Les grandes tendances du recrutement en 2013

France

Acquisition de talents : 5 tendances majeures à ne pas manquer

LinkedIn™ Talent Solutions

©2013 LinkedIn Corporation. Tous droits réservés.

Tour d'horizon du recrutement dans le monde

LinkedIn a mené sa 3ème enquête sur les **tendances mondiales du recrutement** dans 19 pays.

Nous avons interrogé plus de 3 300 leaders d'acquisition de talents pour comprendre leurs besoins, les tendances de recrutement, les budgets et les sources principales pour un recrutement de qualité. Nous avons dégagé 5 tendances importantes qui vous permettront, en tant que spécialiste de l'acquisition de talents, de mener une stratégie rentable et novatrice pour votre recrutement, votre équipe et votre entreprise.

Les 5 grandes tendances qui vont déterminer l'avenir du recrutement

1. **Les réseaux sociaux professionnels** ont de plus en plus d'impact sur la qualité du recrutement
2. **La marque employeur** est à la fois synonyme de défi face à la concurrence et d'avantage compétitif
3. **Les données** aident aux décisions de recrutement et de "branding"
4. Les entreprises investissent dans **le recrutement en interne** pour garder leurs meilleurs salariés
5. Les entreprises commencent à s'intéresser au **recrutement mobile**

Pour plus de détails sur la méthodologie du sondage, reportez-vous à la page 22.
Pour voir les statistiques et infographies mondiales ou par pays, consultez : http://lnkd.in/GlobalRecruitingTrends

Priorité des spécialistes : améliorer leurs stratégies de base (sourcing, gestion et recrutement des meilleurs talents)

Quelles sont les priorités de vos concurrents en 2013 ?

Les 5 priorités principales en 2013		
1. Recrutement/sourcing des meilleurs talents	53 %	44 %
2. Pipeline de talents	37 %	25 %
3. Marque employeur	28 %	25 %
4. Recrutement en interne/mobilité interne	25 %	11 %
5. Amélioration de la qualité du recrutement	21 %	30 %

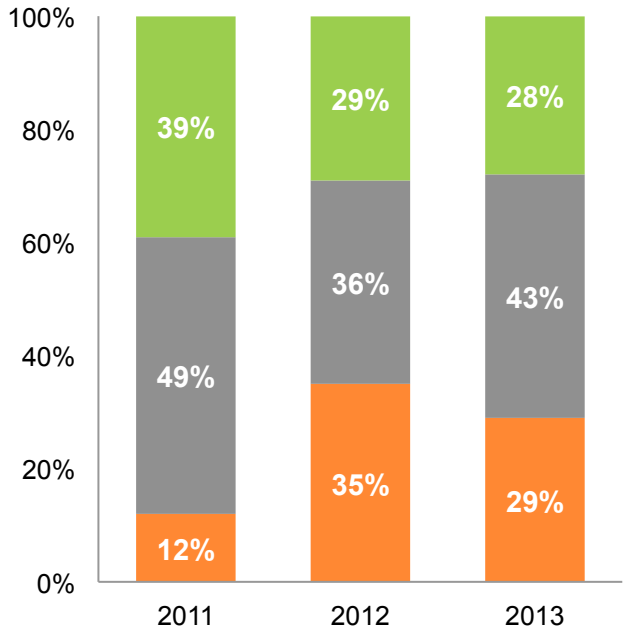
"Pensez aux priorités de votre entreprise en termes d'acquisition de talents pour 2013. Parmi les choix suivants, lesquels constituent les domaines d'intérêt les plus importants et les moins importants pour votre entreprise ?"

Qu'est-ce qui différencie la France ?

- Les spécialistes en acquisition de talents y recherchent d'avantage les candidats hautement qualifiés
- Parmi les raisons citées pour investir dans la marque employeur, "Accroître la notoriété" est celle qui a le plus progressé depuis l'an dernier (31 à 51 %)
- La France privilégie 2 fois plus que les autres pays le recrutement et la mobilité en interne

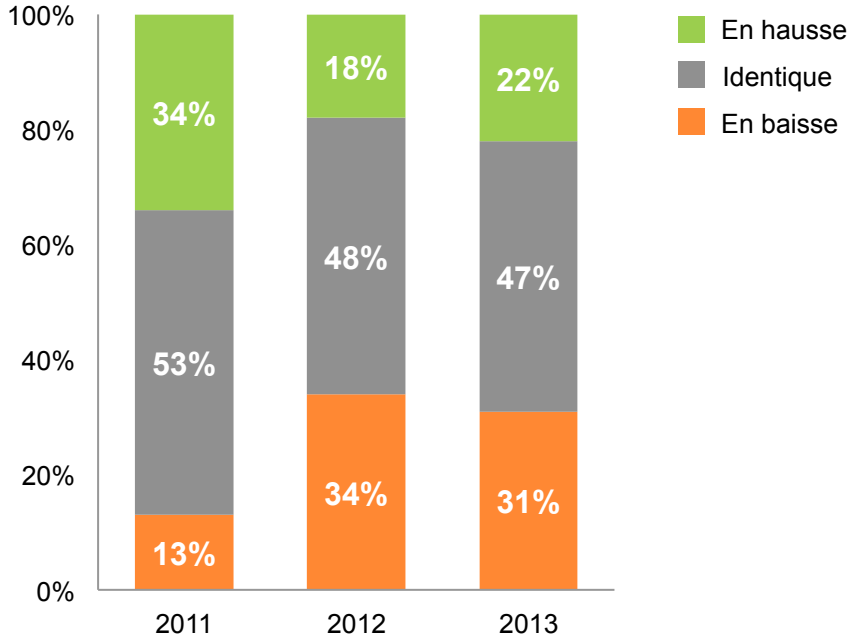
Avec des besoins en recrutement qui augmentent plus vite que les budgets alloués, les ressources doivent être utilisées de façon plus stratégique

Volume recrutement en France



"En tenant compte uniquement des employés à temps plein et à temps partiel, dans quelle mesure estimez-vous que le nombre d'embauches au sein de votre entreprise changera cette année ?"

Budget recrutement en France



"Dans quelle mesure le budget de recrutement de votre entreprise a-t-il changé par rapport à l'année dernière ?"

Lisez la suite pour savoir à quoi vous attendre après 2013...

1

Les réseaux sociaux professionnels

ont de plus en plus d'impact sur la qualité du recrutement

Les réseaux professionnels sont la source de recrutement de qualité qui évolue le plus rapidement en France…

Les 10 principales sources pour trouver des candidats qualifiés

Sources de recrutements de qualité	2011	2012	2013	En hausse (+) En baisse (-)
Sites d'annonces en ligne	25 %	43 %	35%	- 19 %
Recrutement en interne	39 %	33 %	31%	- 6 %
Bases de données de CV sur Internet	24 %	20 %	30 %	+ 50 %
Agences de recrutement	56 %	30 %	30 %	/
Site web de l'entreprise	19 %	36 %	28 %	- 22 %
Programmes de cooptation d'employés	29 %	22 %	27 %	+ 18 %
Réseaux sociaux professionnels	13 %	17 %	27 %	**+ 59 %**
Programmes de recrutement de jeunes diplômés	12 %	14 %	19 %	+ 36 %
Base de données interne de candidats	15 %	15 %	16 %	+ 7 %
Forums de l'emploi	6 %	7 %	11 %	+ 57 %

"Pensez aux candidats clés et de qualité que votre société a engagés en 2012. Parmi les sources suivantes, quelles étaient les plus importantes pour ces postes clés ?"

✓ Les recruteurs comptent de plus en plus sur les réseaux sociaux professionnels pour recruter les meilleurs talents. Devancez la concurrence en formant votre équipe et vos employés à des techniques efficaces.

...Et selon les spécialistes du monde entier, les réseaux professionnels vont faire évoluer le recrutement sur le long terme

Soyez attentif, car ces tendances vont perdurer.

Les 10 principales tendances sur le long terme		
Utiliser les réseaux sociaux et professionnels	**49 %**	**39 %**
Améliorer la promotion de la marque employeur	33 %	33 %
Favoriser les programmes de cooptation	26 %	21 %
Optimiser votre site de recrutement	21 %	15 %
Agir comme conseiller stratégique en gestion de talents	20 %	22 %
Déterminer de meilleures façons de trouver des candidats passifs	17 %	27 %
Recruter au niveau mondial	17 %	14 %
Améliorer le recrutement et la mobilité en interne	17 %	12 %
Former les recruteurs et les managers qui recrutent	12 %	16 %
Réduire les dépenses en agences de recrutement	12 %	12 %

"Quelles sont les trois tendances que vous jugez les plus essentielles et durables dans le recrutement ?"

✓ Investissez dans les réseaux sociaux professionnels à long terme.

2

La promotion de la marque employeur

Synonyme de défi face à la concurrence et d'avantage compétitif

Le défi de la marque employeur remplace peu à peu la "guerre des talents"

Défi face à la concurrence

Les 3 défis principaux

1. **Investissement dans la marque employeur**
2. Meilleure utilisation des réseaux et médias sociaux
3. Développement et gestion d'un meilleur pipeline de talents

Avantage compétitif

89 %

pensent que la marque employeur a un impact significatif sur la capacité à recruter des talents de qualité

"Quelles sont les actions entreprises par vos concurrents, ou qu'ils pourraient entreprendre, que vous redoutez le plus ?"

✓ Apprenez à évaluer votre marque employeur et à l'utiliser pour vous démarquer des concurrents. Profitez-en pour interagir aussi bien avec les candidats qu'avec vos employés.

Les réseaux professionnels, 2ème canal de promotion de la marque employeur

Ressources les plus efficaces pour promouvoir votre marque employeur

Les 10 canaux principaux pour communiquer votre marque employeur	2012	2013	En hausse (+) En baisse (-)
Site web de l'entreprise	76 %	82 %	+ 8 %
Réseaux professionnels en ligne (ex. LinkedIn)	58 %	58 %	
Amis/famille, bouche-à-oreille	41 %	42 %	+2%
Efforts de relations publiques	40 %	42 %	+ 5 %
Médias sociaux (ex. Facebook)	51 %	39 %	- 23 %
Sites d'annonces traditionnels	33 %	32 %	+ 3%
Distinctions officielles et prix (ex. "Les entreprises où il fait bon travailler")	37 %	31%	- 16 %
Vidéos YouTube	19 %	14 %	- 26 %
Publicités télévisées	11 %	10 %	- 9%
Publicités imprimées	9 %	9 %	

"Quels canaux ou outils avez-vous trouvés les plus efficaces pour faire connaître votre marque employeur ?"

✓ Pensez marketing : déterminez quels sont les canaux les plus efficaces de votre entreprise et intégrez-les à votre stratégie de marque employeur.

3

Les données

permettent d'améliorer les décisions de recrutement et de communication

Les employeurs les plus performants utilisent les données pour évaluer leur marque employeur de façon qualitative et quantitative

Estiment que l'entreprise **utilise les données de façon efficace** pour prendre des décisions de recrutement	19%	23%
Sondent régulièrement les nouvelles recrues pour évaluer leur marque employeur	49%	34%
Mesurent régulièrement la marque employeur de façon quantifiable	27%	33%

✓ Effectuez des sondages auprès des nouveaux employés pour évaluer votre marque employeur qualitativement. Utilisez des données chiffrées pour évaluer votre marque quantitativement, dans le temps et par rapport à vos concurrents.

4

Le recrutement en interne

pour garder vos meilleurs salariés

Les meilleurs employeurs privilégient le recrutement en interne et soutiennent les employés qui souhaitent progresser au sein de l'entreprise

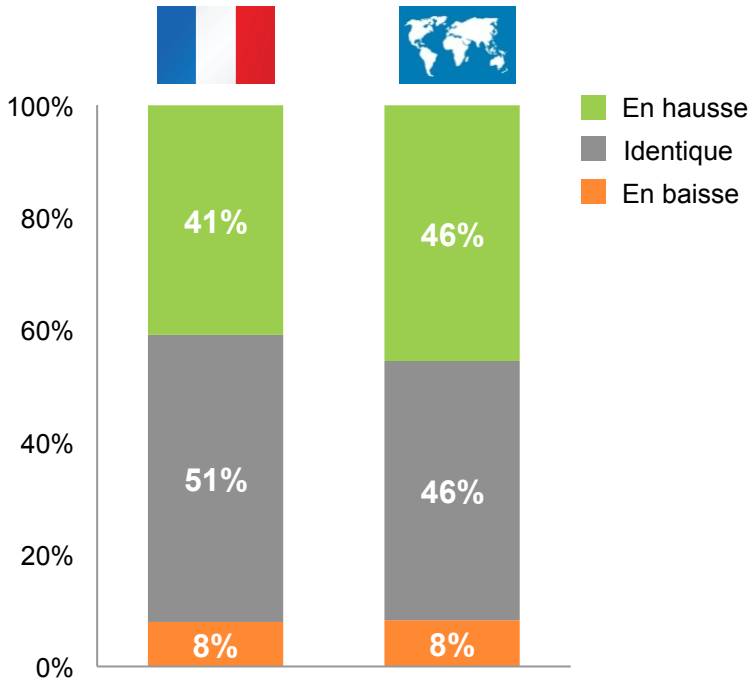
Les 5 pratiques courantes des employeurs les plus attractifs

1. Sourcing proactif
2. Gestion proactive du vivier de talents
3. **Processus de recrutement interne structuré et culture de soutien**
4. Investissement dans une stratégie de marque employeur
5. Gestion du personnel

"Pensez aux éléments requis pour créer une structure pouvant attirer les meilleurs talents. Parmi les choix suivants, lesquels constituent selon vous les éléments les plus importants pour créer cette structure ?"

Les employeurs français privilégient le recrutement en interne : 41 % y investissent plus qu'en 2012

Recrutement interne



"Dans quelle mesure estimez-vous que le volume de recrutement interne va changer entre 2012 et 2013 ?"

Avantages du recrutement interne

1. Conserver les meilleurs talents
2. Développer les talents et l'évolution professionnelle
3. Diminuer les coûts (ex. les coûts par embauche)
4. Faire face aux défis économiques conjoncturels/au gel du recrutement
5. Améliorer la productivité des employés (plus rapidement opérationnels)

"Lesquelles des propositions suivantes décrivent le mieux la raison pour laquelle votre entreprise investit dans le recrutement interne ?"

✓ Identifiez les avantages du recrutement en interne. Utilisez les chiffres pour obtenir l'adhésion de la direction et faire connaître ces avantages. Soutenez et encouragez vos employés à progresser en interne.

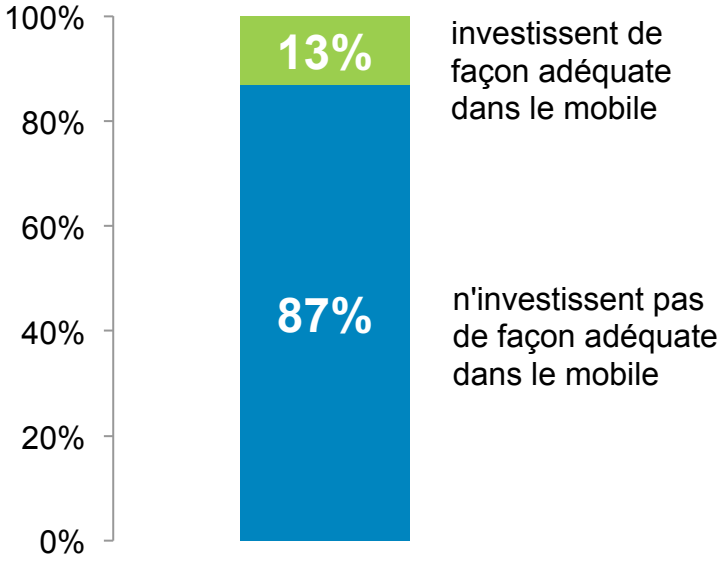
5

Recrutement mobile

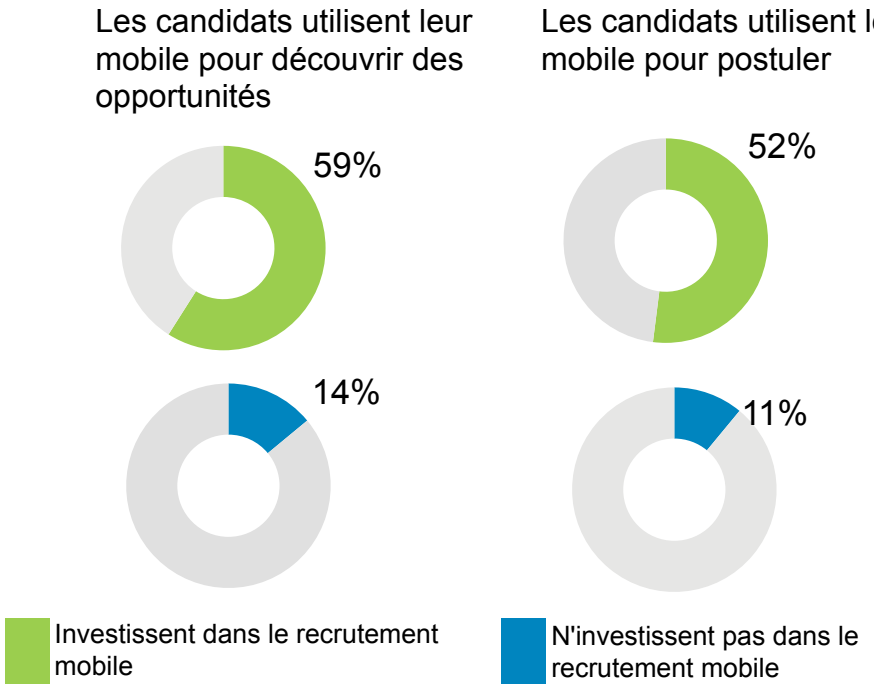
Une nouvelle méthode que les entreprises commencent à utiliser

La plupart des entreprises n'investissent pas assez dans le recrutement mobile

Investissement limité dans les méthodes de recherche, de gestion et de développement de talents via les mobiles...



...mais lorsque la recherche d'emploi est accessible sur mobile, les candidats utilisent volontiers cette option



✓ Commencez à développer votre stratégie mobile pour créer votre vivier de talents et accroître votre visibilité auprès des candidats passifs.

Informations supplémentaires & Étapes suivantes

L'acquisition de talents, c'est...

Complétez la phrase : "L'acquisition de talents, c'est..."

Comment vous comparez-vous à vos concurrents ?

L'acquisition de talents en 2013 en chiffres

Marque employeur						
Notre investissement en marque employeur est identique ou en hausse		96 %			92 %	
Nous mesurons notre marque employeur par rapport à nos concurrents		39 %			39 %	
Nous mesurons régulièrement la santé de notre marque employeur de façon quantifiable		27 %			33 %	
Nous sondons régulièrement les nouvelles recrues pour évaluer la position de notre marque		49 %			34 %	
Talents passifs / Pipeline						
Nous privilégions le recrutement de professionnels passifs (complètement/plus ou moins)		60 %			61 %	
Nous gardons à jour une liste de candidats qui se sont avérés intéressants		63 %			57 %	
Nous avons un dialogue actif avec des candidats qui se sont avérés intéressants		36 %			33 %	
Nous gardons à jour une liste de prospects qui n'ont pas encore postulé		17 %			22 %	
Recrutement et budget	⬆	⟷	⬇	⬆	⟷	⬇
Volume de recrutement (employés à temps plein/partiel)	28 %	43 %	29 %	44 %	35 %	21 %
Volume de recrutement (sous-traitants, intérimaires et travailleurs temporaires)	18 %	35 %	47 %	27 %	38 %	36 %
Budget de recrutement	22 %	48 %	31 %	30 %	47 %	24 %
Volume de recrutement en interne	41 %	51 %	8 %	46 %	46 %	8 %

✓ Vous êtes en dessous de la moyenne ? Identifiez les solutions pour rattraper votre retard.

Devancez la concurrence en intégrant ces tendances à votre stratégie

Les actions à entreprendre pour suivre les tendances en 2013

1

Recrutements de qualité

- ✓ Les recruteurs comptent de plus en plus sur les réseaux sociaux pour recruter les meilleurs talents. Devancez la concurrence en formant votre équipe et vos employés à des techniques efficaces.
- ✓ Investissez de façon adéquate et à long terme dans les réseaux sociaux professionnels.

2

Marque employeur

- ✓ Apprenez à évaluer votre marque employeur et à l'utiliser pour vous démarquer des concurrents. Profitez-en pour interagir aussi bien avec les candidats qu'avec vos employés.
- ✓ Pensez marketing : déterminez quels sont les canaux les plus efficaces de votre entreprise et intégrez-les à votre stratégie de marque employeur.

3

Données

- ✓ Identifiez les informations nécessaires pour prendre des décisions et les données accessibles pour améliorer vos décisions et votre marque employeur.
- ✓ Sondez les nouveaux employés pour évaluer votre marque employeur qualitativement. Utilisez des données chiffrées pour évaluer votre marque quantitativement, dans le temps et par rapport à vos concurrents.

4

Recrutement interne

- ✓ Identifiez les avantages du recrutement interne et utilisez les chiffres pour obtenir l'adhésion de la direction faire connaître ces avantages. Soutenez et encouragez vos employés à progresser en interne.

5

Recrutement mobile

- ✓ Commencez à développer votre stratégie mobile pour créer votre vivier de talents et accroître votre visibilité auprès des candidats passifs.

Échantillonnage et méthodologie de l'enquête sur les tendances

Échantillon de l'enquête

- Les participants à l'enquête sont des professionnels en acquisition de talents qui :
  - travaillent dans un service de RH/recrutement d'une entreprise
  - ont un certain pouvoir budgétaire en matière de solutions de recrutement dans leur entreprise
  - se concentrent exclusivement sur le recrutement, gèrent une équipe de recrutement, ou sont des généralistes en ressources humaines qui passent plus de 25 % de leur temps à recruter
- Les participants sont des membres de LinkedIn qui ont consenti à participer à ces enquêtes. Ils ont été sélectionnés sur la base des informations de leur profil LinkedIn et ont été contactés par e-mail.

Comparaison des données

- Les chiffres globaux sont présentés comme moyennes non pondérées pour les pays indiqués
- Les données de comparaison proviennent des recherches "Tendances de recrutement dans le monde" de 2012 et 2011, dont les critères d'échantillonnage et la méthodologie sont similaires à 2013
  - Enquête 2013 menée entre avril et mai 2013 auprès de 235 participants français
  - Enquête 2012 menée entre mai et juillet 2012 auprès de 244 participants français
  - Enquête 2011 menée entre avril et juin 2011 auprès de 263 participants français

Pour en savoir plus...

Rapport sur les tendances mondiales du recrutement en 2013

Dans le monde et par pays : lnkd.in/GlobalRecruitingTrends

Agences de placement : lnkd.in/GlobalStaffingTrends

Gardez le contact :

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

Suivez-nous sur SlideShare : slideshare.net/linkedinfrance

Suivez-nous sur Twitter : @LinkedinFrance

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

Découvrez de nouvelles informations : fr.talent.linkedin.com

Suivez LinkedIn : linkedin.com/company/linkedin