

Communiqué de presse

Tendances RH 2012 : les nouvelles technologies s'imposent dans la sélection des candidats

Expectra présente les perspectives 2012 en matière de ressources humaines et de recrutement

Paris, le 9 janvier 2012 – *Alors que se tient prochainement le Sommet pour l'emploi sur fond de remontée du chômage, Expectra présente son étude sur les tendances RH 2012. Un outil pour prendre le pouls des entreprises et identifier, avec les décideurs RH, les priorités de demain en matière de ressources humaines.*

Cette étude – réalisée fin 2011 avec TNS Sofres - révèle les prévisions de recrutement et les nouvelles pratiques en la matière, dans un contexte de « guerre des talents » exacerbé. Au total, 17 questions ont été posées aux 1459 dirigeants, collaborateurs et décideurs RH au sein d'entreprises de toutes tailles, de tous secteurs et de toutes les régions de France.

Expectra propose également sept zoom régionaux, qui prennent en compte le contexte économique local ; l'Ouest se révèle ainsi sans conteste la zone la plus dynamique depuis plusieurs années

« Définitivement, les nouvelles technologies – notamment les réseaux sociaux – se sont invitées dans le processus de sélection des candidats. Pour autant, si les entreprises ont bien compris que les talents sont désormais l'une des pierres angulaires de leur compétitivité, elles continuent à jeter leur dévolu sur des clones. Une vision du recrutement dépassée à l'heure où les évolutions permanentes ne permettent pas de connaître les métiers de demain » déclare Didier Gaillard, Directeur Général d'Expectra.



Les priorités RH 2012 : développer et attirer les talents

Avec la crise, les DRH ont appris la « frugalité ». *Faire plus avec moins* signifie d'abord et avant tout optimiser ses propres ressources, son organisation. La fidélisation des talents et le recrutement des meilleurs n'auront jamais été aussi stratégiques.

Le **top 5 des priorités 2012** est en ligne avec cette volonté de mobiliser les forces vives en interne après trois années de crise :

- . 84% : optimiser la formation et développer les compétences des salariés
- . 79% : optimiser l'organisation du travail
- . 79% : fidéliser les collaborateurs
- . 70% : renforcer la communication interne
- . 61% : gérer les talents (hauts potentiels, université d'entreprise ...)

La diversification et l'accroissement de l'activité requièrent logiquement le recours à de nouveaux profils de compétences pour 58% des entreprises. De nouvelles compétences qu'il faudra non seulement détecter, mais aussi évaluer sur de nouveaux critères.



Méthodes de recrutement : les habitudes ont la peau dure

Globalement, le processus de recrutement n'a pas changé depuis des décennies. Ce sont les méthodes de sélection qui évoluent, grâce à internet qui permet à la fois l'industrialisation et la personnalisation de la recherche de talents. Malheureusement, **les recruteurs avouent privilégier les « clones » lors de la sélection de candidats** : 46% d'entre eux considèrent comme prioritaires (6%) ou important (40%) d'identifier un candidat dont le profil correspond à celui de la personne qui occupait le poste précédemment.

Curieusement, **le diplôme ne serait plus déterminant** : si 62% des DRH le jugent important, seuls 19% en font un critère prioritaire de sélection. Il constitue pourtant un des premiers champs renseignés par les recruteurs lors de leurs recherches en CV-thèques !

Ce sont les **compétences spécifiques liées au poste** (66%) et **l'expérience du candidat** (61%) qui restent prioritaires dans le choix d'un profil.

La maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères apparaît désormais comme un critère prioritaire pour 20% des entreprises. La maîtrise des langues devient nécessaire à mesure que l'économie et les entreprises se mondialisent. Mais ce critère sert également à faire la différence entre plusieurs candidats aux profils similaires.



Les entreprises gardent le moral

Le moral des entreprises françaises tient bon en dépit d'un contexte tendu : **71% des dirigeants interrogés sont** assez (62%) voire très (8%) confiants pour 2012. D'un côté, les grandes entreprises disposent d'atouts indiscutables, en particulier le développement de nouveaux projets (64%). De l'autre, **les TPE sont plus confiantes** dans l'avenir de leur entreprise (73%) mais beaucoup plus réservées quant à celui de leur secteur (58%), l'état de leur carnet de commandes étant leur boussole en la matière.

Conséquence logique de cet optimisme mesuré, **seuls 18% des dirigeants envisagent de réduire leurs effectifs** l'année prochaine et **39% envisagent même recruter** - notamment les sociétés de conseil et assistance (51%) et les entreprises de services (44%). Une entreprise sur trois table sur une diversification de son activité motivant le recours à de nouvelles compétences dont **plus d'un tiers concerneront des cadres** dans les secteurs Industrie, Ingénierie et Commercial Marketing.

Une fois les bons profils détectés, reste à les convaincre. Pour ce faire, les entreprises insistent sur l'attractivité du poste (67%) et de la culture maison (54%), mais très peu sur la rémunération (9%) – un sujet plus délicat depuis la crise.

La percée des réseaux sociaux

Les réseaux sociaux font désormais partie intégrante du processus de recrutement : 51% des recruteurs y recourent, régulièrement ou occasionnellement. Cette explosion concerne majoritairement des spécialistes comme les cabinets de conseil (16%) et les entreprises de moins de 50 salariés (20%). Outre la recherche et la chasse de profils, les réseaux sont utilisés par 25% des recruteurs pour vérifier les informations du CV.



Zoom sur 7 régions de France

Ile-de-France

Cette région se distingue par la présence des sièges sociaux. Soumises à rude concurrence, les entreprises franciliennes sont un peu **moins optimistes que la moyenne** sur leur activité en 2012 (66% vs 70%). Pour 23% d'entre elles, prévoient une réduction de leurs effectifs cette année (vs 18% sur l'ensemble national). Elles sont souvent plus ouvertes à l'international et privilégient donc les **profils multilingues** (24% vs 20% pour le national). Pour attirer les nouvelles recrues, elles mettent davantage en valeur l'intérêt du poste (70%), que les conditions de travail (15%), plus difficiles en région parisienne. **Grandes utilisatrices des sites d'offres d'emploi** (51% vs 45%) et **des cabinets de recrutement** (47% vs 40%), elles ont moins recours aux services de Pôle Emploi et de l'Apec que la moyenne des entreprises françaises. Mais contrairement aux idées reçues, elles ne sont pas plus grandes utilisatrices des réseaux sociaux (15% vs 16%).

Ouest

L'Ouest, qui poursuit sur une belle dynamique depuis une dizaine d'années, est indiscutablement **la plus optimiste**: 44% (contre 32% au plan national) des entreprises de Bretagne et Pays-de-Loire prévoient une embellie en 2012 et seulement 21% (contre 30%) se préparent à une diminution de leur activité. **Elles sont 52% à prévoir une augmentation de leurs effectifs** (contre 39% au plan national), non pour remplacer des départs, mais pour soutenir un regain d'activité (58% vs 48%). Leurs moteurs ? Des carnets de commandes remplis (59%) et leur capacité à fidéliser les talents. C'est dans la région Ouest que les recrutements s'adresseront le plus à des candidats externes (58% contre 50% au niveau national). En revanche, la compétence linguistique ne sera pas un critère prioritaire (14% contre 20%).

Sud-Ouest

Les directions de ressources humaines du Sud-Ouest, elles, sont les moins préoccupées par la formation de leurs salariés (78% vs 84%) et la gestion des talents (53% vs 61%). Disposant de budgets de recrutement limités, elles se démarquent également en matière de canaux de

recrutement : outre le recours aux services de l'Apec et de Pôle Emploi (62%), elles sont particulièrement **adeptes du bouche à oreille** (54% vs 47%), recourent peu aux sites de recrutement généralistes (34% vs 45%) et aux cabinets de recrutement (30% vs 40%).

Sud-Est

La région mise sur **la qualité de vie pour attirer les talents**. Ainsi, les DRH de la région semblent se reposer sur cet atout car ils sont moins actifs dans la gestion de leurs talents (54% vs 61% au plan national), l'amélioration de leur image employeur (50% vs 59%) et leur mobilité interne (48% vs 59%). Dans l'ensemble, les entreprises du Sud-Est **redoutent une contraction de leur activité** (63% vs 48%) mais ne sont pour autant que 11% à prévoir une baisse d'effectifs.

Nord

Les entreprises semblent **dans l'action** : 71% d'entre elles (vs 60% au plan national) évoquent la **mise en œuvre de nouveaux projets** comme raison de leur optimisme pour les mois à venir. En revanche, elles sont les moins soucieuses de la fidélité des collaborateurs (66% vs 79%) car moins touchées par le turnover (45% vs 51%). Autre point d'attention : lors de la sélection des candidats, les recruteurs de la région analysent particulièrement la cohérence du parcours (50% vs 39%).

Centre Est

Les entreprises envisagent **peu de recrutement dans les fonctions support et commerciales** : les filières cadres Comptabilité Finance (7% vs 12%), RH juridique (6% vs 10%) et Commercial Marketing (24% vs 32%) y sont les moins dynamiques de France en matière de recrutement. Lors d'un recrutement, elles sont particulièrement attentives à l'expérience du candidat dans un poste similaire (66% vs 61%). Et pour dénicher ces candidatures, les recruteurs sont **les plus nombreux à utiliser les réseaux sociaux** (19% contre 16% au plan national).

Est

Les sociétés sont **les championnes du « clonage »**. Pour sécuriser leur sélection, elles privilégient les profils similaires à celui de la personne qui occupait le poste auparavant (15% vs 9%) et étendent le processus de recrutement sur 4,1 mois (contre 3,4 en moyenne nationale). D'une manière générale, elles apparaissent **moins optimistes quant à l'avenir** de leur secteur d'activité (47% vs 59% au plan national).

« Construire sur le long terme, tout en naviguant à vue : telle est l'ambiguïté à laquelle les entreprises seront confrontées. Car au fond, face à cette situation confuse, les décideurs RH auront le choix : mettre un coup d'arrêt à leurs recrutements et ne plus remplacer les effectifs sortants (départ en retraite, turnover) ou bien garder le cap de la croissance tant que la santé de l'entreprise n'est pas en jeu » analyse **Didier Gaillard, Directeur Général d'Expectra**

Méthodologie :

Cette enquête TNS Sofres a été réalisée du 21 septembre au 21 octobre 2011 auprès d'un échantillon total de **1459 collaborateurs** ou décideurs RH au sein d'entreprises clientes et prospectes du réseau de recrutement Expectra (1233 interviews on-line et 226 interviews en entretien face-à-face).

Au total, **17 questions** ont été posées

La répartition des **fonctions du répondant** dans l'entreprise étaient :

- . Directeur général / général adjoint : 8%
- . Directeur opérationnel (hors DRH) : 14%
- . Directeur des Ressources Humaines : 18%
- . Directeur du développement RH ou du recrutement : 7%
- . Autres fonctions RH : 34%
- . Autres fonctions hors RH : 18%

Les **secteurs d'activité** sont répartis comme suit :

- . Industrie : 33%
- . Service : 43%
- . Commerce : 10%
- . Construction / Bâtiment : 10%
- . Transport : 3%

La taille de l'entreprise :

- . Société de moins de 500 personnes : 69%
- . Société de 500 personnes et plus : 31%

À propos d'Expectra

Expectra, filiale Expert du Groupe Randstad France, est le premier réseau spécialisé de recrutements de hautes compétences dans les domaines les plus pointus : Informatique & Télécoms, Ingénierie & Industries, Comptabilité & Finance, Commercial & Marketing et RH & Juridique. Chaque année, Expectra réalise plusieurs milliers de recrutements de profils hautement qualifiés en CDI ou Travail Temporaire, exclusivement cadres et agents de maîtrise. Expectra est présent dans 25 grandes villes françaises avec 30 bureaux et départements spécialisés, et 400 consultant(e)s et chargé(e)s de recrutement organisés par ligne d'expertise métiers.

En savoir plus : www.expectra.fr

À propos de Randstad Monde

Deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960, le Groupe Randstad emploie près de 27 000 collaborateurs(trices) dans 43 pays, et plus particulièrement en : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Espagne, France, Inde, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Suisse et aux Etats-Unis. Chaque jour, 521 300 intérimaires portent les couleurs de Randstad partout dans le monde, avec toujours les mêmes valeurs de respect, de service, de confiance et d'écoute.

En savoir plus : www.randstad.com

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
Externe

01 41 62 22 07

Sophie Durand – 06 37 86 44 00

sophie.durand@randstad.fr

Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

sebastien.buffet@randstad.fr

Relations Presse - Agence Wellcom

01 46 34 60 60

Esthel Joubert-Gaillard – ejg@wellcom.fr

Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr

Raphaëlle Couloigner – rc@wellcom.fr



<http://wellcom.fr/presse/randstad/>