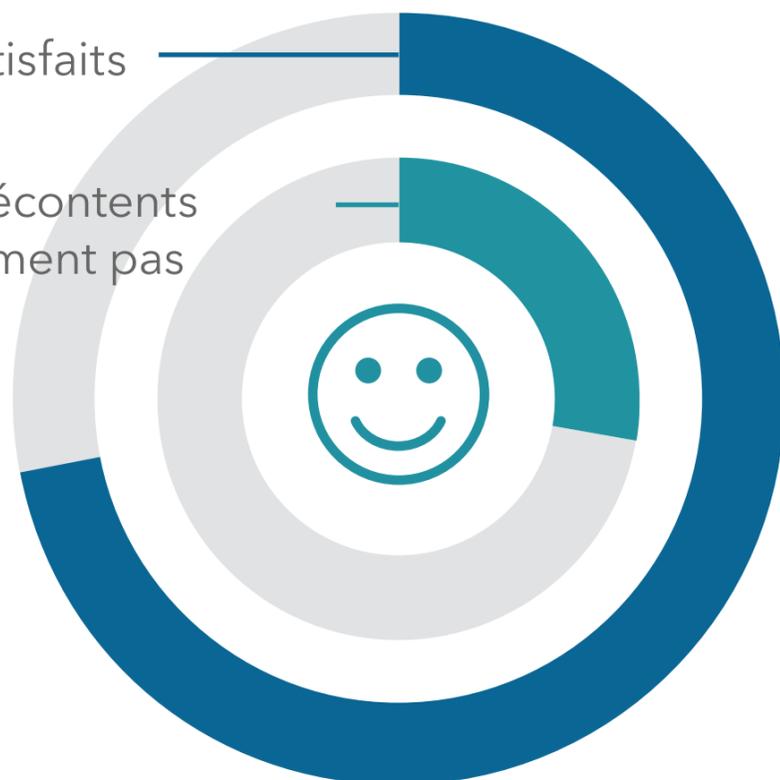
La plupart des professionnels sont heureux

mais

les recruteurs le sont encore plus

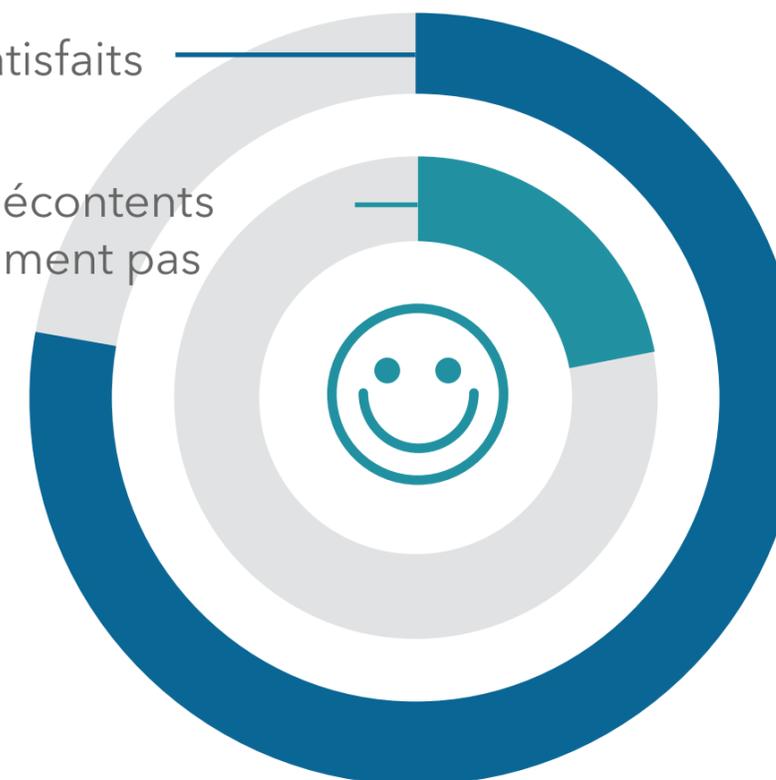
72 % sont satisfaits

28 % sont mécontents
ou ne s'expriment pas

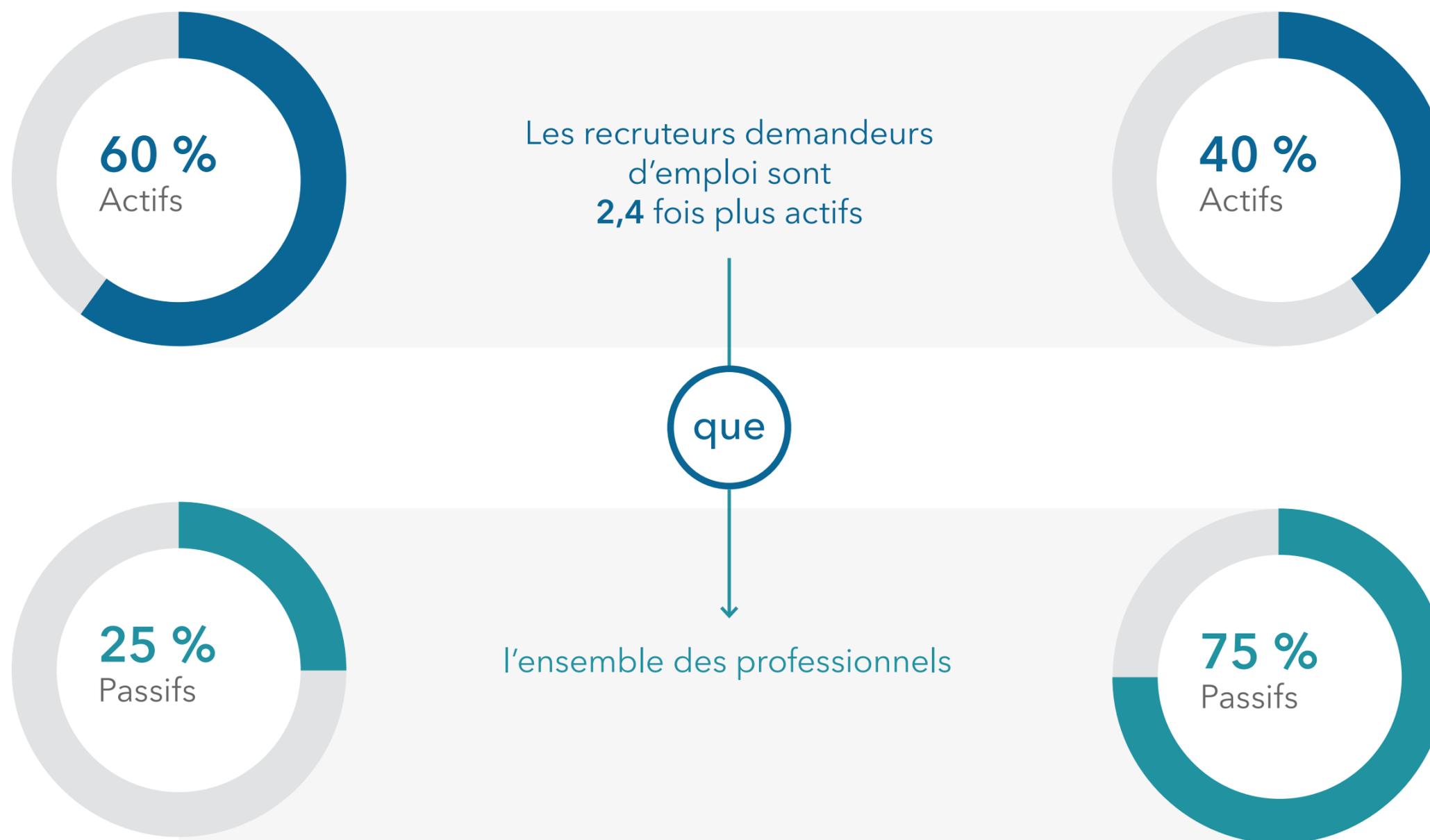


78 % sont satisfaits

22 % sont mécontents
ou ne s'expriment pas



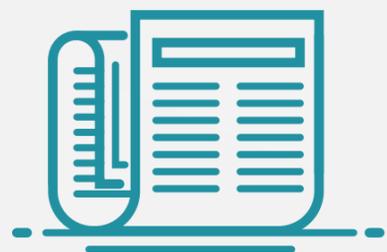
Pourtant, les recruteurs se montrent plus actifs que les autres dans leurs recherches d'emploi



Érigez votre marque employeur sur LinkedIn grâce à ces 4 conseils de base

Pour en savoir plus, consultez

[6 étapes pour construire votre marque employeur sur LinkedIn](#)



Étape 1 Démarquez-vous en rédigeant un en-tête accrocheur

Considérez votre en-tête comme une première image de vous, une vitrine. Faites en sorte qu'il soit percutant et accrocheur et qu'il vous décrive en tant que professionnel. Pour être trouvé facilement, utilisez les bons mots-clés.



Étape 2 Obtenez plus de vues et de contacts en ajoutant un portrait de qualité

Rien qu'en ajoutant une photo, votre profil a 14 fois plus de chances d'être regardé. Publiez une photo de profil certes professionnelle mais aussi chaleureuse, pour donner envie aux internautes de s'intéresser et se connecter à vous.



Étape 3 Dévoilez-vous à travers votre résumé

Servez-vous de votre résumé pour partager des informations qui ne figurent pas dans votre CV : ce qui vous intéresse, ce qui vous distingue des autres... Faites en sorte d'être trouvé facilement en truffant votre résumé de mots-clés.



Étape 4 Mettez vos réussites en avant en optimisant le contenu de votre profil

Partagez vos réussites et leur impact sur le marché. Quantifiez vos résultats et expliquez comment vous êtes parvenu à les obtenir mieux que quiconque. Démarquez-vous en utilisant des verbes forts. Faites-vous remarquer en utilisant des mots-clés à bon escient.



Partie 2

Devenez un expert du recrutement et des RH

Les 5 principales compétences à acquérir pour devenir un véritable découvreur de talents et non un simple recruteur

5 compétences qui font la différence entre découvreurs de talents et simples recruteurs



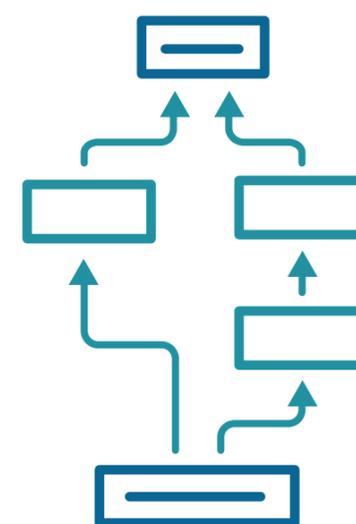
1

Gestion des performances



2

Engagement des employés



3

Développement organisationnel



4

Plan de relève

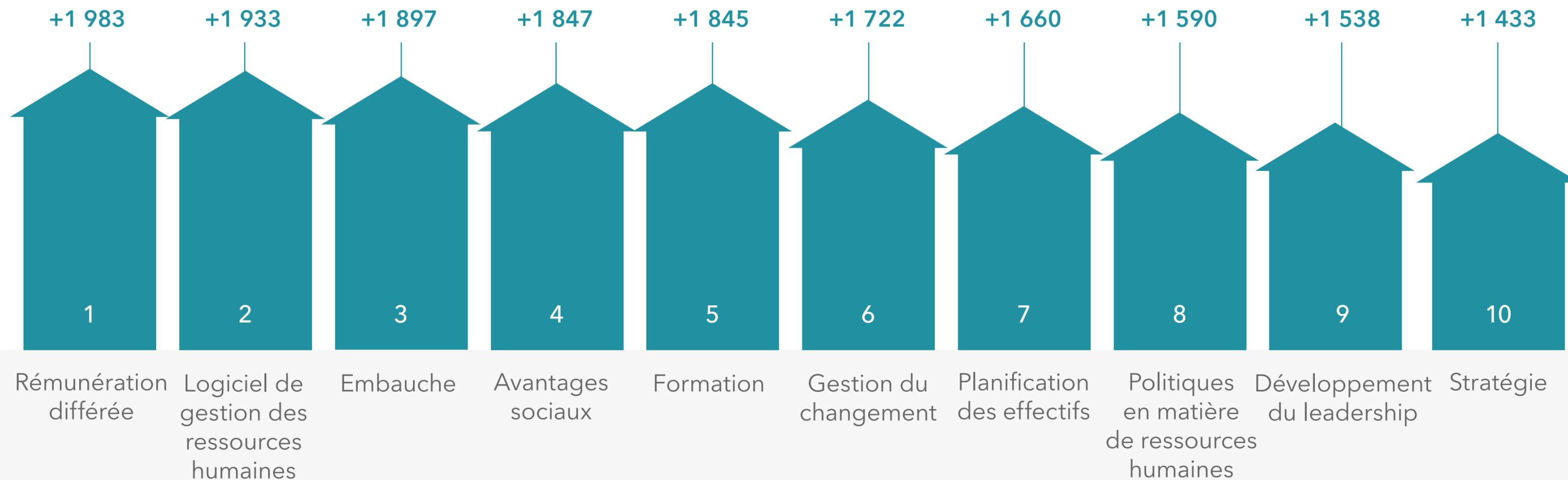


5

Gestion du personnel

Nombre de découvreurs de talents ayant ajouté cette compétence en 2014

Nombre d'experts du recrutement ayant ajouté cette compétence en 2014



Source : données LinkedIn, (fév. 2015).

Méthodologie : Compétences les plus populaires ajoutées depuis janvier 2014, hors liste des compétences principales.

Intitulés de postes et compétences les plus populaires chez les experts du recrutement et des RH

10 intitulés de poste principaux



10 compétences principales

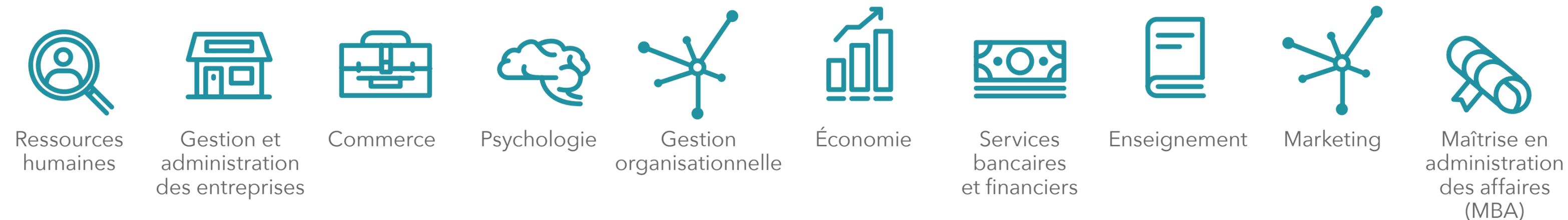


Un master ? C'est bien mais pas forcément indispensable

10 principaux diplômes universitaires obtenus par les experts du recrutement et des RH



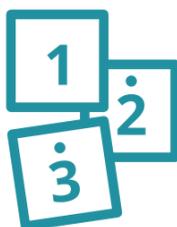
Seuls 18 % des experts du recrutement et des RH sont titulaires d'un master



Les postes de recrutement et de ressources humaines sont davantage occupés par des femmes



7 moyens d'investir dans votre carrière dès aujourd'hui



1

Planifier

Notez 2 ou 3 objectifs de carrière différents ainsi que les moyens de les atteindre.



2

Suivre

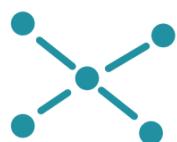
Abonnez-vous à des magazines, publications, blogs et suivez des influenceurs pour être au courant de ce qui vous attend.



3

Rechercher

Identifiez 3 personnes dont vous aimeriez occuper le poste à plus ou moins long terme. Retenez leur profil LinkedIn et abonnez-vous à leur blog et leurs tweets. En plus : appelez-les pour prendre des renseignements ou les rencontrer.



4

Réseauter

Formez un groupe de professionnels qui partagent vos valeurs afin de vous rencontrer et de discuter des questions que vous vous posez sur votre carrière.



5

Essayer

Démarrez un projet expérimental sur lequel vous travaillerez certains soirs et le weekend. Établissez-le en fonction des compétences nécessaires par rapport à vos objectifs.



6

Apprendre

Choisissez un événement ou une conférence dans le domaine qui vous intéresse. Réservez le transport et le billet d'entrée pour y assister.



7

S'impliquer

Publiez un article lié à votre carrière chaque semaine sur votre blog, votre page Twitter, LinkedIn ou Facebook. Partagez des informations pertinentes avec votre réseau. Vous augmenterez vos chances de recevoir des données intéressantes à votre tour.

Pour plus de conseils sur votre carrière, consultez :

[Managez votre carrière comme une start-up](#)

de Reid Hoffman, co-fondateur et président de LinkedIn, et Ben Casnocha

A pair of tortoiseshell-rimmed glasses is resting on the keyboard of a silver laptop. The laptop is open, and the keyboard is clearly visible. The background is a dark wooden surface. The glasses are positioned diagonally across the keyboard, with the temples extending towards the top right and the lenses resting on the keys.

Partie 3

Comment devenir un as du recrutement

Les meilleurs recruteurs maîtrisent le recrutement des cadres et les systèmes de suivi des candidatures

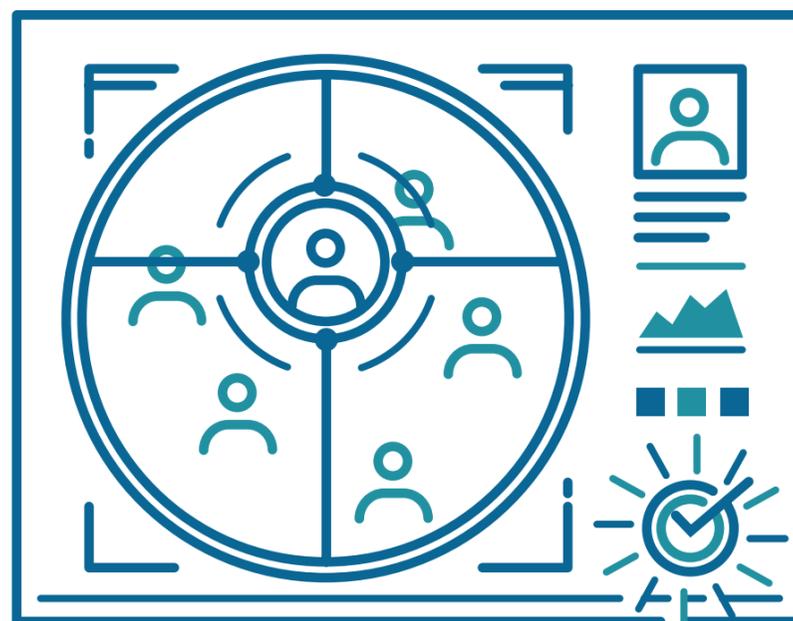
1

Systèmes de suivi des candidatures

Nous avons identifié les meilleurs recruteurs sur LinkedIn :

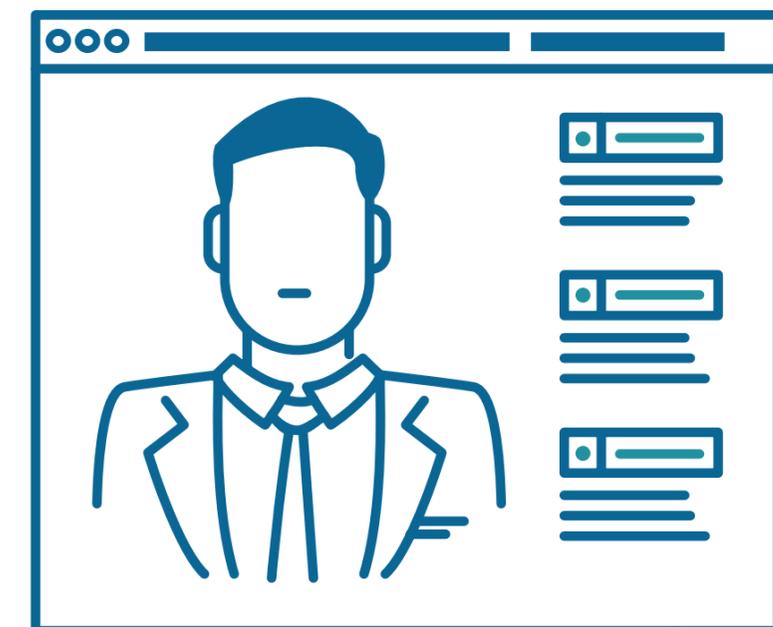
Les 10 % de recruteurs qui se sont connectés avec ou ont embauché le plus de recrues grâce à nos produits

...et nous avons constaté qu'ils possèdent certaines compétences, contrairement aux recruteurs lambda



2

Recherche de cadres



Source : données LinkedIn, (jan. 2015).

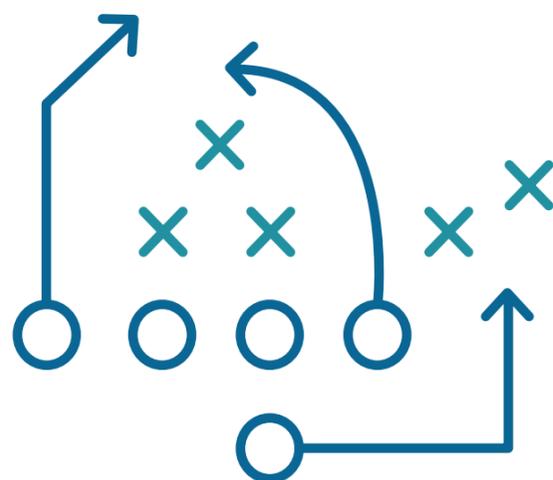
Méthodologie : Les meilleurs recruteurs sont ceux que nous avons définis comme les 10 % qui comptabilisent le plus de recrues embauchées après utilisation d'un produit LinkedIn (InMail, consultation de profils, membres enregistrés) parmi ceux qui ont enregistré au minimum 1 embauche (fév. 2015).

Les meilleurs recruteurs se reconnaissent à leurs talents de direction et de stratégie

Les nouvelles compétences en vogue que possèdent les meilleurs recruteurs, contrairement aux autres

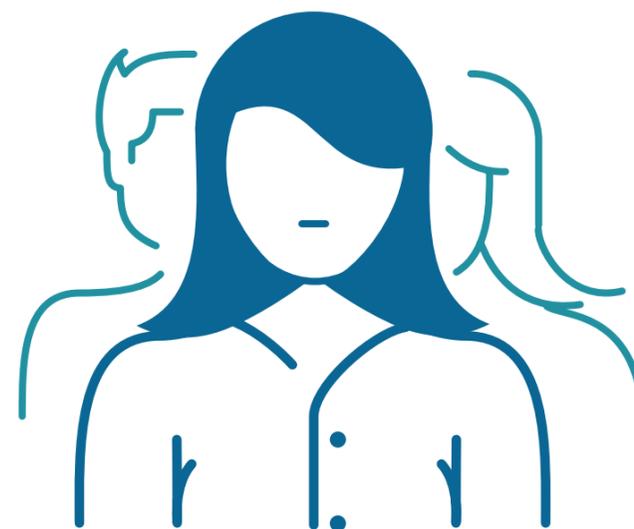
1

Stratégie



2

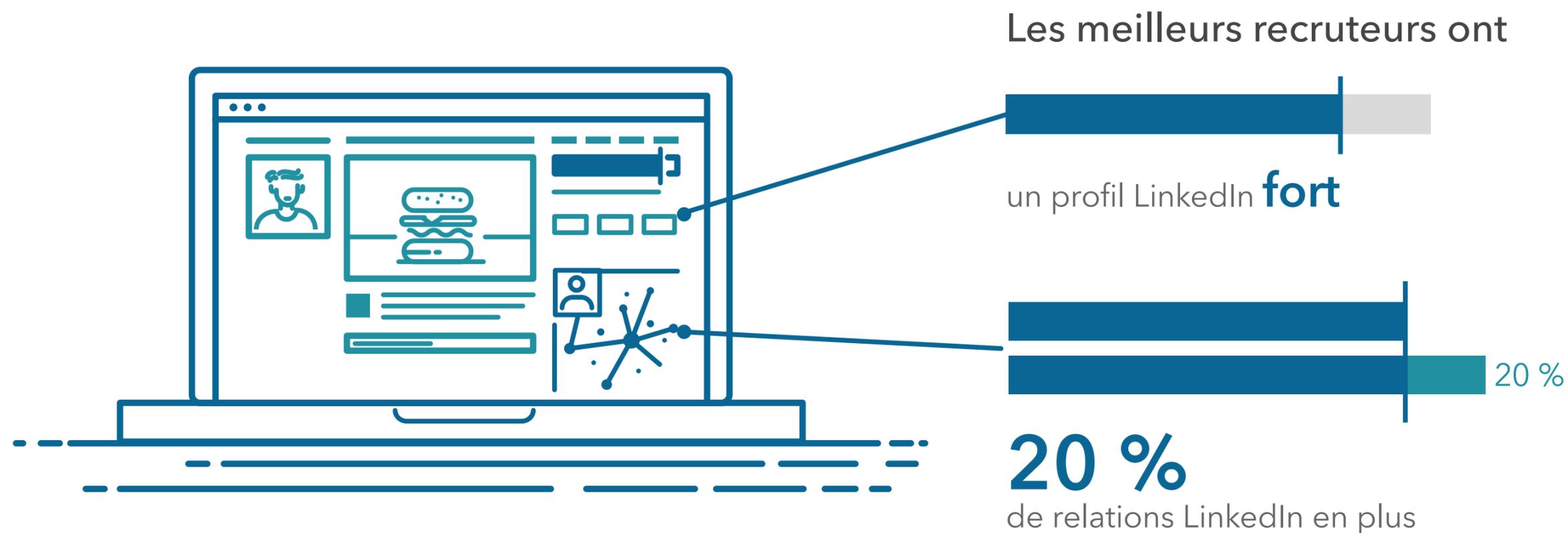
Direction



Source : données LinkedIn, (jan. 2015).

Méthodologie : Les meilleurs recruteurs sont ceux que nous avons définis comme les 10 % qui comptabilisent le plus de recrues embauchées après utilisation d'un produit LinkedIn (InMail, consultation de profils, membres enregistrés) parmi ceux qui ont enregistré au minimum 1 embauche (fév. 2015).

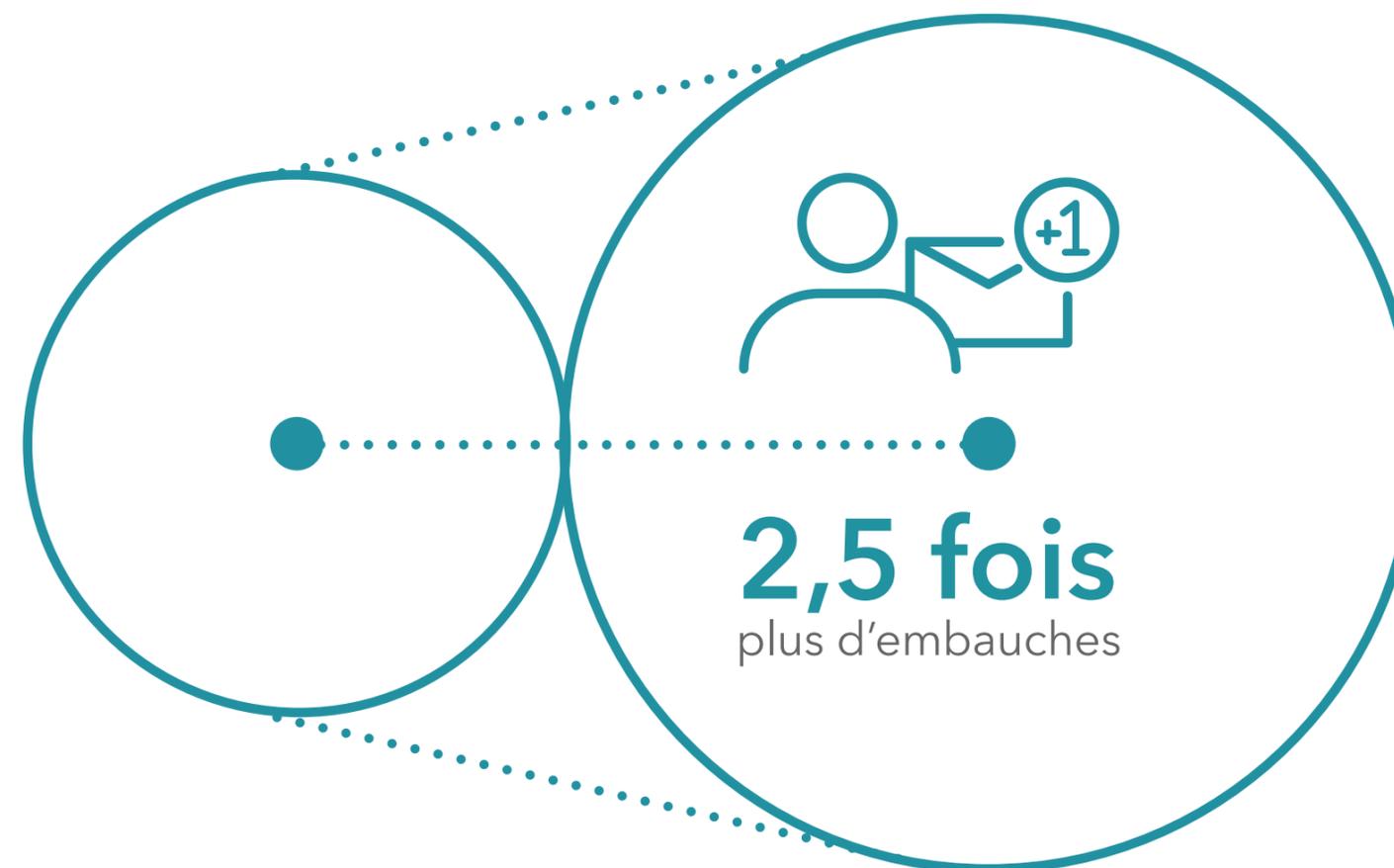
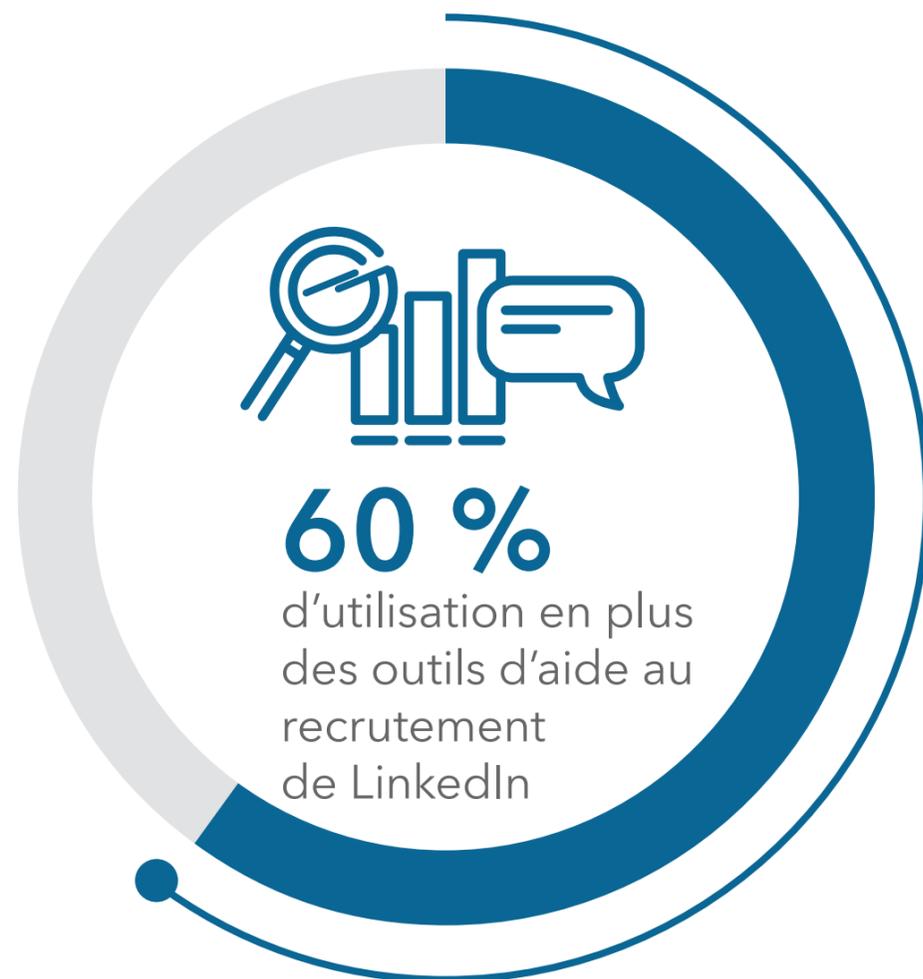
Les meilleurs recruteurs ont une belle marque personnelle et sont connectés



Source : données LinkedIn, (jan. 2015).

Méthodologie : Les meilleurs recruteurs sont ceux que nous avons définis comme les 10 % qui comptabilisent le plus de recrues embauchées après utilisation d'un produit LinkedIn (InMail, consultation de profils, membres enregistrés) parmi ceux qui ont enregistré au minimum 1 embauche (fév. 2015).

Les meilleurs recruteurs rentabilisent parfaitement leurs outils d'aide au recrutement



Source : données LinkedIn, (jan. 2015).

Méthodologie : Les meilleurs recruteurs sont ceux que nous avons définis comme les 10 % qui comptabilisent le plus de recrues embauchées après utilisation d'un produit LinkedIn (InMail, consultation de profils, membres enregistrés) parmi ceux qui ont enregistré au minimum 1 embauche (fév. 2015).

D'après la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, les conseillers en recrutement ont 2 fois plus de chances de devenir d'excellents recruteurs



Les meilleurs recruteurs excellent dans 3 principaux domaines révélés par Bersin



1 Pour être performant dans ses recrutements, il faut entretenir des liens étroits avec les chargés de recrutement

4X C'est un facteur de performance 4 fois plus important que les autres

2 Pour être performant dans ses recrutements, il faut savoir développer son vivier de talents

2X C'est un facteur de performance 2 fois plus important que les autres

3 Pour être performant dans ses recrutements, il faut maîtriser le recrutement social

5X Les organismes de recrutements formés ont 5 fois plus de chances de réussir leurs recrutements sociaux

Devenez un as du recrutement grâce aux 12 compétences dévoilées par Lou Adler

1. Se conditionner à la réussite.

Motivation, régularité, concentration sur ses objectifs, persévérance et capacité à essayer des refus.

2. Connaître parfaitement le marché et son entreprise.

Être une personne de référence, capable de prodiguer des conseils avisés sur les questions commerciales, légales et financières.

3. Influencer les équipes et les chargés de recrutement

pour toutes les décisions liées à l'embauche. Mener le processus de prise de décisions. Réduire le nombre d'entretiens par poste vacant.

4. Comprendre les véritables besoins de chaque poste,

tant du point de vue technique que des résultats. Diffuser des messages à vocation professionnalisante grâce aux propositions alléchantes des employeurs. Ne pas s'arrêter aux cadres standardisés.

5. Utiliser les derniers outils de marketing et les médias sociaux

pour dénicher les meilleurs candidats actifs. Recruteur geek, créatif et planificateur stratégique.

6. Élaborer des plans de sourcing et de marketing personnalisés

à l'aide des derniers outils pour attirer les candidats les plus intéressants. Recruteur stratège et proactif, pas réactif.

7. Maîtriser les variables booléennes et les réseaux sur le bout des doigts

pour trouver et attirer les meilleurs candidats passifs. Trouver des réservoirs de talents cachés grâce aux derniers outils et techniques. Renouveler constamment ses méthodes.

8. Tisser son réseau afin d'identifier, d'évaluer et de recruter des candidats passifs hors pair. Obtenir des recommandations et un taux de conversion élevé. Intelligence émotionnelle, organisation et excellent suivi.

9. S'organiser et ne pas perdre une minute. Avec des charges de travail importantes, la gestion du temps est essentielle. C'est la première des priorités. Ne pas perdre de temps à présenter des candidats médiocres. Atteindre voire dépasser les objectifs.

10. Maîtriser la technologie (LinkedIn, SSC, CRM) pour optimiser la qualité des candidats et sa propre productivité. Savoir-faire technologique, suivi des procédures, sens du détail et systématisation.

11. Mener des entretiens précis et éclairés, de la présélection téléphonique à l'évaluation approfondie. Se concentrer sur les performances, l'appétit pour le poste et la motivation des candidats. Objectivité, curiosité, perspicacité, prévenance et méticulosité.

12. Recruter, conseiller, négocier et intégrer les meilleurs talents en fonction de leur carrière et non de leur rémunération. Persuasion, sens des affaires, concertation et équité. Conseiller de renom, haut rendement et proximité avec les meilleurs candidats.

LinkedIn est le meilleur ami des experts du recrutement

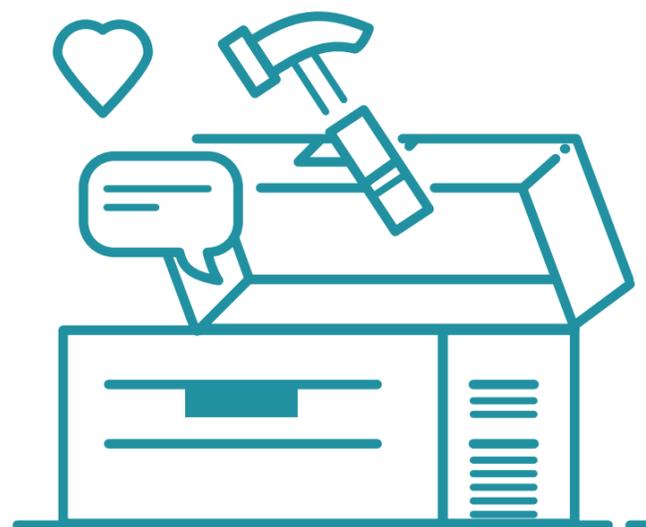
	Sourcing	Publication d'annonces	Marque personnelle
Outils LinkedIn gratuits	<ul style="list-style-type: none">✓ Profil personnel✓ Recherche simple✓ Groupes		<ul style="list-style-type: none">✓ Profil personnel✓ Page d'entreprise✓ Mises à jour de statut personnalisées✓ Programmation (Apply with LinkedIn, gérer des pages entreprise)
LinkedIn Talent Solutions	<ul style="list-style-type: none">✓ LinkedIn Recruiter✓ Talent Pipeline (une extension de LinkedIn Recruiter)✓ Messages InMail	<ul style="list-style-type: none">✓ Annonces d'emploi✓ Emplacements d'annonces✓ Annonces sponsorisées	<ul style="list-style-type: none">✓ Pages Carrières✓ Annonces Work With Us✓ Annonces de recrutement✓ InMails sponsorisés / Campagne Talent Direct

Notre méthodologie de recherche



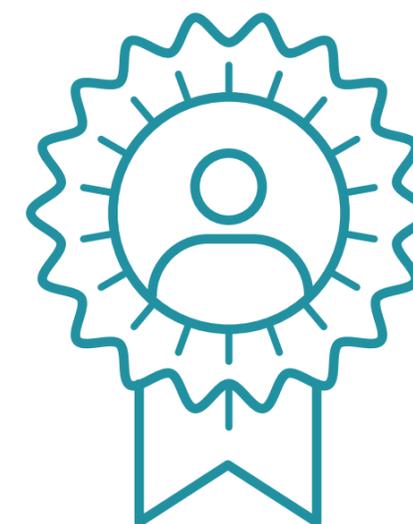
Échantillon de recherche

Notre échantillon regroupe plus de 100 000 recruteurs et plus de 10 000 spécialistes du recrutement et des RH dans le monde, tous membres de LinkedIn. Ils ont été sélectionnés d'après les informations incluses dans leur profil LinkedIn.



Nouvelles compétences les plus en vogue

Compétences les plus populaires ajoutées depuis janvier 2014, hors liste des compétences principales.



Meilleurs recruteurs

Définition des « meilleurs recruteurs » : les 10 % qui comptabilisent le plus de recrues embauchées après utilisation d'un produit LinkedIn (InMail, consultation de profils, membres enregistrés) parmi les recruteurs ayant enregistré au minimum 1 embauche (fév. 2015).

Auteurs



[Esther Lee Cruz](#)

Responsable marketing de contenu et de données LinkedIn Talent Solutions

Esther travaille au cœur de l'activité de vente et de marketing et fournit des analyses et des récits. Elle aime créer du contenu et partager des opinions dérangeantes dans le secteur du recrutement.



[Ana De Souza](#)

Responsable des programmes de données LinkedIn Talent Solutions

Ana se sert des données pour révolutionner la vie, le travail et l'évolution des autres. Elle aide les entreprises à attirer les talents dont elles ont besoin grâce à des bases de données parmi les plus sophistiquées au monde sur la main d'œuvre internationale.



[Saghar Boukani](#)

Responsable des programmes de données LinkedIn Talent Solutions

Saghar est une analyste de données et d'affaires chevronnée. Elle dirige le programme de données de réussite des clients de LinkedIn et elle collabore avec des consultants de LinkedIn pour permettre aux clients de réussir leurs recrutements.

Contributors



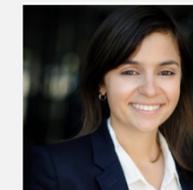
[Dion Love](#)

Stratège narratif
BDCE



[Lou Adler](#)

PDG
The Adler Group



[Maria Ignatova](#)

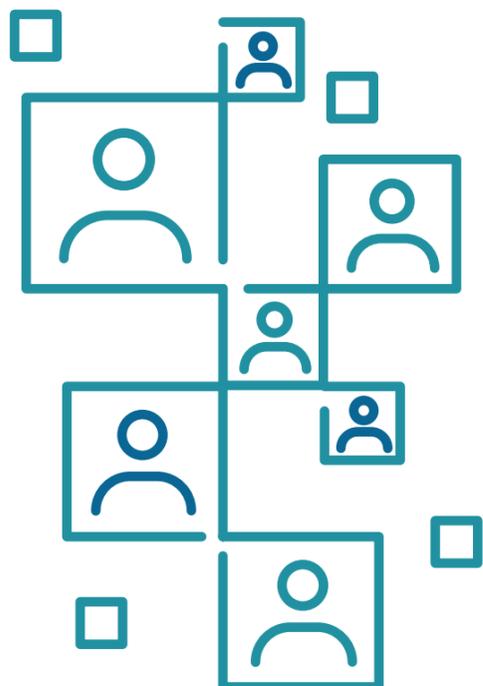
Responsable marketing de contenu et rédactrice de blog LinkedIn Talent Solutions



[Ryan Batty](#)

Directeur marketing contenu et canaux mondiaux LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions



LinkedIn est le meilleur ami des experts du recrutement. Grâce à LinkedIn, les recruteurs ont accès à des candidats de qualité, aussi bien actifs que passifs, externes qu'internes, parmi les 347 millions de membres du plus grand réseau professionnel au monde. Faites un pas en avant dans votre carrière de recruteur grâce aux outils de recrutement social gratuits ou payants de LinkedIn.



Abonnez-vous à notre blog

Talent.linkedin.com/blog



Consultez nos présentations SlideShare

slideshare.net/linkedin-talent-solutions



Suivez-nous sur Twitter

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



Regardez nos vidéos sur YouTube

youtube.com/user/LITalentSolutions



En savoir plus sur les outils de recrutement

Talent.linkedin.com



Demander une démonstration gratuite

<https://business.linkedin.com/talent-solutions/site-forms/contact-us>