



Les **tendances émergentes**
du recrutement et comment
attirer et retenir les meilleurs
talents 2023

www.mindigital.fr

Sommaire

Mindigital, un cabinet de recrutement résolument
Humain & Digital addict

03

- A. Attirer et former les diamants du potentiel humain
- B. Naviguer avec succès dans le labyrinthe du marché de l'Emploi

I. Les **tendances émergentes** du recrutement

05

- A. Maîtriser le recrutement en ligne
- B. Dénicher des talents exceptionnels grâce aux réseaux sociaux

II. Attirer les **meilleurs talents**

07

- A. Créer une marque employeur plus puissante
- B. Séduire les futurs collaborateurs avec des processus de recrutement sur mesure

III. **Fidéliser** les nouvelles recrues

10

- A. Écouter et réaliser : Les clés pour satisfaire vos employés
 - B. Façonner une culture d'entreprise qui séduit
-



Mindigital

Un cabinet de recrutement résolument Humain & Digital addict !

A. Attirer et former les diamants du potentiel humain

Pour atteindre ses objectifs, toute entreprise doit pouvoir compter sur les bons experts.

Or, les dénicher peut prendre un certain temps. Trouver les pépites qui feront durablement briller une société sur son marché semble particulièrement important aujourd'hui, d'autant plus que le **coût de remplacement d'un salarié se révèle particulièrement élevé**, dans la mesure où cette démarche demande beaucoup de temps et de ressources.

Pour s'assurer le succès sur le long terme, il devient donc indispensable de miser sur les bonnes personnes et de les motiver à rester dans les entreprises. Ainsi, la fidélisation des talents fait partie des principaux enjeux actuels des recruteurs. Les pépites doivent posséder des **compétences précises** afin de faire progresser à la fois la société et les salariés eux-mêmes.

En effet, choisir une personne au profil trop éloigné des besoins sur un poste nécessite d'investir dans sa formation, ce qui peut porter ses fruits mais reste un pari risqué et implique de ne pas avoir besoin d'elle immédiatement.

Fidéliser les pépites contribue aussi à **apporter une stabilité au sein des équipes**, propice à l'épanouissement au travail, un argument qui compte beaucoup pour les talents actuellement sur le marché, très attentifs à la **qualité de vie au travail, QVT**.

Ainsi, pour s'épargner des frais de recrutement et de formation importants et garantir la pérennité de l'entreprise, fidéliser ses talents apparaît comme une priorité absolue. Pour y parvenir, il semble judicieux de mettre en place des **processus solides** qui assurent de sélectionner les bonnes pépites !

B. Naviguer avec succès dans le labyrinthe du marché de l'Emploi

Le marché du travail actuel se révèle particulièrement compétitif, voire tendu dans certains secteurs. Parmi les problématiques les plus importantes, on trouve notamment la **pénurie de compétences technologiques et rapidement disponibles**.

Les divers outils digitaux et modes de travail évoluant toujours plus vite, il devient difficile de trouver des experts à jour de chaque nouveauté et surtout, de les garder dans ses rangs une fois débusqués. On constate, d'autre part, que les formations suivies par les talents présentent souvent un certain décalage avec les attentes et besoins des recruteurs.

Depuis quelques années, les formations manuelles et professionnalisantes s'avèrent quelque peu délaissées au profit des écoles de commerce ou d'ingénieurs, perçues comme plus prestigieuses, mais ce phénomène crée aussi de **réelles tensions sur certains métiers pourtant indispensables, qui ne trouvent plus de professionnels**.

Dans le domaine de l'IT, les data analysts, chefs de projets informatiques ou encore les responsables de sécurité des SI et les architectes cloud demeurent très difficiles à trouver sur le marché du travail.

Ces pépites ont donc l'embarras du choix pour choisir un employeur et le salaire proposé ne représente plus le principal facteur de décision.

Pour choisir entre différentes entreprises, les talents en recherche d'emploi analysent en effet plusieurs éléments : salaire, mais aussi conditions de travail, possibilité de télétravailler, organisation du travail et hiérarchie interne, avantages en nature et flexibilité, par exemple.

De ce fait, le marché de l'emploi se trouve actuellement en faveur des pépites, qui peuvent suivre différents critères pour sélectionner l'employeur de leur choix.



I. Les tendances émergentes du recrutement

A. Maîtriser le recrutement en ligne

Le monde du recrutement n'a pas échappé à la révolution numérique, qui a connu une nette accélération suite à la crise sanitaire. **Les plateformes de recrutement en ligne telles qu'Indeed ou Monster** ont fleuri sur la toile et certaines se sont spécialisées dans des secteurs d'activité bien précis.

Si les professionnels de l'informatique ont tendance à éviter les sites trop généralistes comme celui de Pôle Emploi ou de l'Apec, où ils reçoivent de nombreuses sollicitations au quotidien, ils n'hésitent pas à se tourner vers d'autres, réservés aux emplois dans la tech.

Parmi les plateformes de recrutement les plus connues destinées aux développeurs figure notamment **welovedevs**, qui ne propose que des offres d'emplois et des profils issus de l'univers de la tech. Pour attirer les pépites de manière ludique, d'autres sites comme **techbytech**

surfent sur la mode des applis de rencontre en proposant des « match » entre les candidats et les recruteurs.

Recourir à une plateforme de recrutement **facilite également la gestion des candidatures** car le processus de sélection des profils devient alors standardisé : toutes les pépites se trouvent au même endroit, où il s'avère bien souvent possible de les contacter directement, et si, finalement, aucune d'entre elles ne correspond aux attentes du recruteur, il suffit de creuser sur la plateforme pour dénicher d'autres recrues potentielles.

Cependant, pour éviter de s'éparpiller et de ne jamais prendre de décision finale face à l'offre disponible, il reste **primordial de mettre en place un processus de sélection rigoureux** des talents, afin de dénicher réellement les meilleures pépites pour l'entreprise.

B. Dénicher des talents exceptionnels grâce aux réseaux sociaux

Les réseaux sociaux occupent désormais une place prépondérante dans le quotidien des humains et leur utilisation concerne tous les domaines de la vie. Pour retenir l'attention des talents, **rien de tel que d'apparaître dans le fil d'actualité de leur réseau privilégié**, qu'il s'agisse de Facebook, Twitter, du plus récent, Tik Tok, ou bien de LinkedIn.

Ce dernier, consacré aux professionnels, offre la possibilité aux employeurs de consulter le parcours d'un éventuel candidat en un clin d'œil et de le qualifier ou non pour la suite du processus de recrutement. L'avantage de ce réseau reste aussi la facilité avec laquelle il permet de contacter les pépites intéressantes, grâce au système de messagerie instantanée.

Ces sites offrent la possibilité, pour les recruteurs, de se mettre en avant, de communiquer sur les postes à pourvoir mais aussi sur leurs actualités et leur marque employeur, afin de se construire une identité forte qui plait aux pépites en recherche d'emploi.

De plus, les réseaux sociaux permettent de sélectionner des profils très spécifiques et extrêmement ciblés, plus encore que les seules plateformes de recrutement en ligne.

Cependant, dénicher les pépites indispensables sur les réseaux sociaux implique de faire attention à sa communication en tant que recruteur. **Les informations diffusées doivent véhiculer une image de l'entreprise authentique** pour attirer des talents en phase avec ses valeurs.

D'un autre côté, il existe également d'autres réseaux sociaux réservés aux professionnels de la tech, comme **GitHub** par exemple.

Le profil de chaque utilisateur comporte différentes informations, dont deux peuvent s'avérer particulièrement intéressantes pour les recruteurs : les **repositories**, qui correspondent à la quantité de projets et fichiers stockés par la personne sur le site, et les **contributions**.

Plus un utilisateur compte de repositories, plus il semble actif sur le réseau et plus il a de contributions, plus il se sert régulièrement de ce site. Il s'agit de précieux indicateurs pour évaluer l'expérience et le niveau d'implication des pépites.

II. Attirer les meilleurs talents

A. Créer une marque employeur plus puissante

À une époque où les développeurs, data scientists et autres pépites spécialisées dans l'informatique n'ont qu'à ouvrir leur boîte mail pour trouver des offres d'emploi, il devient primordial de savoir se mettre en avant pour attirer et surtout conserver les meilleurs talents.

Pour y parvenir, l'une des principales stratégies consiste à se créer une marque employeur forte, c'est-à-dire à construire une véritable représentation de l'entreprise à partir de son histoire et de ses valeurs.

La marque employeur inclut quatre grandes notions : l'image de l'entreprise en interne, en externe, l'ADN de l'entreprise et le processus de recrutement. La première concerne l'ambiance au travail, car si les employés se sentent bien à leur poste et dans la société, ils arrivent épanouis à leur poste et s'investissent naturellement dans leurs missions et activités.

L'image de l'entreprise en externe renvoie, comme son nom l'indique, à sa perception par ses clients, par les écoles, les pépites en recherche d'emploi et, de manière générale, le grand public.

L'ADN de l'entreprise, quant à lui, englobe à la fois des éléments visuels, comme le logo ou les photos des locaux, par exemple, mais aussi culturels, notamment son histoire, le style de management appliqué ou encore la place de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle garanti par l'entreprise.

Ce dernier représente d'ailleurs un véritable critère pour les nouvelles recrues, qui veillent de plus en plus à leur bien-être au travail.

Enfin, les processus de recrutement revêtent, eux aussi, une grande importance pour les talents en quête de nouvelles aventures : mieux vaut les présenter clairement dès le départ et surtout, se montrer réactif pour ne pas démotiver les pépites attirées par la lumière d'une offre intéressante mais déçues par de trop longs délais de réponse.

II. Attirer les meilleurs talents

En plus de promouvoir ses valeurs et ses méthodes de travail, une société souhaitant attirer de nouveaux talents a également intérêt à présenter les avantages qu'elle offre par rapport à ses concurrents.

La communication revêt donc une importance cruciale pour dénicher et conserver de nouvelles pépites dans ses rangs. Celle-ci permet non seulement de convaincre des profils qualifiés mais aussi de créer un véritable sentiment d'appartenance chez ces derniers.

En effet, le fait de se reconnaître dans les valeurs et le fonctionnement de l'entreprise les encourage à y rester et à s'investir dans leurs projets avec elle.

En plus de participer aux éventuelles activités proposées par l'employeur afin de consolider ses équipes, le développement de la marque employeur contribue aussi à transformer ses salariés en ambassadeurs, naturellement prêts à véhiculer une image positive autour d'eux et notamment auprès d'autres professionnels de l'IT. Cette stratégie peut donc s'avérer extrêmement positive pour toutes les parties et ce, sur le long terme.

B. Séduire les futurs collaborateurs avec des processus de recrutement sur mesure

Les processus de recrutement dans le secteur de la tech ont la réputation de compter parmi les plus compliqués.

Dans la mesure où le marché reste tendu et où les profils qualifiés tendent à manquer, recruter la pépite idéale relève parfois du parcours du combattant.

Pour encourager les talents disponibles à s'intéresser à une entreprise, il semble donc judicieux de simplifier au maximum les démarches et surtout, de s'adapter au fonctionnement des candidats.

La première chose à faire reste de **favoriser un mode de décision rapide** pour ne pas perdre les talents en cours de route. Il convient alors de mettre en place un processus rodé, prévoyant entre un et quatre jours de délai entre le premier et le deuxième entretien, par exemple.

Les professionnels de l'IT demeurent très sollicités, il faut donc **se montrer très réactif et adopter une communication claire et transparente** pour conserver leur intérêt.

Afin de leur simplifier encore un peu plus la tâche, mieux vaut aussi s'appuyer sur la **visioconférence**, qui offre une plus grande flexibilité et s'avère plus simple à caler dans leur emploi du temps qu'un entretien en présentiel.

De même, si le processus de recrutement inclut des tests pratiques, il semble plus avisé de les rendre accessibles en ligne. Ainsi, les talents peuvent les réaliser depuis chez eux sur leur temps libre.

Une attention particulière doit être portée **à la durée des tests techniques** afin de ne pas aliéner les candidats potentiels. La sélection des tests à administrer doit être adaptée aux exigences propres à chaque poste à pourvoir.

Pour les recrutements de développeurs juniors ou confirmés, l'utilisation d'un **test Codingame** présente l'avantage de rassurer les candidats familiers avec cette plateforme, tandis que les développeurs expérimentés et spécialisés préfèrent généralement des tests conçus spécifiquement par l'entreprise.

Ces évaluations sur mesure permettent aux candidats de mieux appréhender les projets sur lesquels ils pourraient être amenés à collaborer, favorisant ainsi une adéquation optimale entre les candidats retenus et les besoins de l'entreprise.

III. **Fidéliser** les nouvelles recrues

A. Écouter et réaliser : Les clés pour satisfaire vos employés

Convaincre les profils qualifiés de rejoindre son entreprise représente une réelle victoire, mais la conquête du succès ne s'arrête pas là : pour faire briller une entreprise sur le long terme, il demeure crucial de fidéliser ses talents.

Pour les motiver à rester et à s'investir, pas de secrets, il convient d'instaurer une **communication ouverte, bienveillante et régulière avec ses équipes**.

Les managers doivent se montrer disponibles pour accueillir les remarques et les demandes des collaborateurs, qui ont besoin de se sentir écoutés. Une compréhension mutuelle paraît indispensable pour un succès durable de l'entreprise.

Différents outils offrent la possibilité aux talents de s'exprimer sur leurs conditions de travail en entreprise, notamment les **entretiens annuels**.

Si un seul entretien paraît un peu léger, en prévoir plusieurs, plus courts, tout au long de l'année, permet de maintenir le dialogue avec les employés et de se tenir au fait de leurs besoins. En effet, **comprendre et surtout, tenir compte des attentes de ses collaborateurs reste la clé du succès** d'une société.

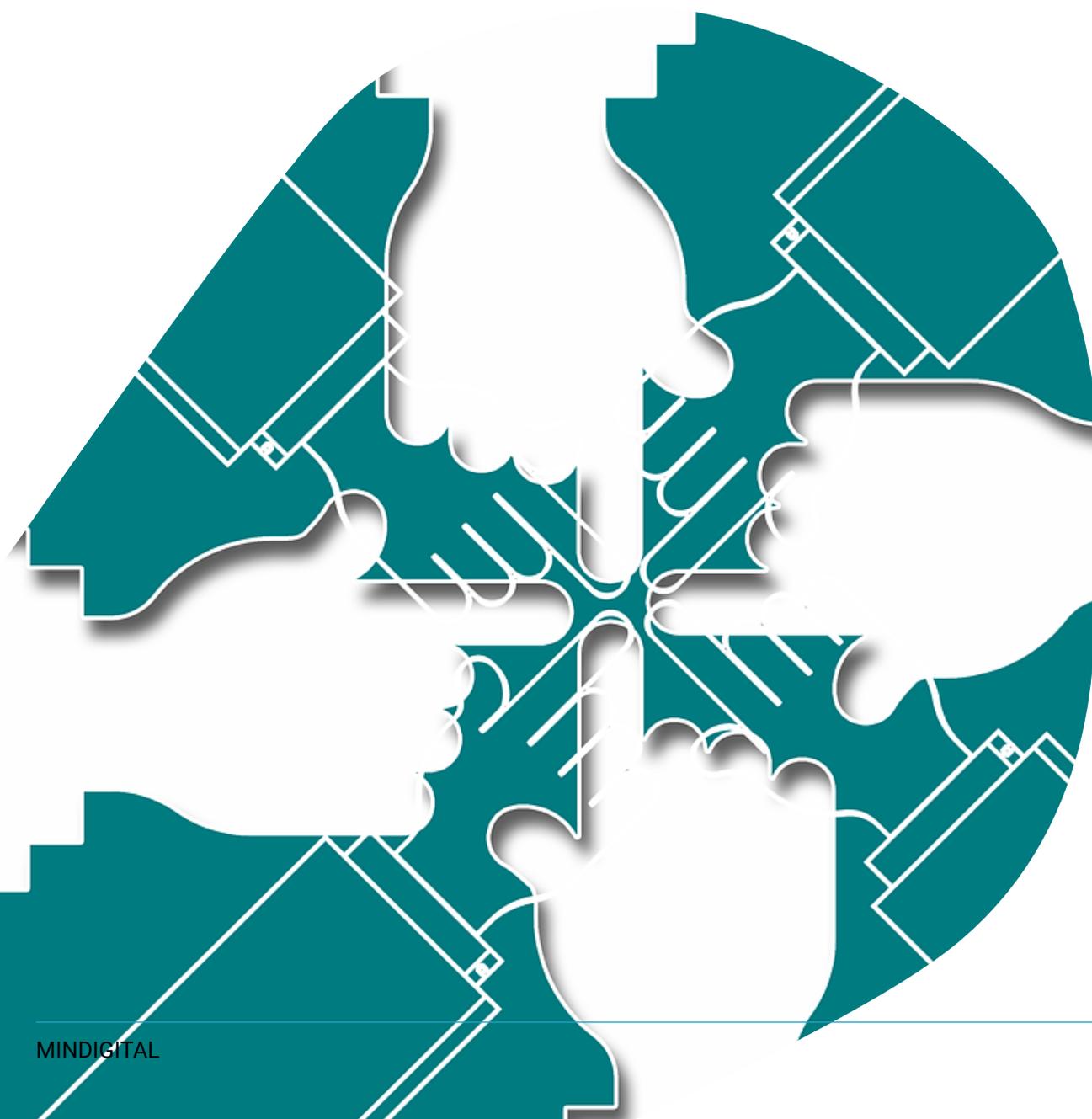
En se montrant à l'écoute des questions et des besoins de ses salariés, un employeur témoigne d'un intérêt sincère pour leur bien-être, ce qui les motive à continuer de travailler pour lui.



III. Fidéliser les nouvelles recrues

Il demeure donc important de s'entretenir avec les talents pour mieux comprendre leurs envies professionnelles, leurs plans de carrière, leurs volontés d'évolution... et leur proposer des ajustements allant dans leur sens pour s'assurer qu'ils s'épanouissent dans l'entreprise et continuent de s'y investir pleinement.

Il est essentiel de **prendre en compte les attentes des salariés**, notamment concernant le télétravail, car certains choisissent de quitter leur entreprise lorsque cette demande est refusée par leurs employeurs.



B. Façonner une culture d'entreprise qui séduit

Comme évoqué plus haut, la fidélisation des talents passe aussi par **une culture d'entreprise forte, basée sur une histoire et des valeurs bien définies**.

Par exemple, la plupart des sociétés du milieu de la tech affichent l'innovation parmi leurs principales raisons d'être, elles doivent donc mettre en avant des modes de travail interne propices à son développement, comme la méthode AGILE, le design thinking ou encore un management horizontal.

De plus, l'employeur doit rester à l'écoute de ces derniers en leur proposant des perspectives d'évolution en accord avec leurs parcours et aspirations, mais aussi mettre en place un **fonctionnement interne qui corresponde à leurs attentes**.

Par exemple, l'offre de formation, la disponibilité de nouveaux projets, l'accompagnement à la montée en compétences représentent de précieux atouts aux yeux des pépites actuelles, qui supportent de moins en moins de stagner trop longtemps sur une même mission ou un même poste.

De nos jours, les professionnels de la technologie aspirent tous à développer leurs compétences, ce qui rend l'accès à des formations essentielles.

Nombreux d'entre eux investissent également du temps personnel dans la réalisation de projets individuels. En permettant à leurs employés de consacrer du temps de travail à de tels projets, les entreprises peuvent **renforcer leur fidélisation**. Malgré cela, très peu d'entreprises françaises accordent cette possibilité à leurs salariés, contrairement aux géants technologiques américains.

La culture d'une entreprise permet à tous ses collaborateurs de **s'identifier à ses valeurs et stimule leur engagement**. En effet, si les employés se sentent en confiance et épanouis dans l'entreprise, ils n'hésitent pas à devenir force de proposition, ce qui favorise l'innovation, encourage la participation de chacun dans les divers projets et renforce l'écoute entre tous.

Une culture d'entreprise à laquelle les salariés adhèrent constitue aussi un gage de qualité à l'extérieur : les pépites encore enfouies peuvent alors émerger spontanément, attirées par la réputation d'un employeur accordant la priorité au bien-être et à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs.



Innovation Enracinée

Culture Agile

Talents Fidélisés !

Parmi les valeurs fortes qui guident les candidats dans leur choix, la politique environnementale de la société occupe une place prépondérante. De plus en plus de candidats recherchent des entreprises engagées en matière de durabilité, de responsabilité sociale et environnementale.

En outre, les labels tels que "HappyToWork" ou "GreatPlaceToWork" jouent un rôle crucial dans l'attraction des talents. Ces certifications reconnaissent les entreprises qui offrent un environnement de travail favorable, favorisant le bien-être des employés et leur épanouissement professionnel.

Conclusion

Le milieu de la tech fait face à une pénurie de talents. Les profils qualifiés semblent rares et difficiles à débusquer, c'est pourquoi les entreprises ont tout intérêt à mettre en place des stratégies de recrutement astucieuses pour se démarquer de leurs concurrents.

Pour dénicher de véritables pépites, il semble avant tout primordial de se construire une image solide et authentique, basée sur des valeurs fortes. Cette marque employeur doit ensuite faire l'objet d'une mise en avant sur les réseaux sociaux et, de manière plus précise, là où se trouvent les talents tant recherchés. Pour dénicher ces derniers, mieux vaut se tourner vers les plateformes spécialisées comme techbytech ou Github, qui garantissent d'accéder directement à des profils qualifiés.

L'entreprise peut alors convaincre ces derniers de la rejoindre et doit ensuite rester à l'écoute des besoins de ces précieuses recrues, car le succès ne peut être assuré que si celles-ci continuent à travailler avec elle. Pour y parvenir, pas de secrets : la fidélisation des pépites passe avant tout par une démarche d'écoute et de prise en compte de leurs besoins, pour mieux leur proposer des perspectives d'évolution adaptées garantissant leur épanouissement et le développement de l'entreprise.



Contactez-nous

0123 3456 7890



www.mindigital.fr



149 avenue du Golf
34670 Baillargues

