

Les 33 profils les plus recherchés

et comment développer votre vivier de talents de manière proactive



Table des matières

Introduction

Certains postes font l'objet d'un intérêt marqué de la part des entreprises du monde entier. La très forte demande pour les pourvoir conduit de nombreux recruteurs à rechercher des candidats sur LinkedIn.

Les données agrégées ainsi obtenues nous permettent d'obtenir une vision claire des postes les plus demandés dans le monde, ceux pour lesquels les entreprises recrutent énormément. En étudiant les personnes qui reçoivent le plus d'InMails de recruteurs et leur intitulé de poste, nous pouvons savoir quels profils intéressent le plus les équipes d'acquisition de talents.

Que vous soyez un recruteur cherchant à savoir où la concurrence sera la plus féroce, un responsable RH ou en acquisition de talents analysant des tendances pour adapter la gestion de votre personnel, ou même un chercheur d'emploi se demandant dans quelle voie s'orienter, ces informations vous indiqueront quels postes sont les plus recherchés.

Mais, nous ne nous sommes pas arrêtés à un simple classement général des 33 postes les plus recherchés. Pour aller plus loin, nous nous sommes intéressés aux postes et aux fonctions les plus convoités par secteur. Cette liste n'est en aucun cas exhaustive, mais vise à vous donner une meilleure idée des postes pour lesquels les entreprises recrutent dans différents secteurs de l'économie mondiale.

La seconde moitié de ce rapport présente des stratégies à long terme et des techniques utiles pour développer votre vivier, en particulier si vous avez du mal à convaincre les meilleurs talents que tout le monde convoite. En élargissant votre vivier de talents, en évaluant les candidats sur la base de leurs compétences et en investissant dans vos propres employés, vous mettrez toutes les chances de votre côté pour trouver et faire mûrir les meilleurs talents.



Les profils les plus recherchés en général

- 1 Ingénieur DevOps
- 2 Chargé de compte grande entreprise
- 3 Ingénieur front-end

Ingénieur DevOps

Il y a cinq ans, on entendait rarement parler de « DevOps » ; aujourd'hui, le poste d'ingénieur DevOps est celui pour lequel on recrute le plus sur LinkedIn. Même si de nombreux ingénieurs vous diront que le terme désigne plus une culture qu'une fonction à proprement parler, cette dernière suscite un intérêt très vif chez les recruteurs. S'agissant d'une fonction nouvelle et assez floue, le poste peut varier selon les entreprises, et revêtir différentes dénominations.

Pour recruter un ingénieur DevOps, nous vous encourageons vivement à rechercher des intitulés de postes similaires, comme celui de Site Reliability Engineer.

Chargé de compte grande entreprise

Le second poste le plus demandé, chargé de compte grande entreprise, consiste à entretenir des relations commerciales avec les comptes des clients les plus importants d'une entreprise. Les services commerciaux fonctionnent de plus en plus par comptes, et les commerciaux capables de renforcer les relations avec les clients et de personnaliser leur approche de vente sont très demandés.

Bien qu'aux États-Unis les principaux viviers de chargés de comptes soient situés à San Francisco, New York City et Boston, vous pouvez également les rechercher à Austin, Los Angeles et Washington D.C., trois villes à fort potentiel où ces professionnels sont présents en nombre important et font l'objet d'une demande relativement faible, d'après [LinkedIn Talent Insights](#).¹

Ingénieur front-end

Le poste d'ingénieur front-end, le troisième plus recherché sur LinkedIn, est axé sur le codage des éléments visuels et interactifs d'un site ou d'une application web. La forte demande en ingénieurs front-end va de pair avec les évolutions majeures du marché : la grande majorité des entreprises se doivent d'avoir un site web, et les applications web sont de plus en plus utilisées pour les processus internes.

C'est à Pékin que l'on trouve le plus d'ingénieurs front-end, suivie par San Francisco. Cependant la demande est plutôt faible dans la capitale chinoise, tandis qu'elle est très importante dans la métropole californienne. D'après le sondage LinkedIn sur la proposition de valeur employeur, l'équilibre entre travail et vie personnelle est le facteur le plus important pour les ingénieurs front-end lorsqu'ils évaluent une opportunité professionnelle. Assurez-vous donc que votre offre prenne en compte cette dimension.¹

Les profils les plus recherchés par secteur



Les profils les plus recherchés dans le secteur des technologies

- 1 Chargé de compte grande entreprise
- 2 Ingénieur DevOps
- 3 Représentant développement commercial

Dans le secteur des technologies, deux des trois profils les plus recrutés ont trait à des fonctions commerciales. Or, dans le domaine de la vente, les compétences interpersonnelles priment souvent sur les compétences techniques et spécialisées.

Posez les questions suivantes en entretien pour repérer les compétences interpersonnelles utiles à la vente : ²

- **Pour l'adaptabilité :** *Pouvez-vous me parler d'une occasion où vous avez dû faire quelque chose que vous n'aviez jamais fait auparavant ? Comment avez-vous réagi ? Quel enseignement en avez-vous tiré ?*
- **Pour l'apport culturel :** *Quelle est la chose la plus intéressante à propos de vous qui ne se trouve pas dans votre CV ?*
- **Pour le potentiel d'évolution :** *Pouvez-vous décrire un moment où vous avez demandé à élargir vos connaissances au travail, de votre propre initiative.*

Les profils les plus recherchés dans la finance

1 Data scientist

Pour les data scientists, les facteurs les plus importants dans le choix d'un employeur sont le bon équilibre entre travail et vie personnelle, la rémunération et l'intérêt du travail proposé¹. Mettez donc en avant ces aspects du poste, ainsi que votre marque employeur.

2 Senior Software Engineer

3 Senior Tax Associate

Les profils les plus recherchés dans le commerce de détail

- 1 Ingénieur logiciels
- 2 Senior Financial Analyst
- 3 Senior Brand Manager

Le poste d'ingénieur logiciels est non seulement le plus recherché dans le commerce de détail, mais les données LinkedIn montrent que le troisième poste le plus répandu dans ce secteur est maintenant celui de développeur logiciel, alors qu'il n'était que huitième en 2013³.

L'une des compétences connaissant la croissance la plus rapide chez les développeurs logiciels dans ce secteur est la maîtrise de React.js, une bibliothèque JavaScript, utilisée pour élaborer des interfaces utilisateur, lesquelles constituent la base indispensable d'une expérience e-commerce de qualité.

Les profils les plus recherchés dans le secteur des services professionnels

- 1 Senior Software Engineer
- 2 Data Scientist
- 3 Développeur front-end

Si l'on se penche sur l'intitulé de poste utilisé par les data scientists actuels il y a cinq ans, le plus courant est celui d'assistant recherche, suivi de près par celui de chercheur. Il peut donc être intéressant de recruter des personnes occupant ces postes.

Les profils les plus recherchés dans le secteur public, l'enseignement et les organismes à but non lucratif

- 1 Ingénieur logiciels
- 2 Analyste commercial
- 3 Administrateur système

Pour les administrateurs système, les facteurs les plus importants dans le choix d'un employeur sont le bon équilibre entre travail et vie personnelle, une très bonne rémunération et la sécurité de l'emploi.¹ Si vous pouvez leur apporter ces avantages, assurez-vous de les mettre en valeur lorsque vous vous adressez à eux.



Les profils les plus recherchés par fonction

Les profils les plus recherchés dans l'ingénierie

1 Ingénieur DevOps

2 Ingénieur front-end

3 Architecte cloud

Les ingénieurs logiciels de tous bords sont plutôt des candidats passifs : aux États-Unis, les ingénieurs postulent à des offres d'emploi 13 % moins souvent que le reste de la population⁴. Il est donc probablement judicieux de les contacter de manière proactive.

Les profils les plus recherchés dans la vente

1 Chargé de compte grande entreprise

Plus de la moitié des chargés de compte grande entreprise interrogés ont répondu que des collègues et une culture les incitant à donner le meilleur d'eux-mêmes constituaient l'un des facteurs les plus importants lorsqu'ils évaluaient une opportunité professionnelle¹. Lorsque vous cherchez à recruter ces commerciaux, essayez de leur vendre la force de votre équipe et de votre culture d'entreprise.

2 Sales Development Representative

3 Senior Sales Engineer



Les profils les plus recherchés dans le domaine de l'exploitation

- 1 Métreur-vérificateur principal
- 2 Responsable livraison
- 3 Directeur approvisionnement

Les plus fortes concentrations de responsables livraison se trouvent à Londres, ainsi qu'à Bangalore et dans la région de Chennai, en Inde.

D'après les enquêtes de LinkedIn, les responsables livraison ont pour critères principaux une excellente rémunération et de très bons avantages lorsqu'ils évaluent une offre. Viennent ensuite l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et un travail stimulant¹.

Les profils les plus recherchés dans le marketing

1 Responsable marketing numérique

2 Responsable marketing produit

Les responsables marketing produit sont particulièrement prisés et demandés dans le secteur des technologies et la région de la baie de San Francisco, qui abrite le plus grand nombre d'entre eux. Les lieux à fort potentiel (où l'offre est forte et la demande faible) pour ce profil se trouvent à Paris, à Shanghai et à Singapour¹. Nous vous conseillons donc de cibler ces métropoles si vous recherchez des talents expérimentés.

3 Senior Brand Manager



Les profils les plus recherchés dans les RH

- 1 Recruteur technique
- 2 Coordinateur de recrutement
- 3 Partenaire commercial RH

Pour recruter des recruteurs techniques dès leur sortie de l'université, n'hésitez pas à viser large : la plupart d'entre eux sont diplômés en gestion RH, en gestion des entreprises, en informatique, en marketing ou en psychologie. Les régions où les recruteurs techniques sont les plus nombreux sont celles de New York City, de San Francisco et d'Hyderabad, en Inde.¹

Comment
développer votre
vivier de talents de
manière proactive



Lorsque tout le monde convoite les mêmes talents, ils deviennent, par la force des choses, plus difficiles à trouver. Les méthodes classiques sont alors souvent insuffisantes et vous devez sortir des sentiers battus.

Ces approches alternatives ne visent pas qu'à recruter immédiatement les talents les plus recherchés. Plutôt que de prôner un recrutement réactif, ces stratégies proposent une planification proactive et à long terme pour développer votre vivier de talents et améliorer les possibilités de nouer des relations avec des candidats difficiles à trouver.

Seuls 11 % des professionnels de l'acquisition de talents et des hiring managers interrogés ont répondu qu'ils recrutaient de manière proactive, alors que presque la moitié (48 %) disaient être plutôt réactifs, ne cherchant à recruter que lorsque leur besoin était urgent. Lorsqu'elles peinent à trouver des candidats, les entreprises réactives ont tendance à être beaucoup moins regardantes et à proposer des rémunérations plus élevées.

Voici trois stratégies sur le long terme pour développer votre vivier de talents de manière proactive.

Sourcing

Ciblez des talents non traditionnels

Évaluation

Sélectionnez les candidats selon leurs compétences, pas leur école

Perfectionnement

Formez vos employés actuels

Sourcing

Ciblez des talents non traditionnels

70 % des recruteurs et des hiring managers interrogés indiquent que leur principale difficulté lors de la recherche de profils très prisés était de trouver des talents.

Nous vous conseillons donc de vous éloigner des approches à court terme. Le recrutement de candidats non traditionnels peut vous apporter un avantage compétitif.

Par « talents non traditionnels », nous entendons les candidats souvent négligés : ceux n'ayant pas de diplômes universitaires en 4 ans, de références prestigieuses ou de parcours professionnel impeccable. Ces personnes peuvent être des anciens combattants,⁴ des parents réintégrant le marché du travail⁵, des candidats ayant un casier judiciaire⁶.

Rendre votre vivier plus inclusif peut vous aider à recruter les talents qu'il vous faut, tout en améliorant la diversité et en fidélisant vos employés⁷.

Stratégies de recrutement de talents non traditionnels



Intéressez-vous à des viviers de talents alternatifs

Pour les hiring managers, l'important est que les candidats aient les compétences requises, et non la manière dont ils les ont acquises. Bien que le recrutement de jeunes diplômés soit une stratégie éprouvée, votre organisation peut également s'intéresser à d'autres sources de talents, comme les programmes de formation accélérée ou les stages intensifs, les institutions locales et les organismes communautaires.

Collaborez avec des organisations spécialisées dans les talents non traditionnels

Vous n'avez pas à partir de zéro. Il existe des dizaines d'organismes à but non lucratif et d'associations pouvant vous aider à mettre en place des initiatives de recrutement non traditionnel, comme Opportunity @ Work, Year Up ou encore Skillful. Vous trouverez [ici une liste plus complète des organismes à but non lucratif](#), établie par Opportunity Onramps, une communauté lancée par Workday en collaboration avec LinkedIn, Walmart, Symantec, PwC, Okta et Salesforce.

Encouragez les recommandations non traditionnelles

La recommandation est l'une des méthodes de recrutement les plus populaires et les plus efficaces. D'après notre sondage effectué auprès de professionnels de l'acquisition de talents et de hiring managers, **les recommandations constituent la stratégie la plus utilisée pour recruter les talents les plus recherchés**. Lorsque vous demandez des recommandations, assurez-vous que vos employés savent que vous acceptez les candidats non traditionnels et qu'un profil parfait n'est pas indispensable pour être retenu.

Spotlight

Holberton School

Un programme en deux ans formant des étudiants sans compétences en programmation au métier d'ingénieur logiciels polyvalent.

Difficile de définir la Holberton School. « Nous ne sommes pas un organisme de formation, ni une université traditionnelle », confie Sylvain Kalache, son co-fondateur. Sans véritables enseignants, cours ou frais de scolarité à régler d'avance, il explique qu'ils se « voient plutôt comme une université accélérée ».

L'établissement peut s'enorgueillir d'un corps étudiant diversifié et de résultats impressionnants pour ses diplômés, qui sont régulièrement embauchés par des entreprises majeures comme Apple, Google et Facebook. Les étudiants

d'Holberton ne font pas qu'acquérir des compétences techniques de premier ordre : ils développent également des compétences interpersonnelles poussées grâce à un apprentissage fondé sur des projets, consistant à résoudre des problèmes en petits groupes, comme ils le feraient en milieu professionnel dans le secteur des technologies.

Selon Sylvain, les entreprises doivent s'ouvrir davantage aux talents moins expérimentés. « Les talents expérimentés ne poussent pas sur les arbres », explique-t-il. « Parfois, vous devez prendre des personnes sous votre aile et les aider à progresser. Investir ainsi dans des talents peut s'avérer fructueux, à court et long terme ».

À retenir

- Les candidats non traditionnels peuvent dépasser les candidats habituels
- Une formation non traditionnelle peut développer de meilleures compétences interpersonnelles
- Investir dans des talents moins expérimentés peut s'avérer fructueux

Évaluation

Sélectionnez les candidats selon leurs compétences, pas leur école

Il y a encore quelques années, l'école était un critère de sélection logique. Peu d'informations sur les candidats étant alors disponibles, les employeurs considéraient qu'avoir été formé dans une école prestigieuse était un indicateur de compétence fiable. Mais même à cette époque, c'étaient les compétences qui comptaient vraiment : les écoles n'étaient qu'un moyen de les détecter, quoique de manière imprécise.

Exclure des candidats en fonction de leur formation présente deux conséquences négatives majeures pour les employeurs. La première, c'est que la réussite scolaire ne permet pas de prédire de manière fiable les performances au travail, comme l'a démontré l'entreprise EY après 18 mois d'analyse⁶. La seconde, c'est que la sélection selon l'école élimine un large pan de votre vivier de talents, ce qui peut constituer une grave erreur lorsque vous êtes en concurrence pour recruter des talents très recherchés.

Heureusement, il est aujourd'hui bien plus facile d'évaluer directement les compétences. Vous pouvez ainsi mieux prédire les performances professionnelles des candidats et élargir considérablement votre vivier.



Stratégies pour évaluer les candidats selon leurs compétences, pas leur école



Reconsidérez quelles sont les compétences réellement importantes pour le poste

Au fil du temps, les postes évoluent et la pérennité des compétences diminue. Vous risquez donc fort de rechercher des compétences qui, en définitive, ne sont plus pertinentes pour le poste, raison pour laquelle il est important de les redéfinir régulièrement. Les hiring managers et les recruteurs peuvent élaborer une liste précise de compétences spécifiques en évaluant les tâches quotidiennes et les objectifs principaux du poste.

Utilisez des outils d'évaluation s'appuyant sur la technologie

Des plateformes comme HackerRank et Codility évaluent les techniques de codage des candidats grâce à des exercices complexes, et des outils tels que Koru et Pymetrics jaugent les compétences interpersonnelles comme la détermination, la curiosité et le sens des responsabilités à l'aide de quiz et de jeux s'appuyant sur les neurosciences. Surtout, la plupart de ces outils technologiques vous permettent d'ajuster les critères de compétences aux besoins de votre entreprise.

Laissez les candidats faire leurs preuves en pratique

Seuls 16 % des recruteurs et hiring managers interrogés disent évaluer les compétences spécialisées par le biais d'exercices ou de séances pratiques, et pourtant cette approche est l'une des meilleures manières de connaître les performances réelles d'un candidat. Les exercices à réaliser chez soi et les séances pratiques donnent au candidat un aperçu des tâches quotidiennes du poste, tout en lui permettant de montrer ses compétences.

Spotlight

HackerRank

Une plateforme pour évaluer de manière objective les compétences en code des candidats.

Jusqu'à récemment, les exercices de code étaient réservés aux phases finales du processus de recrutement, bien après l'élimination de la majorité des candidats d'après leur CV. « Par le passé, les CV étaient le meilleur moyen pour nous de déterminer si une personne était un bon développeur ou non », explique Vivek Ravisankar, co-fondateur et PDG de HackerRank, une solution permettant aux entreprises de déceler d'entrée des compétences via des exercices de code en ligne.

« Plus de 70 % des développeurs apprennent à coder seuls », ajoute-t-il, citant un sondage réalisé récemment par HackerRank auprès de 40 000 développeurs. Au vu de l'évolution rapide des

technologies, la formation reçue est bien moins importante que la capacité à acquérir soi-même de nouvelles compétences.

Le concept de la sélection selon l'école n'est pas le seul à être dépassé : pour Vivek Ravisankar, la recherche des « meilleurs » ingénieurs n'a également plus lieu d'être. « Ce qui compte, c'est que la personne corresponde bien à l'entreprise », ajoute-t-il. « Un développeur de Google peut être très performant chez eux, mais pas du tout dans une start-up ». Au lieu de rechercher le « meilleur » talent, au parcours idéal, les entreprises doivent se concentrer sur les compétences précises dont elles ont besoin.

À retenir

- Se baser uniquement sur les CV pour déduire les compétences d'un candidat est une méthode dépassée
- La capacité à apprendre de nouvelles choses est plus importante que la formation initiale
- Oubliez la notion de « meilleurs » talents : l'important est d'avoir les bons talents avec les bonnes compétences

Perfectionnement

Formez vos employés
actuels

Si vous n'arrivez pas à recruter le candidat parfait, la formation est une alternative judicieuse pour vous procurer (et retenir) les meilleurs talents. De fait, 57 % des professionnels de l'acquisition de talents et des hiring managers interrogés disent recourir à la formation lorsqu'ils rencontrent des difficultés à recruter des talents très recherchés.

La formation peut s'intégrer de différentes manières à votre stratégie à long terme : vous pouvez aider les employés à développer de nouvelles compétences pour exceller à leur poste actuel, recruter en interne pour de nouveaux postes ou recruter des talents avec l'intention de les former. Aussi désignée sous le terme de requalification, la formation peut alléger les coûts et atténuer les effets négatifs liés à la transformation de votre personnel. Elle peut également fidéliser les employés : 94 % des employés indiquent qu'ils resteraient plus longtemps dans une entreprise si celle-ci investissait dans leur carrière⁷.

La technologie actuelle rend la formation plus facile que jamais, que ce soit pour identifier les employés les mieux préparés à évoluer ou pour proposer des formations en ligne.

Stratégies pour former les employés



Collaborez avec des établissements d'enseignement

Bien que vous puissiez former vos employés à l'aide de cours élaborés en interne, vous pouvez aussi établir des partenariats avec des universités locales, des programmes de formation ou des ressources d'apprentissage en ligne comme [LinkedIn Learning](#). Ces organisations sont souvent prêtes à collaborer avec les employeurs et peuvent souvent aider à faire décoller des initiatives de formation naissantes.

Impliquez les responsables extérieurs aux RH

Une initiative de formation peut commencer au sein des RH, mais ses effets se font sentir dans toute votre entreprise. Lors de l'élaboration du programme, donnez la parole aux responsables des autres services, pour vous assurer que la formation correspond à leurs besoins et recueille leur adhésion. Sans véritable engagement des équipes de direction, même le meilleur programme de formation aura du mal à être adopté.

Aidez le personnel à appliquer ses connaissances

Permettez aux employés de mettre en pratique ce qu'ils ont appris le plus tôt possible. Vous pouvez le faire de manière formelle, par le biais d'un programme de formation en alternance ou de transition accompagnant les employés vers leur nouveau poste, mais aussi en leur proposant tout simplement un nouveau projet où ils pourront mettre immédiatement en application leurs nouvelles compétences.

Spotlight

AT&T

L'un des programmes de formation les plus importants au monde.

AT&T investit 1 milliard de dollars dans la formation de ses 250 000 employés. Cette initiative a été lancée quand l'entreprise s'est rendu compte que les nouvelles technologies allaient la transformer presque entièrement dans un avenir proche.

Au lieu de compter sur de nouvelles recrues, la direction a décidé d'investir dans son propre personnel. « À notre échelle, il est impossible de trouver ces talents et de les intégrer tout en maintenant notre culture », explique John Palmer, senior vice-président des RH chez AT&T. Les participants au programme ont deux fois plus de chances d'obtenir un nouveau poste chez AT&T et ont quatre fois plus de chances d'être promus.

Un portail web interne permet aux employés de voir comment chacun des 3 000 postes s'est développé ou a perdu en importance, ainsi que ses perspectives d'évolution. « Pour chaque poste, il est également possible de consulter le salaire, les compétences requises et les cours associés au sein de notre université d'entreprise, ainsi que les coordonnées de personnes qui peuvent vous en dire plus », ajoute John Palmer.

Bien que la plupart des cours soient conçus en interne, AT&T travaille également avec des universités et des plateformes d'apprentissage en ligne. L'entreprise consulte continuellement les employés au sujet des cours, et remplace ou améliore les moins bien notés. Elle effectue également des retours auprès des partenaires pédagogiques pour que les formations restent pertinentes.

À retenir

- Former peut s'avérer plus pratique que de recruter et préserve la culture d'entreprise
- La transparence facilite les changements de poste pour les employés
- Améliorez constamment votre programme de formation par le biais de retours réguliers

Conclusion

Les profils les plus recherchés actuellement sont révélateurs d'une tendance plus générale. Dans un contexte où les technologies transforment pratiquement tous les secteurs, les entreprises doivent recruter des personnes dotées de nouvelles compétences pour occuper de nouvelles fonctions, dont la plupart n'existaient pas il y a quelques années.

La forte demande autour de ces postes engendre souvent une pénurie de talents et d'importantes difficultés de recrutement, mais elle est également porteuse d'opportunités.

« À chaque fois que les entreprises subissent la pression du changement, elles recherchent des solutions », explique Allen Blue, co-fondateur de LinkedIn. « C'est un excellent stimulant », ajoute-t-il, « c'est ce qui nourrit l'innovation en RH ».

Recruter pour les postes les plus demandés peut conduire les entreprises à devenir créatives avec leur vivier de talents, en adoptant des méthodes différentes pour le sourcing, l'évaluation et le recrutement.

En procédant ainsi, elles s'ouvrent à un vivier de talents plus conséquent et diversifié, et redéfinissent la manière de constituer des équipes qui réussissent.

Méthodologie

Les résultats de cette analyse représentent le monde vu à travers le prisme des données LinkedIn. Ils sont donc influencés par la façon dont les membres ont choisi d'utiliser le site, qui peut varier selon la culture professionnelle, sociale et régionale, ainsi que la disponibilité globale du site et son accessibilité. Ces différences ne sont pas prises en compte dans l'analyse.

Nos informations sont issues de données LinkedIn mondiales collectées d'avril 2017 à avril 2018. La demande est calculée en fonction du nombre d'InMails envoyés par les recruteurs aux professionnels ayant les intitulés de poste mentionnés. Les informations au sujet des postes occupés auparavant par les analystes de données sont issues des données LinkedIn mondiales agrégées concernant les membres ayant pour intitulé de poste « analyste de données » en 2018 et sur les intitulés que ces derniers avaient en 2013.

Les termes « poste » et « profil » désignent ici des regroupements standardisés d'intitulés de poste uniques saisis par les utilisateurs, définis en fonction d'intitulés courants (qui ont chacun plusieurs variantes). Par exemple, l'intitulé « ingénieur en apprentissage machine » recouvre des intitulés saisis par les utilisateurs, tels que « ingénieur logiciels en apprentissage machine ».

Nous avons également déterminé les fonctions des membres d'après leur intitulé de poste, lequel a ensuite été recoupé avec les Fonctions (par ex. ingénierie, ventes, opérations) de notre « taxonomie des intitulés ».

Ces listes ne sont pas exhaustives et sont l'illustration de choix éditoriaux pour éviter la répétition d'intitulés similaires et refléter la diversité des postes figurant parmi les plus recherchés. Tous les postes sont sélectionnés parmi la liste des 10 intitulés les plus recherchés dans leur catégorie respective.

En plus d'avoir analysé les données LinkedIn suivant la méthodologie susmentionnée, nous avons également interrogé 1 630 hiring managers et professionnels de l'acquisition de talents anglophones dans le monde entier. Ces derniers travaillent dans le domaine des ressources humaines ou de l'acquisition de talents, alors que les hiring managers se consacrent uniquement au recrutement pour leurs équipes. Toutes les personnes interrogées ont une influence déterminante sur les décisions d'embauche. Les personnes interrogées sont des membres de LinkedIn qui ont été sélectionnés en fonction des informations disponibles sur leur profil et contactés par e-mail en mai 2018.

Sources

- 1 Analyse effectuée via [LinkedIn Talent Insights](#) en septembre 2018. Toutes les données sont mondiales, et les viviers de talents ont été définis à partir du filtre « intitulé » disponible dans les rapports sur les viviers de talents.
- 2 « [12 Interview Questions to Ask Every Sales Candidate](#) », blog LinkedIn Talent, 18 septembre 2017.
- 3 « [Data Reveals the Fastest-Growing Job in Retail \(And It's Not Sales\)](#) », blog LinkedIn Talent, 19 avril 2018.
- 4 « [7 LinkedIn Data Points That Will Help You Recruit Software Engineers in the U.S.](#) », blog LinkedIn Talent. 30 janvier 2018.
- 5 « [2017 Veteran Insights Report : The Types of Veterans Who Are in Highest Demand](#) », blog LinkedIn Talent, 10 novembre 2017
- 6 « [Gaps In the Resume, But Not In Talent—Reasons to Embrace Women Returning to the Workforce](#) », blog LinkedIn Talent, 3 août 2017
- 7 « [You May Be Overlooking One in Three Candidates—Here's How to Change That](#) », blog LinkedIn Talent, 16 juillet 2018
- 8 « [Talent Matters : The case for reaching out to non-traditional IT talent](#) », Washington Post, 30 mars 2016
- 9 « [EY transforms its recruitment selection process for graduates, undergraduates and school leavers](#) », EY, 3 août 2015.
- 10 « [New Report shows talent development is playing an increasingly strategic role in today's economy](#) », Rapport LinkedIn Workplace Learning 2018. 27 fév. 2018

À propos de LinkedIn Talent Solutions

Du développement de votre vivier à l'élaboration de votre marque employeur, LinkedIn Talent Solutions a les données et les outils qu'il vous faut pour trouver les talents qui auront le plus d'impact sur votre entreprise.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.talent.linkedin.com.

Rejoignez la discussion :

A large blue circle containing the LinkedIn Talent Solutions logo. The logo consists of the word "LinkedIn" in white, with the "in" part inside a white square, followed by the words "TALENT SOLUTIONS" in white, all in a sans-serif font.

LinkedIn TALENT SOLUTIONS