



REGIONSJOB

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

LA GRANDE ENQUÊTE



Février 2015

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

LA GRANDE ENQUÊTE



Comme chaque année, RegionsJob décrypte les pratiques des recruteurs avec sa grande enquête recrutement. En ce début d'année, l'heure est au bilan : quels sont les outils utilisés par les recruteurs pour trouver les bons candidats, ont-ils des difficultés à embaucher certains profils, font-ils des recherches sur les réseaux sociaux pour traquer la réputation en ligne des candidats ?

Des professionnels du recrutement et des ressources humaines ont répondu à ces questions pour donner un panorama complet du recrutement en France.

Sommaire

1

4

LES OUTILS LES PLUS UTILISÉS PAR LES RECRUTEURS

- Évolution comparée des outils de recrutement depuis 2010..... 5
- Le site d'offres d'emploi, 1^{er} outil de recrutement..... 5
- Comment sont utilisés les jobboards ? 6

2

7

LES OUTILS DE RECRUTEMENT COMPLÉMENTAIRES

- Sourcing et cooptation : les solutions pour trouver des profils pénuriques..... 8
- Le recrutement innovant : réseaux sociaux, mobile, etc..... 9
- La marque employeur : qui s'en occupe ? 13

3

14

LA SÉLECTION DES CANDIDATS : LES CRITÈRES DE CHOIX

- Les éléments positifs et négatifs d'une candidature..... 14
- La lettre de motivation : utile ou pas ?..... 15
- Googlisant des candidats et prise de références..... 16

PROFIL DES RÉPONDANTS 18

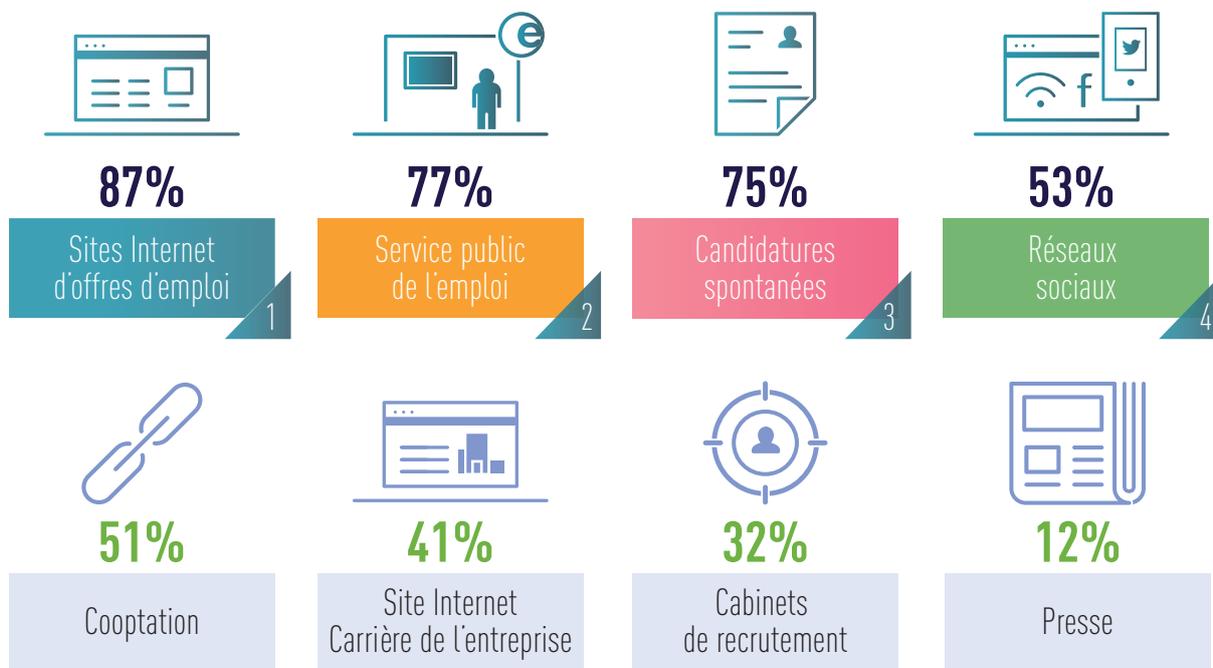
1

LES OUTILS LES PLUS UTILISÉS PAR LES RECRUTEURS

Pour trouver les bons profils, les entreprises utilisent différents outils et canaux de sourcing. Parmi eux trois se distinguent plus particulièrement : les sites internet d'offres d'emploi (comme RegionsJob), utilisés par 87% des recruteurs, les candidatures spontanées, qui permettent notamment de se constituer un vivier de candidats et le service public de l'emploi (Pôle emploi et l'Appec).

Viennent ensuite des outils complémentaires : les réseaux sociaux, dont le poids semble s'être stabilisé, sont cités par un recruteur sur deux. La cooptation est aussi un moyen de recruter des profils qualifiés. Le site carrière des entreprises fait également partie des moyens utilisés pour attirer les bons candidats en y diffusant des offres d'emploi comme sur les jobboards. Le recours aux cabinets de recrutement figure lui aussi dans la liste des outils de recrutement traditionnels, un tiers des recruteurs font appel à ces professionnels. Enfin, la publication d'annonces dans la presse est l'outil le moins utilisé par seulement 12% des employeurs.

→ Quels supports utilisez-vous pour recruter ?

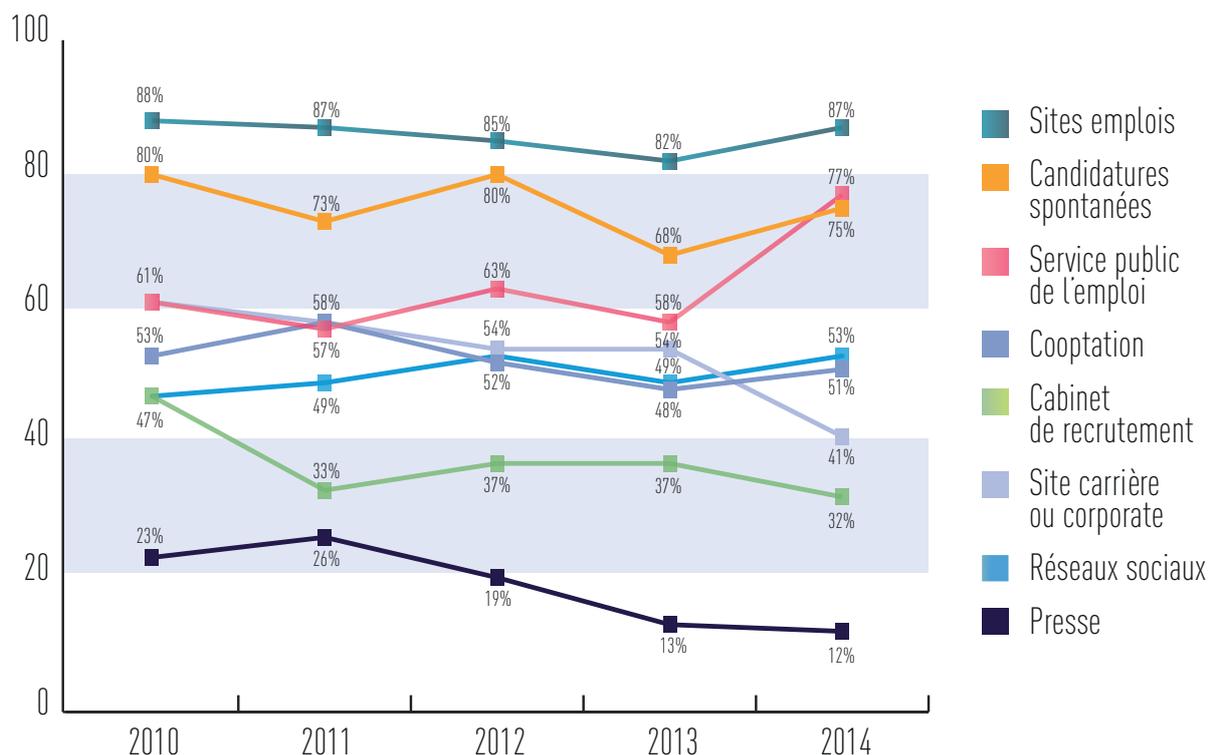


% des recruteurs qui déclarent utiliser cet outil

Évolution comparée des outils depuis 2010

Quand on compare les résultats des différentes enquêtes recrutement réalisées chaque année par RegionsJob, on note que les sites emplois sont plébiscités comme l'outil principal et le plus efficace.

→ Utilisation des outils de recrutement



Le site d'offre d'emploi, 1^{er} outil de recrutement

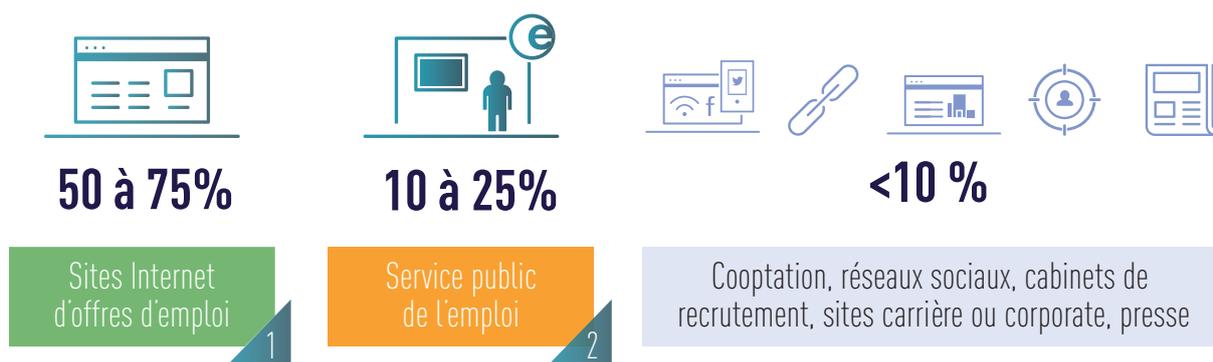
Les sites emplois restent le 1^{er} outil le plus utilisé par les recruteurs. La suprématie des jobboards est encore plus nette chez les candidats qui les plébiscitent à plus de 90% (voir notre enquête sur la recherche d'emploi en 2014). De son côté, le recours au vivier constitué de candidatures spontanées dépend de la conjoncture. La cooptation suit un peu la même courbe, ce qui paraît logique. En période d'embauche ou de reprise des recrutements, les entreprises utilisent tous les canaux à leur disposition. Le service public de l'emploi connaît un certain regain de vigueur en 2014, sans doute parce que les entreprises ont réduit leur budget recrutement et utilisent alors des solutions gratuites comme Pôle emploi ou l'Apéc.

Le recours à des intermédiaires, comme les cabinets de recrutement et de chasse, dépend lui aussi du contexte. En 2010, année de reprise des embauches après la crise de 2009, les entreprises cherchaient des profils expérimentés et ont fait plus appel aux cabinets pour les trouver.

A noter aussi une certaine érosion de l'utilisation du site carrière des entreprises au fil des années. Les réseaux sociaux restent sur la durée un outil secondaire dont l'usage n'explose pas. En revanche, la diffusion des annonces dans la presse écrite semble vivre ses derniers jours. Entre 2010 et 2014, la part des recruteurs qui utilisaient ce canal a été divisée par deux.

Les sites internet d'offres d'emploi sont incontestablement le 1er outil de recrutement en France, les plus efficaces également quand on regarde la part des recrutements effectués grâce aux différents supports. En effet, dans le top 3 des outils les plus utilisés (Jobboard / services public de l'emploi et cooptation), seuls les sites emplois permettent de pourvoir des postes en volume. La cooptation ou le service public de l'emploi permettant de compléter les recrutements.

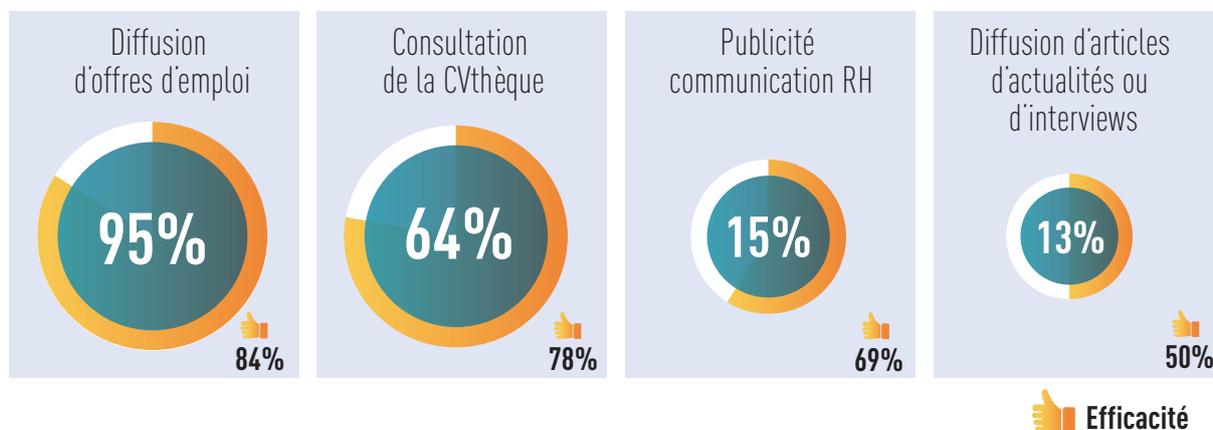
→ Quelle part de vos recrutements est effectuée par ces différents supports ?



Comment sont utilisés les jobboards ?

Les recruteurs utilisent sans surprise à plus de 95% les sites emplois pour diffuser des offres, plus d'un tiers y postent leur annonces plusieurs fois par an. Deuxième outil très utilisé par les recruteurs sur les jobboards : la CVthèque. Près de 40% des recruteurs la consultent tous les jours. Enfin, pour donner de la visibilité à leur marque employeur, les sites emploi sont aussi un outil précieux : 15% des recruteurs diffusent des publicités ou achètent de la communication RH plusieurs fois par an sur les sites emplois. Quasiment la même proportion (13%) communique également sur son actualité RH à travers des articles ou interviews diffusés sur les jobboards comme RegionsJob.

→ Quels outils des sites emploi utilisez-vous pour recruter ? → Quelle est leur efficacité ?



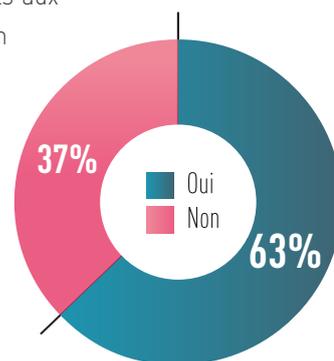
Les deux principaux outils des sites emplois (diffusion d'offres et consultation de la CVthèque) sont très efficaces. Le taux de satisfaction des recruteurs sur ces deux outils se situe autour des 80%.

2

LES OUTILS DE RECRUTEMENT COMPLÉMENTAIRES

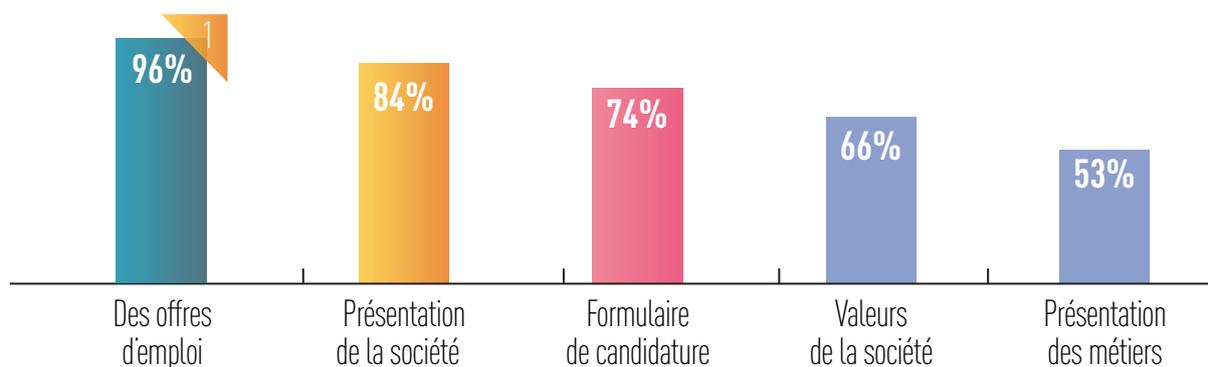
En complément des sites d'offres d'emploi, les recruteurs utilisent d'autres moyens pour trouver les bons candidats. Près de deux tiers des professionnels des RH interrogés ont notamment à leur disposition un espace RH ou carrière sur le site de leur entreprise. Sur leur site ou page carrière, les recruteurs y diffusent en priorité leurs postes à pourvoir auxquels les candidats peuvent postuler directement. L'espace RH des entreprises sert aussi de vitrine corporate pour présenter la société, parler de ses valeurs ou de ses métiers. Parmi les contenus moins souvent présents, on trouve les actualités de l'entreprise, des portraits ou témoignages de salariés, des conseils aux candidats ou des vidéos. Ces contenus enrichissent pourtant la marque employeur en apportant une incontestable valeur ajoutée, mais demandent aussi des ressources pour les réaliser.

→ **Disposez-vous d'un site RH ou d'un espace RH en ligne pour vos recrutements ?**

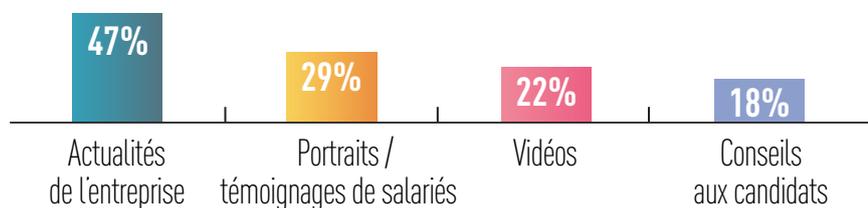


→ **Quels types de contenus y sont présents ?**

Les informations et services RH les plus répandus sur les sites carrière :

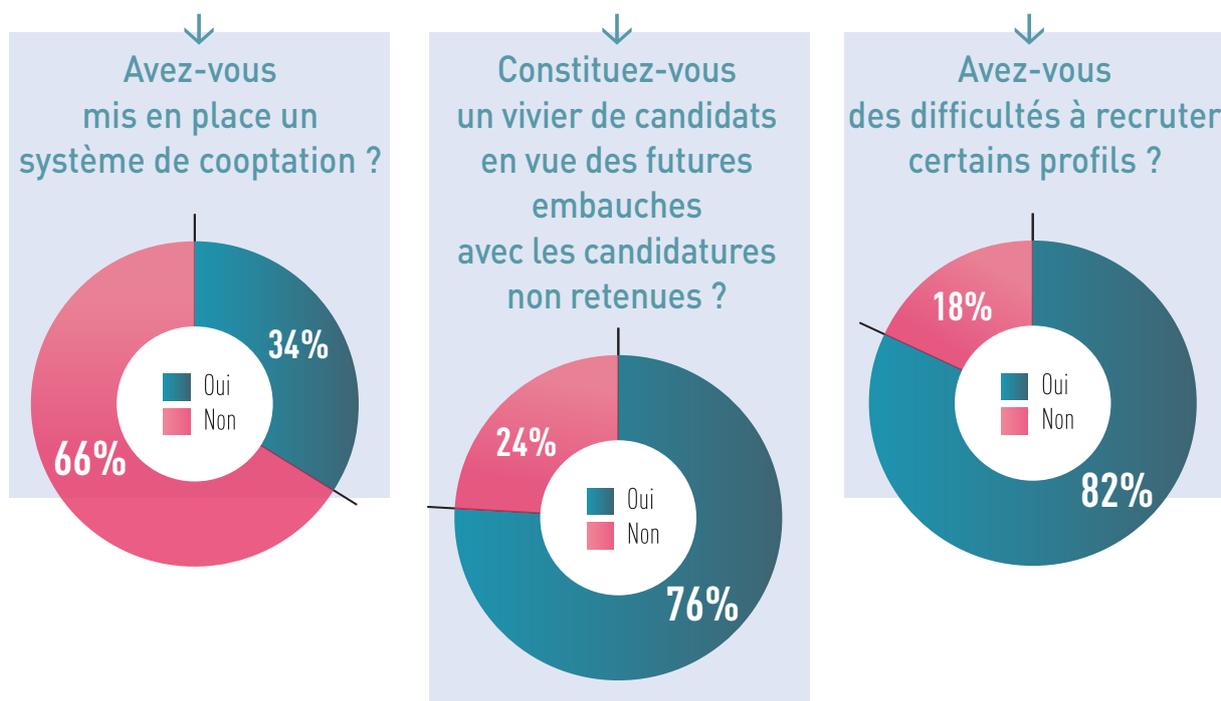


Les contenus qui viennent enrichir la marque employeur sont plus rares :



Sourcing et cooptation : les solutions pour trouver des profils pénuriques

Mais avoir une vitrine RH ne suffit pas, les entreprises doivent entretenir des relations sur la durée avec les profils qui les intéressent, quitte à mettre en place des systèmes de cooptation. Plus d'un tiers des entreprises proposent ainsi un système de primes à leurs collaborateurs qui cooptent des profils intéressants. La constitution d'un vivier de candidats potentiels est beaucoup plus fréquent : 76% des entreprises conservent les CV non retenus pour leurs futures embauches.



La raison de la mise en place de ces outils de sourcing est simple : les employeurs ont des difficultés à trouver certains profils. 82% des recruteurs interrogés affirment avoir du mal à recruter certains profils. Les 3 profils les plus pénuriques sont dans l'ordre : les commerciaux, les ingénieurs et les informaticiens.

→ Le top 3 des profils les plus difficiles à trouver



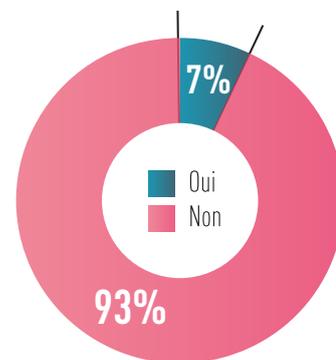
Le recrutement innovant : réseaux sociaux, mobile, etc.

En complément des sites emplois et d'outils complémentaires, les recruteurs utilisent également des techniques de recrutement innovantes. Des méthodes encore très marginales et réservées aux entreprises avec des volumes de recrutement conséquents : les grands groupes et les entreprises du Cac40.

L'appli mobile de recrutement, un luxe efficace

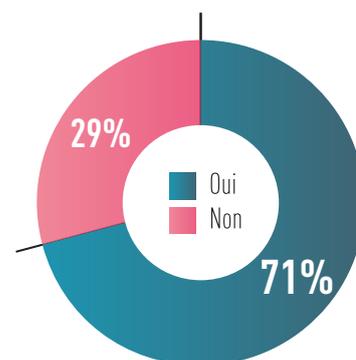
→ Votre entreprise dispose-t-elle d'une application mobile dédiée pour son recrutement ?

Ainsi seulement 7% des recruteurs interrogés ont à leur disposition une application mobile dédiée au recrutement.



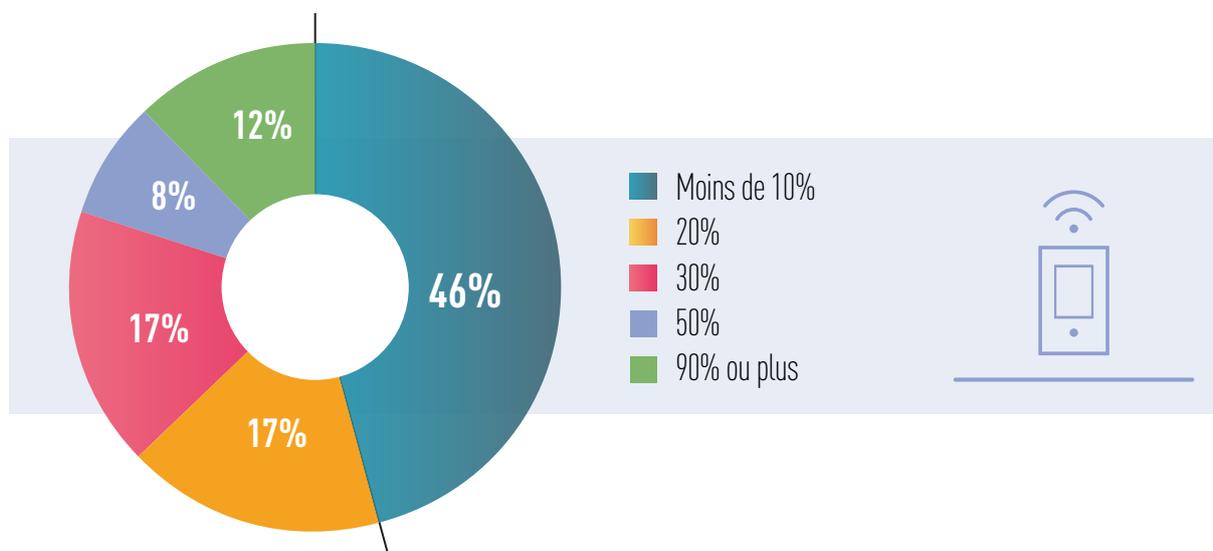
→ Êtes-vous satisfait des résultats ?

Un investissement qui leur donne entière satisfaction pour deux tiers des employeurs actifs dans le recrutement mobile (voir à ce sujet notre ebook sur le recrutement mobile et social).



→ Quel pourcentage des candidatures cela représente-il ?

Mais pour une majorité des recruteurs l'appli mobile est encore une fois un outil complémentaire. Pour près d'une entreprise sur deux les candidatures reçues via l'application mobile de recrutement servent à pourvoir moins de 10% du volume de recrutement total.

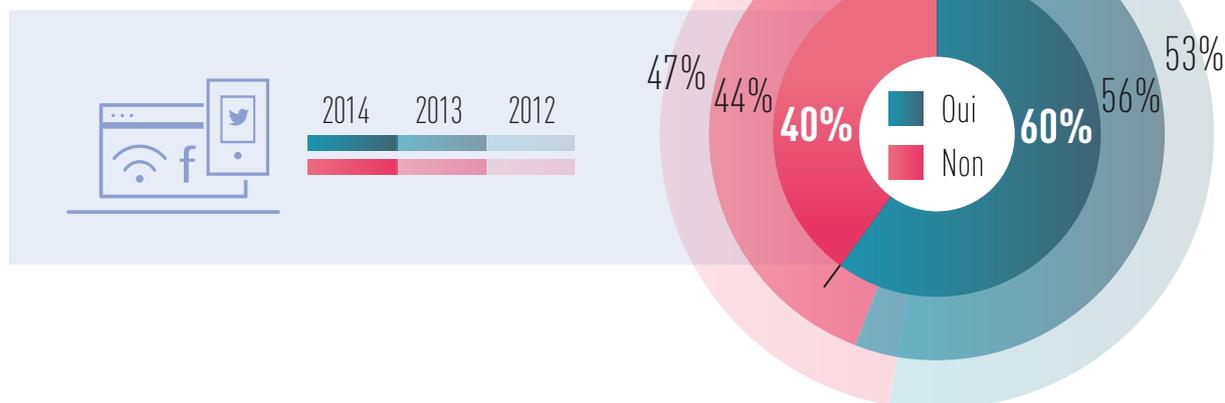


→ Le recrutement via les réseaux sociaux : quel usage ?

Les réseaux sociaux ne sont pas les principaux outils pour trouver des candidats. En revanche, ils se sont fait une place dans les outils complémentaires et deux tiers des recruteurs les expérimentent désormais. Leur utilisation est différente des jobboards. On les place souvent comme des outils concurrents des sites emploi, mais quand on observe leur utilisation concrète, on s'aperçoit qu'ils servent surtout dans une optique de chasse et de communication RH pour donner de la visibilité aux recrutements qui restent déployés sur des supports traditionnels (sites emploi, site corporate, service public de l'emploi).

Les cabinets de recrutement les utilisent pour leur chasse de profils. Les entreprises y mettent en avant leur marque employeur à des fins de visibilité. 40% des recruteurs affirment tout de même ne pas utiliser les réseaux sociaux pour recruter. Par rapport à notre précédente enquête, les recruteurs sont 4% de plus à les utiliser.

→ Utilisez-vous les réseaux sociaux comme outil de recrutement complémentaire ?



→ Dans quel but ?

Le top 5 des raisons qui poussent les recruteurs à utiliser les réseaux sociaux :



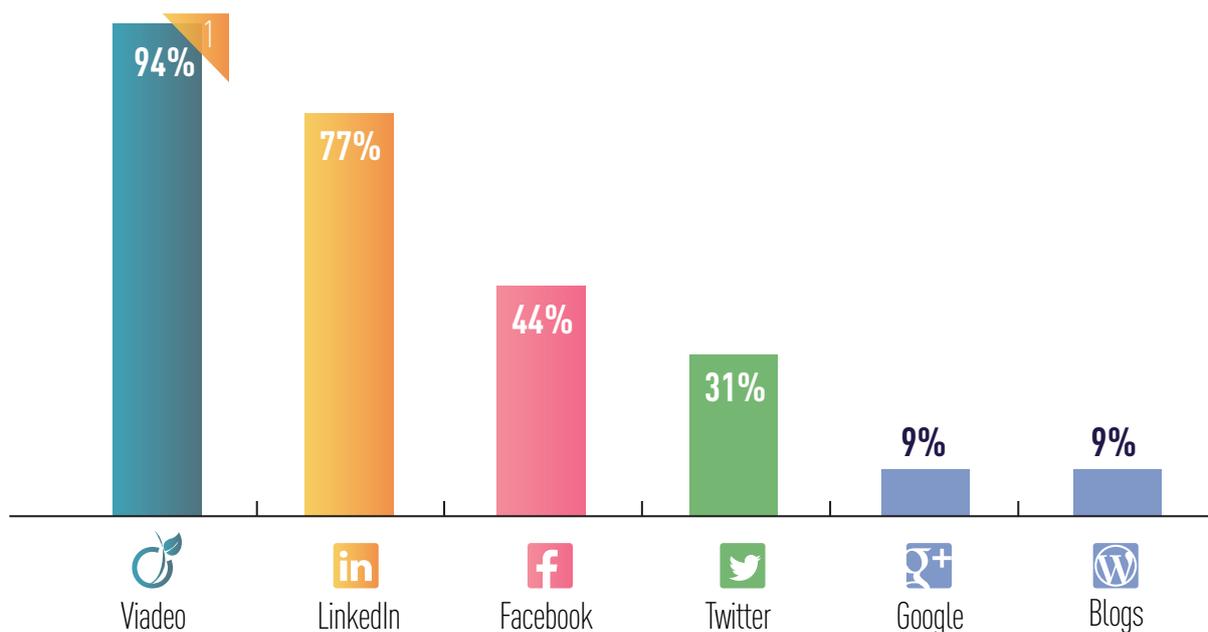
A noter la réponse la moins fréquente (en 6^{ème} position) quant à l'utilisation des réseaux sociaux professionnels dans le recrutement est de « répondre aux candidats désireux d'en savoir plus sur l'entreprise ». La dimension conversationnelle, qui est pourtant une spécificité des réseaux sociaux, ne semble pas encore constituer un objectif prioritaire de leur utilisation.

Les réseaux sociaux ont trouvé leur place et atteint leur pleine maturité dans leur taux d'usage. Ils constituent un vecteur de communication RH et un canal complémentaire de recrutement par l'approche directe pour certains profils.

→ Les réseaux sociaux pro font partie du paysage RH...

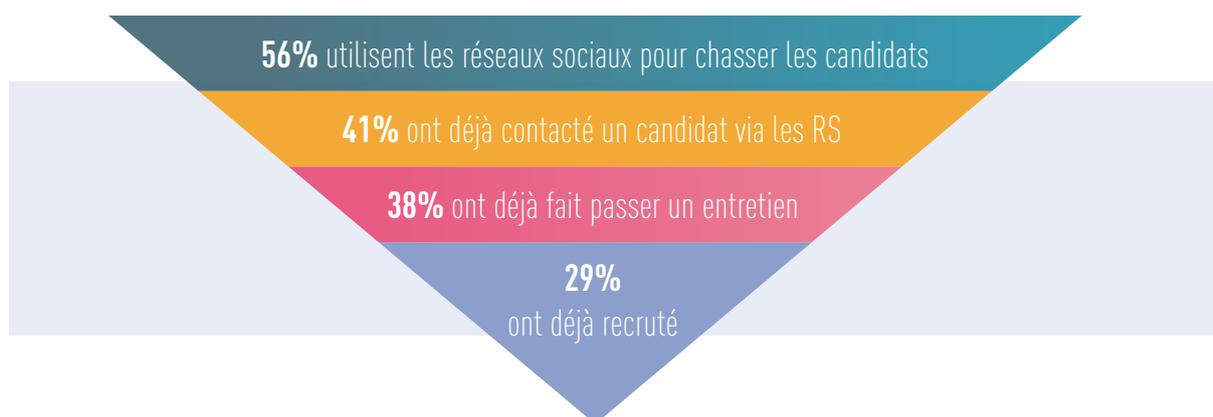
Au niveau des présences sociales des recruteurs, on trouve sans surprise les réseaux sociaux professionnels en tête : Viadeo et LinkedIn sont utilisés par une majorité de recruteurs. En revanche, ils sont moins nombreux à disposer d'une page Facebook ou d'un compte Twitter dédié à leurs recrutements. Sur ces espaces, la présence des recruteurs n'est pas encore aussi répandue qu'on pourrait le penser.

→ Sur quel réseau social êtes-vous présent ?



Pour les 56% de recruteurs qui déclarent chasser des candidats via les réseaux sociaux, 96% déclarent avoir déjà contacté une personne trouvée sur les réseaux sociaux. Dans 92% des cas ce contact s'est concrétisé par un entretien. 77% des recruteurs qui ont déclaré avoir déjà fait passer un entretien affirment avoir déjà recruté un(e) candidat(e) trouvé(e) sur les réseaux sociaux. Ce qui, rapporté à l'échantillon total des recruteurs utilisant les réseaux sociaux, représente 29% des professionnels des RH qui ont déjà recruté une personne trouvée sur les réseaux sociaux. C'est 2% de moins qu'en 2013, où 31% des recruteurs utilisateurs des réseaux sociaux affirmaient avoir déjà recruté au moins une personne par ce canal.

Base : sur 100 recruteurs qui utilisent les réseaux sociaux (53% du total)



→ Communication RH et marque employeur : qui s'en occupe ?

Depuis quelques années, les enjeux de communication RH ont pris de l'importance et rejoignent les problématiques de communication globale des marques. Ce volet est décliné dans le domaine RH par la marque employeur qui se construit à la fois en ligne (sur les réseaux sociaux et les différentes présences de l'entreprise en tant que recruteur), mais également hors ligne, par la présence de recruteurs sur des salons ou forums de recrutement ou les liens avec les écoles et universités.

Le pilotage de la marque employeur, qui s'inspire largement des techniques marketing de gestion de marque, se fait à plusieurs niveaux de l'entreprise et

obligent les services RH et communication à travailler ensemble. Il reste le domaine réservé des Ressources Humaines dans près d'une entreprise sur deux, mais pour plus de 10% des recruteurs c'est le service com' qui centralise toute la communication externe, y compris celle consacrée aux recrutements. Le modèle collégial, où ces deux services collaborent ensemble à la définition d'une stratégie de communication employeur est très répandu : un tiers des entreprises font le choix d'une communication bicéphale. Les professionnels de la communication et des RH ont en effet intérêt à apprendre l'un de l'autre et mener des actions de com' RH en mode collaboratif ou coopératif.

→ Qui gère la communication RH dans votre entreprise ?



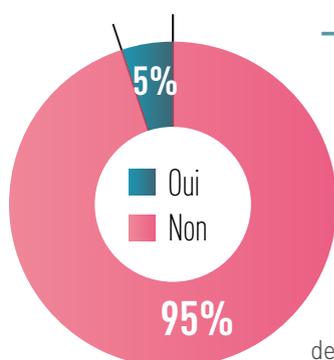
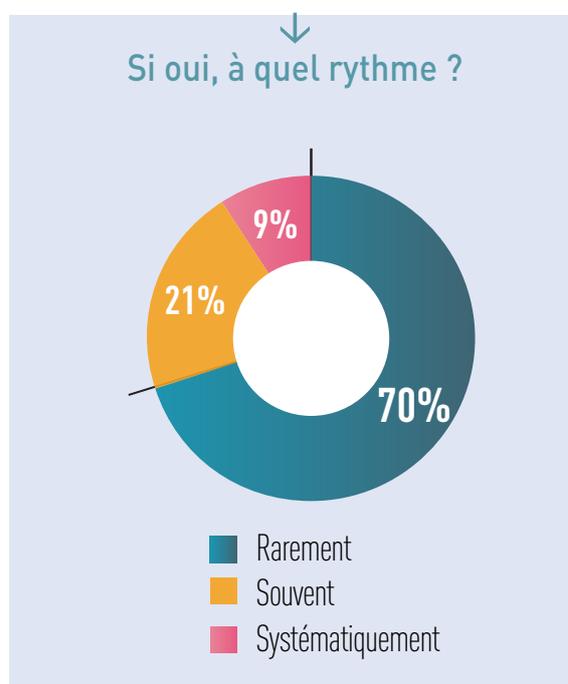
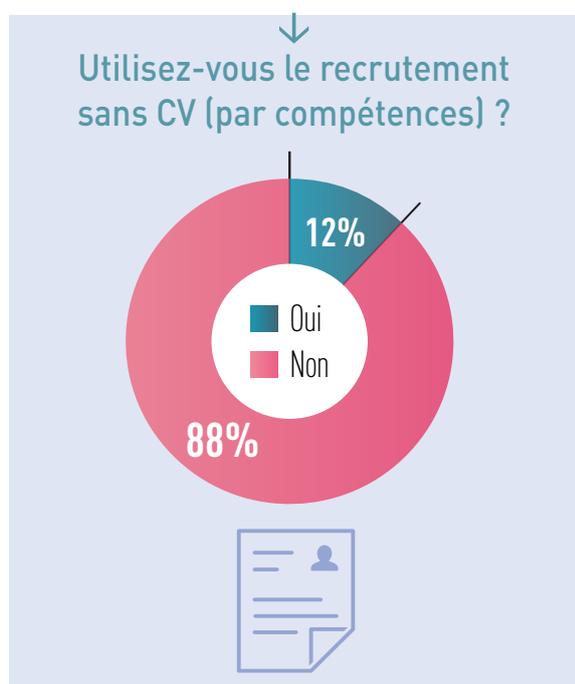
Une entreprise sur trois dispose même d'une personne ou d'une équipe dédiée à la marque employeur. Un luxe que toutes les sociétés ne peuvent pas se payer !

→ Y-a-t-il une personne ou une équipe dédiée à la marque employeur dans votre entreprise ?



Serious games et recrutement sans CV : 2 initiatives RH encore marginales

Parmi les exemples de recrutement innovant on cite souvent aussi le recrutement sans CV, destiné à ouvrir les embauches à des candidats atypiques et sortir du travers du clonage. Cette méthode de recrutement par simulation (MRS) vise à évaluer les compétences des candidats, à miser sur son potentiel plutôt que sur son diplôme. Elle est encore peu pratiquée par les entreprises (12% seulement ont recours au recrutement par compétences), mais devrait se développer dans les années à venir, notamment grâce à des tests de plus en plus pointus. RegionsJob propose ce genre de méthode à ses clients depuis 2013 avec l'organisation de Battledev, des concours de programmation qui permettent de dénicher de bons profils de développeurs grâce au jeu.



→ Votre entreprise a-t-elle mis en place ou proposé un serious game ?

Le jeu, parlons-en justement, avec les serious games. La gamification du recrutement est une tendance encore marginale, mais devrait elle aussi s'accroître. Pour l'instant, rares sont les entreprises à avoir développée des jeux sérieux dans une optique de recrutement. Ce genre d'initiatives demande en effet des moyens internes ou un recours à un prestataire spécialisé. (Pour des exemples de bonnes pratiques voir notre ebook sur les serious games et le recrutement).

→ Si oui, dans quels buts ?



3

LA SÉLECTION DES CANDIDATS : LES CRITÈRES DE CHOIX

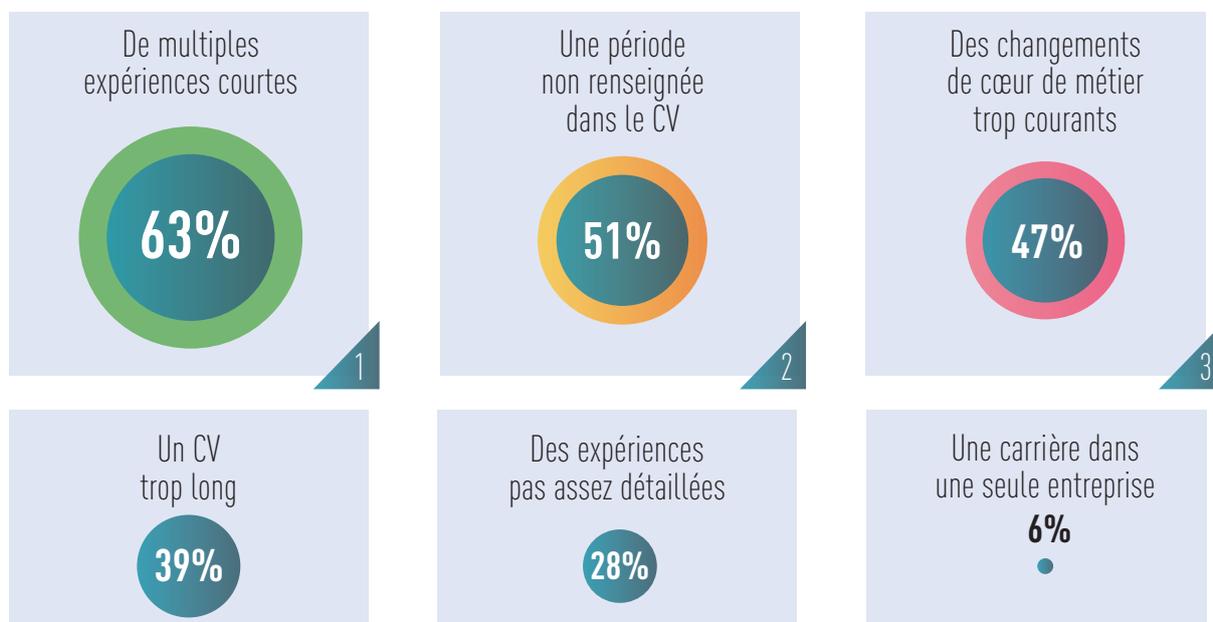
Après avoir vu les outils utilisés par les recruteurs pour trouver les bons profils, voyons comment ils sélectionnent les candidats.

Les éléments positifs et négatifs d'une candidature

Les éléments négatifs : trop ou trop peu d'informations

Quand on demande aux recruteurs les éléments les plus négatifs dans une candidature ou sur un curriculum vitae, ils citent d'abord un manque de cohérence dans le parcours ou des informations manquantes. Mais un CV trop long peut aussi jouer en défaveur du candidat, tout est une question de dosage ! En revanche, avoir fait carrière dans une seule entreprise est rarement cité comme un élément négatif.

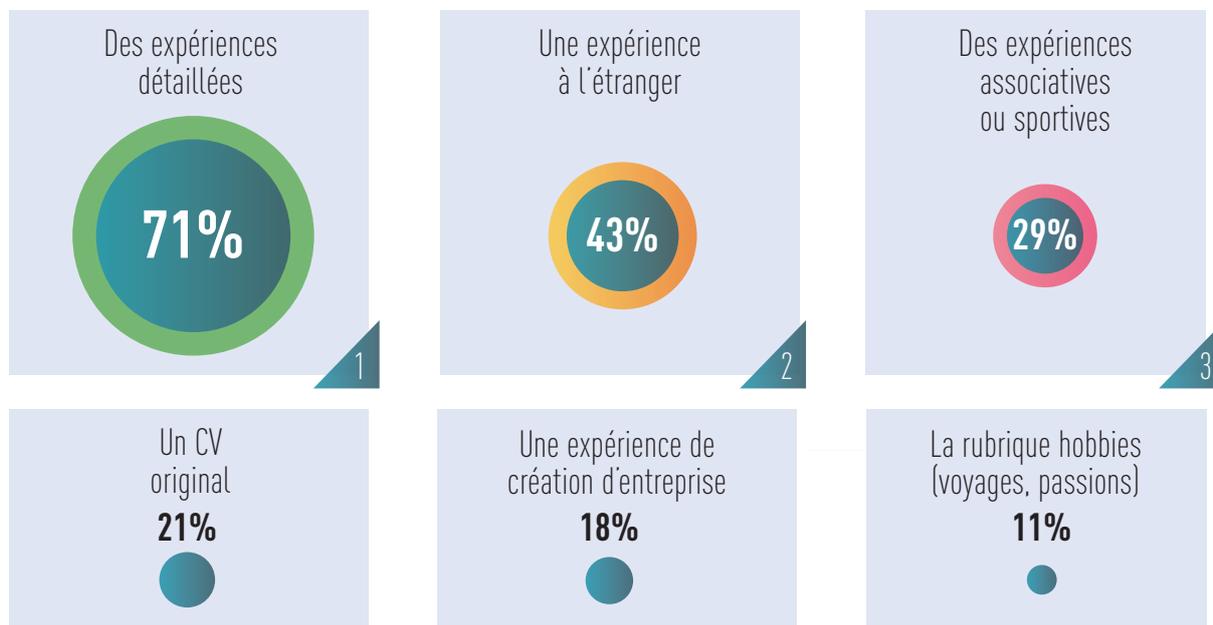
→ Quels éléments d'un CV peuvent être négatifs ?



Les éléments positifs : l'expérience avant tout

En ce qui concerne les éléments positifs d'une candidature, les recruteurs sont surtout attentifs aux expériences professionnelles sous toutes leurs formes (à l'étranger, création d'entreprise...) mais aussi extra-professionnelles. La rubrique hobbies semble toutefois peu compter dans le choix d'un candidat, elle apporte toute de même des informations sur la personnalité du candidat.

→ Quels éléments d'un CV peuvent être positifs pour une candidature ?



Au niveau de la sélection des profils, il est aussi intéressant de noter les critères sur lesquels les recruteurs sont flexibles. Entre la liste des compétences, formations ou diplômes exigés et le profil du candidat idéal, il peut y avoir une marge. Le mouton à cinq pattes est toujours aussi difficile à trouver, les recruteurs sont donc tolérants sur certains points pour un candidat intéressant. Mais lesquels ?

→ Sur quels critères êtes-vous flexible en cas de difficulté de recrutement ?



En revanche, l'élément sur lequel les recruteurs ne sont pas prêts à transiger, ce sont les compétences exigées dans l'annonce. Les candidats ont donc tout intérêt à être très attentif à leur description pour ne pas être écartés.

La lettre de motivation sert-elle encore à quelque chose ?

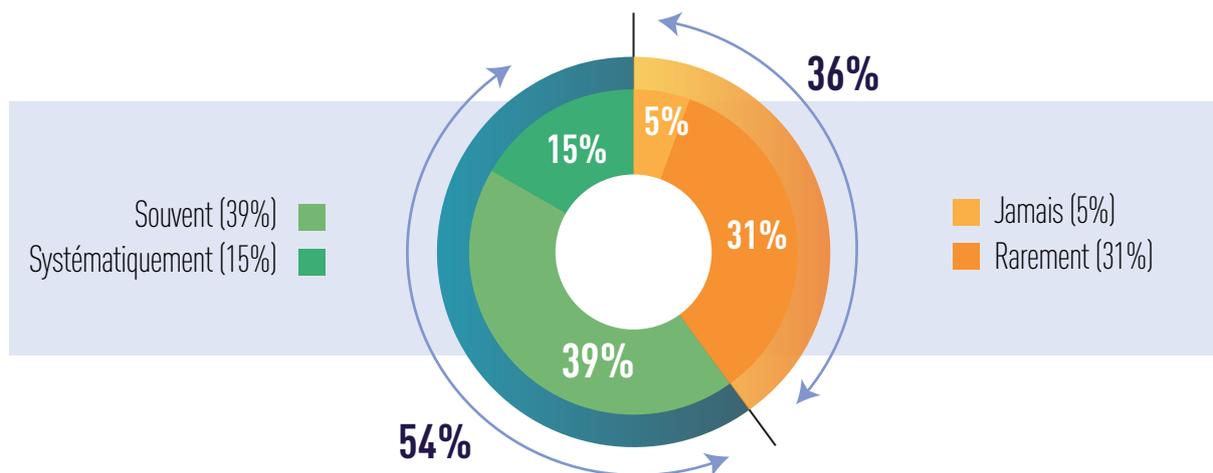
La lettre de motivation est toujours un exercice imposé délicat, les recruteurs sont partagés sur son intérêt. Chose étonnante à relever : les hommes recruteurs sont moins disposés à la lire que les femmes.

→ Quelle importance accordez-vous à la lettre de motivation ?



La prise de références est une pratique normale dans un processus de recrutement. Elle peut se faire en contactant les anciens employeurs mais aussi en réalisant des recherches en ligne, notamment pour recouper les informations du CV. Une majorité de recruteurs contactent les anciens employeurs pour avoir un avis de RH sur un candidat reçu en entretien.

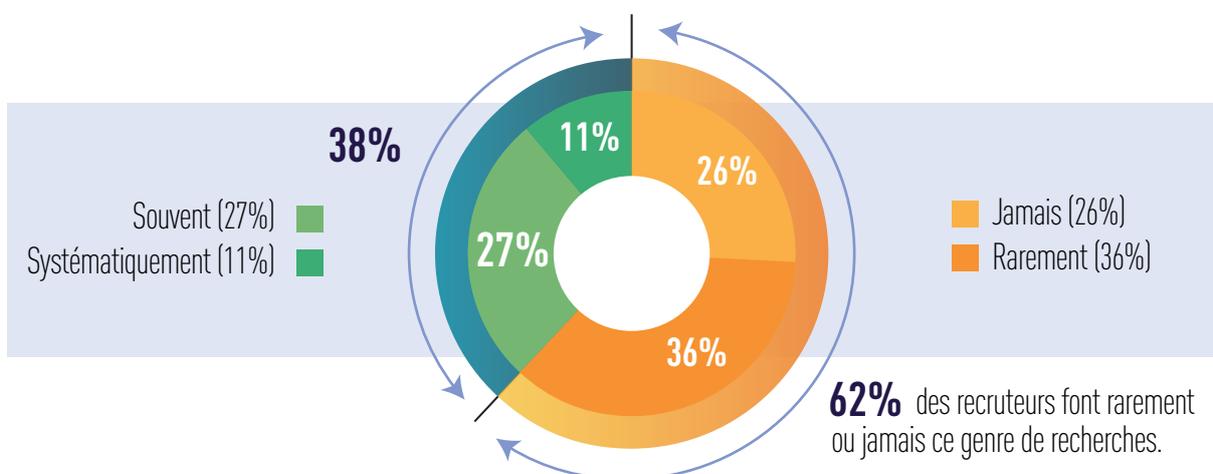
→ Contactez-vous les anciens employeurs des candidats reçus en entretien pour avoir des recommandations ?



La googlisation des candidats n'est pas systématique

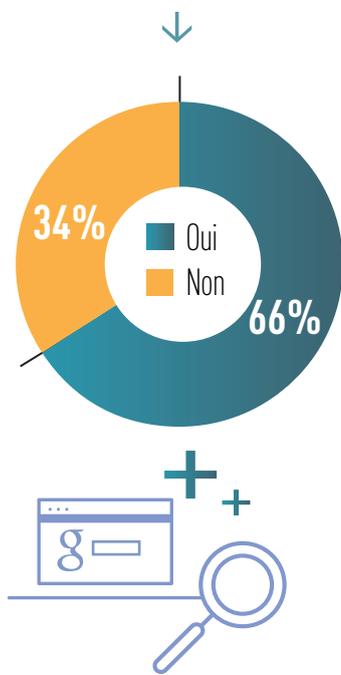
Au niveau de la googlisation des candidats et des recherches en ligne sur leur profils, la pratique est moins courante que la prise de références.

→ Faites-vous des recherches en ligne pour vous renseigner sur les candidats ayant postulé ?

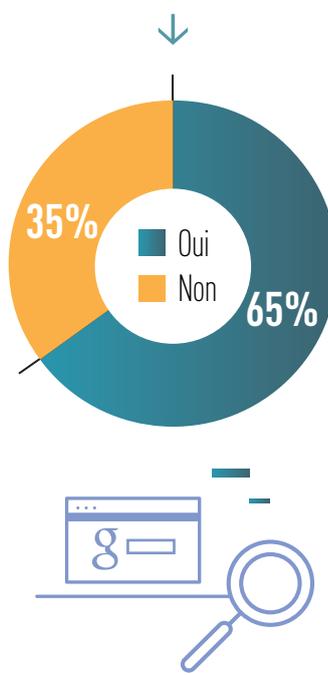


Pour les recruteurs qui réalisent des recherches en ligne, les résultats, négatifs ou positifs ont leur importance. Pour plus de deux tiers d'entre eux, ils ont conduit à donner suite ou à mettre fin au processus de recrutement. Les candidats ont donc intérêt à veiller à leur réputation numérique et aux traces qu'ils laissent en ligne.

Googlisation :
des **résultats positifs** vous ont-ils
décidé **à recruter** quelqu'un ?

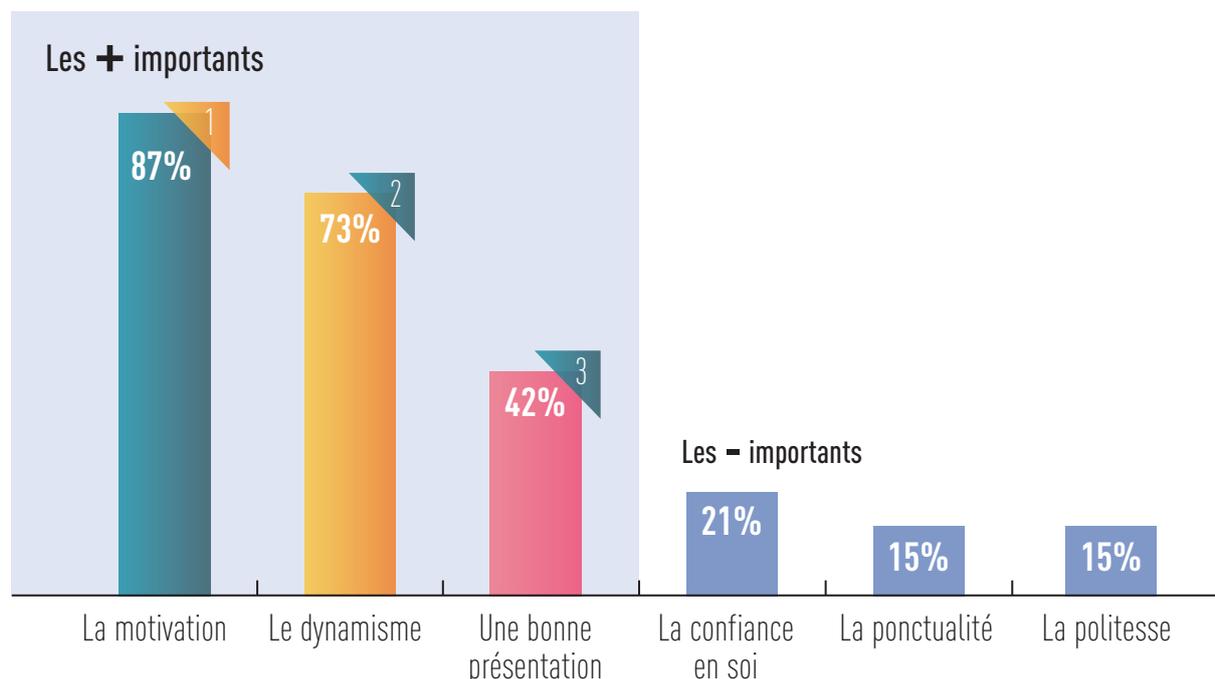


Des **résultats négatifs**
vous ont-ils décidé
à ne pas recruter quelqu'un ?



Enfin, quand on demande aux recruteurs ce qui peut faire la différence entre deux candidats lors de l'entretien c'est le fait de montrer sa motivation qui est clairement cité en premier, devant le dynamisme et une bonne présentation. Les critères comportementaux (la confiance en soi, la ponctualité ou la politesse) apparaissent secondaires dans le choix entre deux candidats au profil proche.

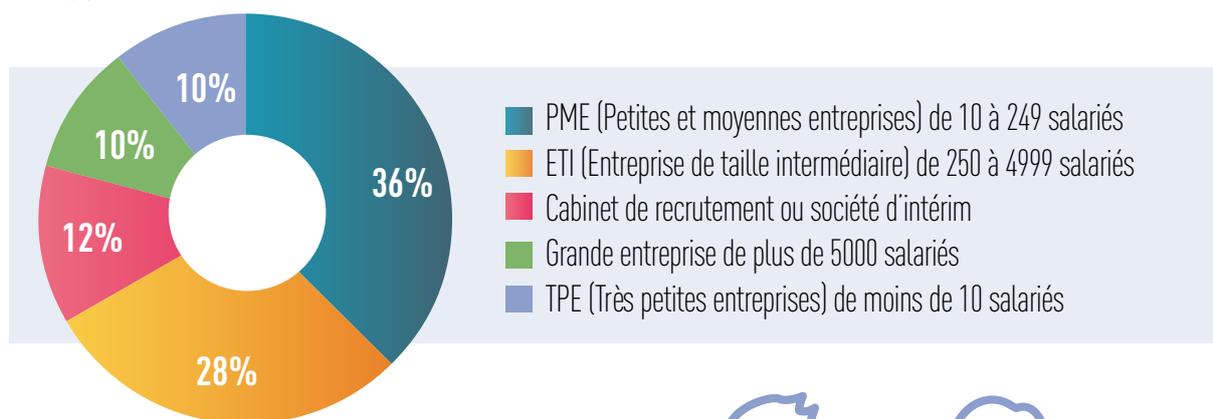
→ Qu'est-ce qui peut faire la différence entre 2 candidats lors d'un entretien ?



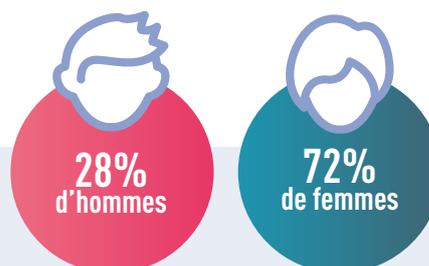
PROFIL DES RÉPONDANTS :

Enquête réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 346 professionnels des Ressources Humaines, du 2 au 27 avril 2014.

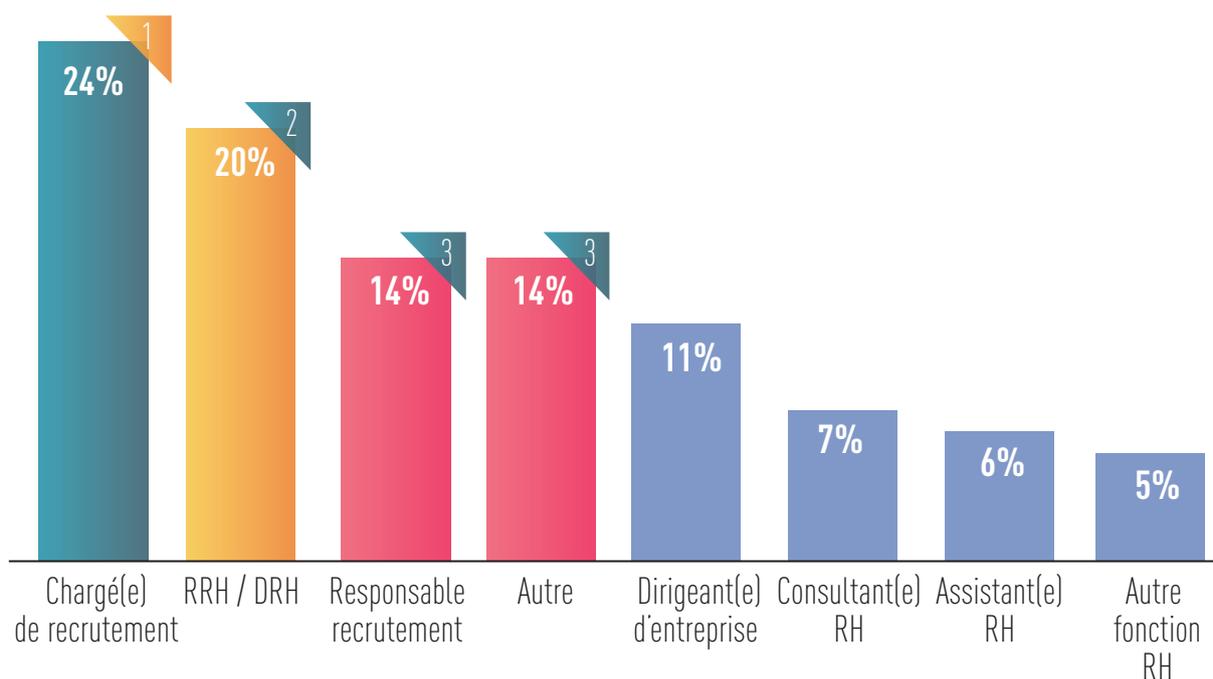
→ Type de société :



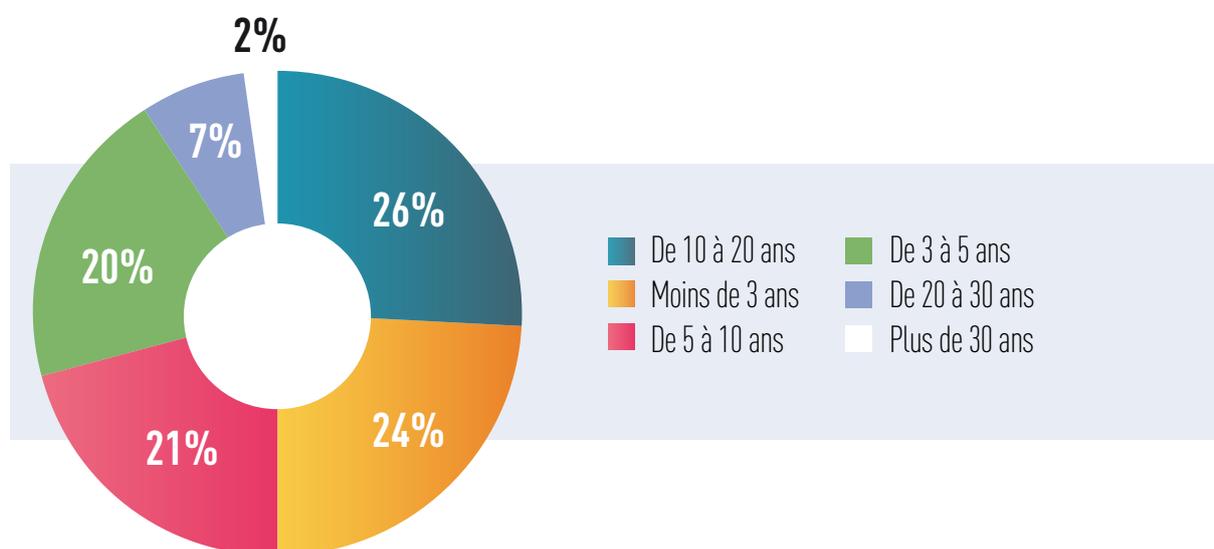
→ Sexe :



→ Profession :



→ Années d'expériences :



A PROPOS DE REGIONSJOB :

RegionsJob, premier site d'emploi français dédié à la mobilité professionnelle de proximité, accompagne les candidats tout au long de leur vie professionnelle, les entreprises dans leurs enjeux RH et les centres de formation pour la valorisation de leurs offres. Huit sites régionaux composent l'univers RegionsJob, qui facilitent la mise en relation et apportent informations, conseils et outils pratiques tant pour les candidats que pour les entreprises : CentreJob - EstJob - NordJob - OuestJob - PacaJob - ParisJob - RhoneAlpesJob - SudOuestJob .

