



Les talents en France - Tendances 2014

À quoi pensent les professionnels

LinkedIn Talent Solutions

Introduction

Pour les professionnels qui souhaitent un changement de carrière, la période que nous traversons en France est intéressante. L'économie continue de vaciller dans cette partie du monde, ce qui rend les transitions de carrière difficiles pour 1 professionnel sur 4 à la recherche d'un nouvel emploi.

Ceci étant dit, pour tous ceux qui souhaitent faire évoluer leur carrière, nous sommes dans une ère de transparence jamais égalée. Le nombre de postes visibles en ligne est plus important et le contexte disponible (informations sur l'entreprise, sa culture et l'équipe, y compris le responsable de recrutement) n'a jamais été aussi riche. Parallèlement, le secteur de l'acquisition de talents s'est doté de nouveaux outils et a revisité ses processus afin de rechercher de façon pro-active les professionnels convenant le mieux à un poste, plutôt que d'attendre que les bons candidats viennent à lui. Tout ceci a un impact sur la manière dont les professionnels trouvent des opportunités de carrière et dont ils les envisagent.

C'est dans ce contexte que nous vous présentons le Talent Trends 2014 pour la **France**.

À propos de cette enquête

Nous avons mené une enquête auprès de 28 millions de professionnels en France pour apporter un éclairage sur les attitudes en matière de recherche d'emploi, de satisfaction au travail et d'évolution des carrières dans le monde entier (et pour vous permettre de comprendre et d'attirer les meilleurs professionnels dans votre entreprise).

Ce rapport sur la France s'inscrit dans une enquête mondiale portant sur 26 pays et concernant 18 000 professionnels membres de LinkedIn. Pour la répartition par pays, reportez-vous à l'annexe détaillée.

*Pays concernés par l'enquête : Australie, Brésil, Canada, Chine, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Hong Kong, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Malaisie, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande

- 02 Introduction
- 03 Candidats actifs ou passifs ? Répartition
- 04 Satisfaction au travail
- 05 Satisfaction au travail des candidats passifs versus actifs
- 06 Les 5 motivations principales pour changer d'emploi
- 07 5 facteurs qui ne comptent pas pour les candidats dans un poste
- 08 Importance de la marque employeur pour les professionnels
- 09 Les professionnels sont-ils passionnés par leur travail ?
- 11 Comment les professionnels restent-ils au sommet de leur carrière ?
- 12 Les implications pour les équipes de recrutement et RH

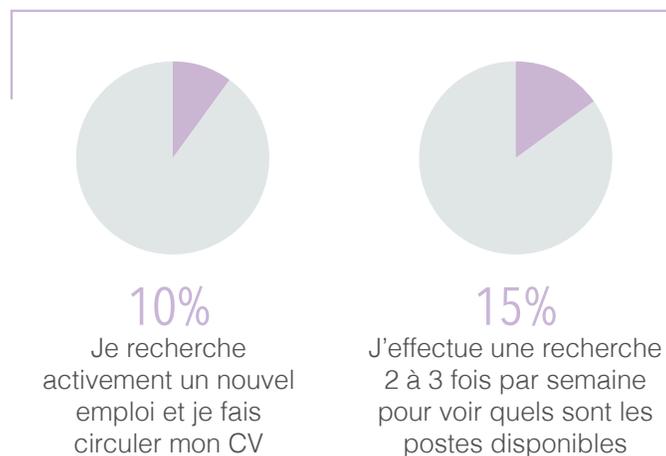
Candidats actifs ou passif ?

Répartition

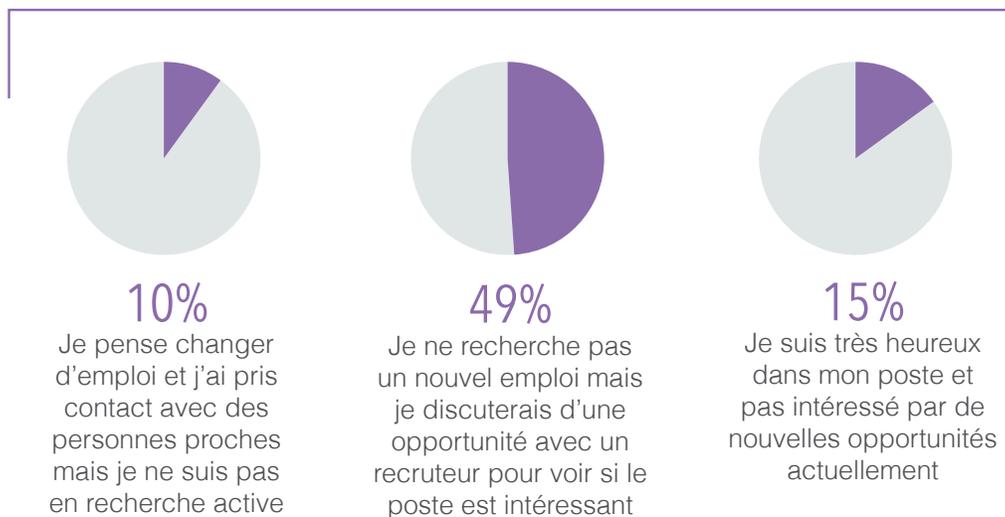
Nous avons demandé à des professionnels travaillant à temps plein de nous décrire la façon dont ils recherchent actuellement un emploi. Environ 25 % de ceux qui ont répondu déclarent rechercher activement leur prochain poste et 15 % seulement affirment ne pas être intéressés par un nouvel emploi. 49 % sont ouverts à une conversation avec un recruteur et 11 % réseautent.

Comment décririez-vous l'état de votre recherche d'emploi ?

Actifs



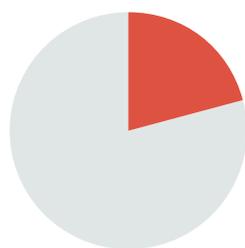
Passif



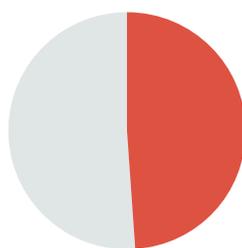
Satisfaction au travail

La “fin du bonheur au travail” que l’on nous a annoncée semble avoir été considérablement exagérée. Les professionnels déclarent, en grande majorité, être relativement satisfaits de leur travail et 12 % seulement expriment une insatisfaction profonde. Ces données dépeignent un tableau assez idyllique pour les employeurs, cependant, 49 % des participants à l’enquête déclarent qu’ils sont “assez satisfaits” de leur emploi, ce qui indique que des améliorations peuvent encore être apportées.

Degré de satisfaction des professionnels concernant leur emploi



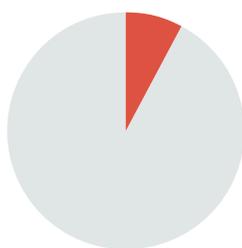
21%
Très
satisfaits



49%
Assez
satisfaits



18%
Ni satisfaits ni
insatisfaits



8%
Assez
insatisfaits

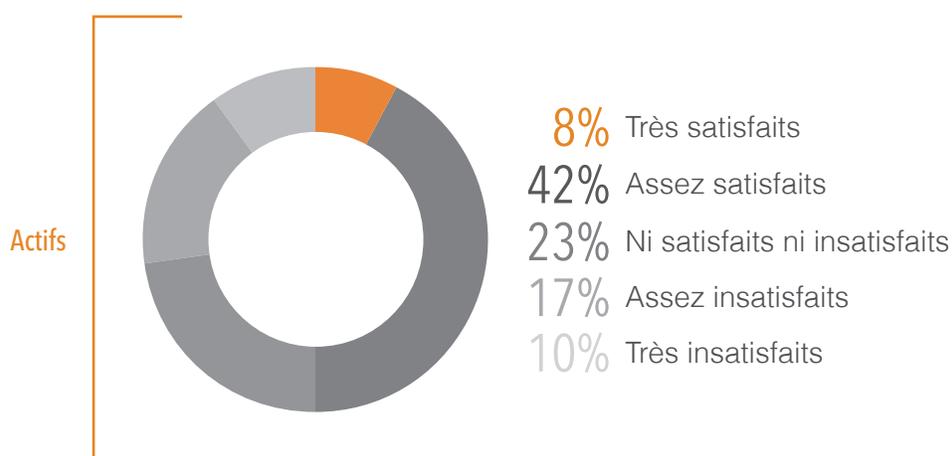
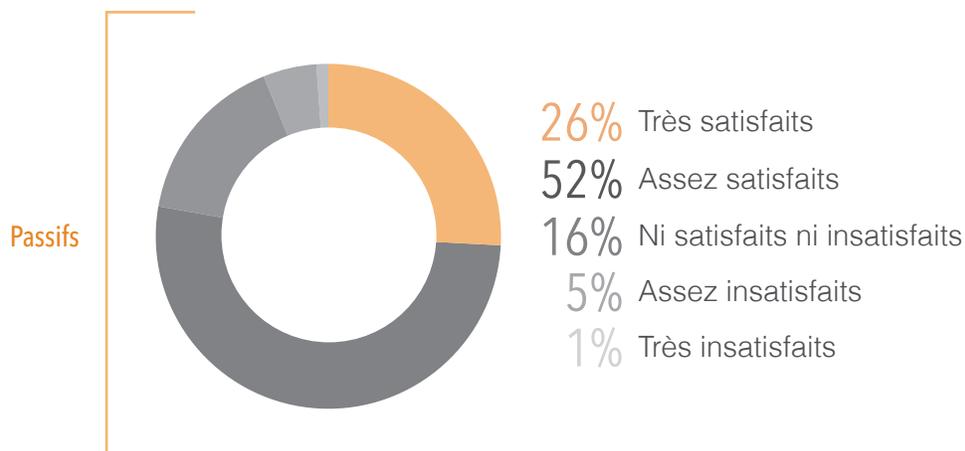


4%
Très
insatisfaits

Satisfaction au travail des candidats passifs versus actifs

En approfondissant un peu, il est facile de voir que les candidats actifs expriment un niveau d'insatisfaction considérablement plus élevé que les candidats passifs. Cependant, quel que soit le niveau de satisfaction d'un candidat, vous pouvez souvent attirer son attention en lui offrant une meilleure carrière. À l'inverse, la satisfaction n'est pas synonyme de loyauté, comme le montre le fait que plus de la moitié des candidats actifs se déclarent satisfaits dans leur poste actuel.

Êtes-vous satisfait de votre fonction actuelle?



Les 5 motivations principales pour changer d'emploi

Pour connaître ce que recherchent les candidats actifs pour leur prochain poste ou ce qui motiverait un candidat passif à rencontrer un recruteur, consultez les résultats ci-dessous.

Bien que la rémunération soit un facteur important pour les deux catégories de candidats, elle constitue une priorité bien plus élevée parmi les candidats passifs qui la place en tête, suivie de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les candidats actifs, en revanche, sont beaucoup plus intéressés par des opportunités d'évolution et des postes qui leur conviennent mieux.

Éléments recherchés en priorité par les candidats actifs pour un nouvel emploi :

Éléments essentiels :

- 1 Recherchent des opportunités d'évolution
- 2 Souhaitent une meilleure rémunération et de meilleurs avantages sociaux
- 3 Recherchent un poste plus stimulant
- 4 Recherchent un poste plus adapté à leurs compétences
- 5 Recherchent plus de sécurité d'emploi
- 6 Non satisfaits par la direction/leur management

Éléments recherchés en priorité par les candidats passifs pour un nouvel emploi :

Éléments essentiels :

- 1 Une nette amélioration de leur rémunération et avantages sociaux
- 2 Un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée
- 3 De meilleures opportunités d'évolution
- 4 Un travail plus stimulant
- 5 Un pouvoir de décision plus important

5 facteurs qui ne comptent pas pour les candidats dans un poste

À l'inverse, nous avons également interrogé les candidats passifs et actifs sur ce qu'ils considéraient comme le moins important pour un nouvel emploi. Pour les deux catégories de candidats, le facteur le moins important est le titre du poste, suivi de la sécurité de l'emploi. Par conséquent, si vous voulez attirer des candidats de façon efficace, mieux vaut choisir d'autres avantages.

Ce qui ne compte pas dans un poste pour les candidats actifs

Facteurs les moins importants pour les candidats actifs :

- 1 Recherchent un meilleur titre de poste
- 2 Recherchent une plus grande sécurité d'emploi
- 3 Recherchent l'opportunité d'avoir plus d'impact
- 4 Facteurs liés au lieu (trajet vers le lieu de travail, déménagement)
- 5 Recherchent une entreprise plus innovante

Ce qui ne compte pas dans un poste pour les candidats passifs

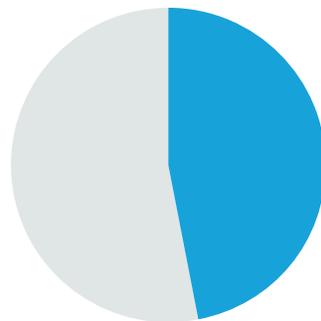
Facteurs les moins importants pour les candidats passifs :

- 1 Un meilleur titre de poste
- 2 De meilleures opportunités de formation
- 3 Plus de sécurité d'emploi
- 4 Une meilleure situation géographique de l'entreprise (trajet vers le lieu de travail, ville)
- 5 Une équipe de direction / management plus forte

Importance de la marque employeur pour les professionnels

La France et les professionnels du monde entier sont d'accord sur le facteur le plus important à prendre en compte pour un nouvel emploi : la réputation de l'entreprise en tant que lieu de travail exceptionnel ou non (en d'autres termes, la force de sa marque employeur).

Quel est le facteur le plus important dans le choix d'un employeur ?



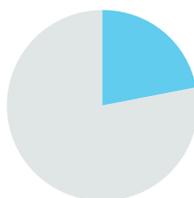
47%

L'entreprise est réputée pour être un lieu de travail exceptionnel



7%

L'entreprise est réputée pour ses produits / services exceptionnels



22%

L'entreprise est réputée pour des personnalités talentueuses



24%

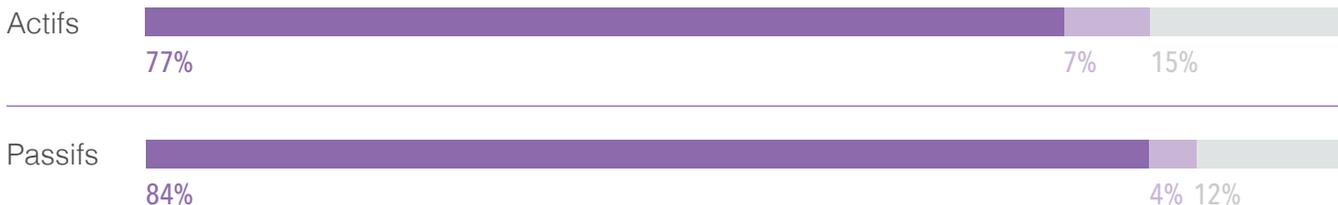
L'entreprise est réputée pour être prestigieuse

Les professionnels sont-ils passionnés par leur travail ?

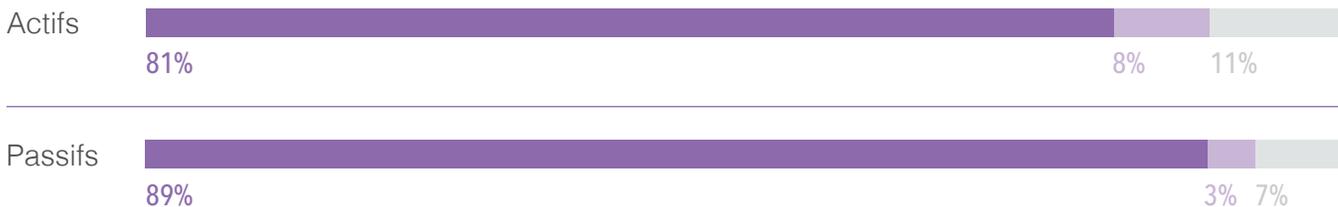
Réponse brève : très. La majorité des participants à l'enquête ont exprimé une passion pour leur travail, qu'il s'agisse de candidats passifs ou actifs. Il est fascinant de constater qu'en France, les professionnels sont confiants dans leur carrière et qu'ils font beaucoup d'efforts pour apprendre, évoluer et avancer.

● D'accord ● Pas d'accord ● Neutres

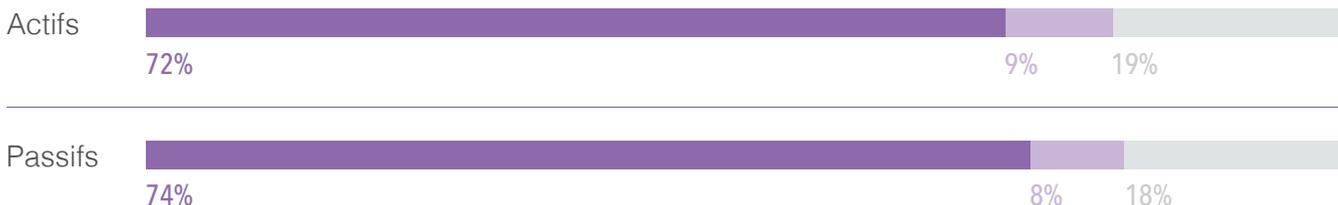
Je suis passionné par mon travail



J'apprends et j'évolue constamment dans mon travail



Je suis à l'aise pour me promouvoir et promouvoir mes idées au travail



Les professionnels sont-ils passionnés par leur travail ?

(suite)

● D'accord ● Pas d'accord ● Neutres

Je suis très soucieux de ma carrière



Je recherche activement des informations qui me permettront de m'améliorer dans mon travail



Comment les professionnels restent-ils au sommet de leur carrière ?

La nouvelle norme est une gestion de carrière continue. Qu'il s'agisse de candidats passifs ou actifs, presque tous les professionnels effectuent mensuellement une activité liée à l'évolution de leur carrière. Ils réseautent, en majorité, et tiennent leur CV à jour, et un bon pourcentage des candidats actifs gardent un œil sur les opportunités ou les offres qui pourraient être intéressantes. 11 % seulement admettent ne faire aucune des activités listées ci-dessous.

Activités effectuées par les professionnels au cours du mois dernier :



Les implications pour les équipes de recrutement et RH

Ces données sont intéressantes, mais que devriez-vous faire différemment en conséquence ? Lorsque vous identifiez de futurs employés potentiels, tenez compte de ces 3 conseils et de ces 3 écueils à la fois pour augmenter vos chances de susciter leur intérêt :

À FAIRE

✓ Écoutez vos candidats.

Lors d'interactions avec des employés potentiels, suivez les consignes orales et écrites. Testez les boutons populaires concernant le développement et la formation, par exemple, notamment s'il s'agit de points forts dans votre entreprise.

✓ Tenez compte des attitudes locales.

Les attitudes envers l'emploi varient considérablement selon les zones géographiques. Un travail "stimulant" ne séduira probablement pas un candidat turc mais sera peut-être précisément ce que recherche un spécialiste du marketing hollandais. N'utilisez pas les mêmes messages pour tous lorsque vous recrutez à l'international, même lorsqu'il s'agit d'un poste identique.

✓ Renforcez votre marque employeur.

En France, les professionnels sont très influencés par la réputation de l'entreprise en tant que lieu de travail exceptionnel. Donnez-leur de quoi les enthousiasmer !

À NE PAS FAIRE

✗ Ne devenez pas complaisant avec vos employés.

Ils peuvent paraître satisfaits, voire passionnés, mais cela ne signifie pas qu'ils resteront fidèles à long terme. Vous devez travailler aussi dur pour retenir votre équipe actuelle que vous le faites pour attirer de nouveaux talents. En contrepartie, ils vous récompenseront en restant ET en parlant de votre entreprise sur le marché comme d'un lieu de travail exceptionnel.

✗ N'utilisez pas uniquement les critères de la rémunération et du titre pour vendre un poste

Bien que la rémunération soit un facteur important aussi bien pour les candidats actifs que passifs, les titres comptent bien moins que vous ne le pensez.

✗ Ne vous laissez pas décontenancer par les candidats passifs.

plupart des professionnels ne recherchent pas un nouvel emploi, vous devez donc les approcher ou susciter leur intérêt. La bonne nouvelle, c'est que 15 % des personnes qui travaillent déclarent être tellement heureuses dans leur travail qu'elles n'envisagent pas d'en changer. Ne soyez pas timoré, vous offrez une carrière idéale à un professionnel, et la grande majorité des candidats se montrera réceptif.