

Baromètre: Le marché du recrutement 2023

Layan présente son baromètre de l'emploi 2023

Quel est l'objectif ? Partager avec les recruteurs et les professionnels du secteur des ressources humaines, nos perspectives clés sur les tendances de l'année en 2023.



JUIN 2023



Sommaire

Nous sommes ravis de vous annoncer la publication prochaine du baromètre de l'emploi 2023. Ce rapport offre une analyse approfondie des tendances clés du marché du travail en France pour l'année à venir.

Que vous soyez un recruteur, un professionnel des ressources humaines ou simplement intéressé par les enjeux de l'emploi, ce baromètre vous fournira des éclairages essentiels pour anticiper les défis et saisir les opportunités sur le marché du travail en 2023.

1.Tendances générales du recrutement en France :

- Les réseaux sociaux
- Les logiciels de recrutements
- L'émergence de l'IA

2.L'évolution des attentes candidats :

- Pourquoi les candidats refusent-ils vos offres ?

3.Le besoin en demande et en compétences :

- Quelles sont les métiers et les secteurs en tension ?

4. Analyse de la croissance des effectifs et des secteurs émergents :

- Quels sont les tendances de recrutement et les perspectives d'avenir ?

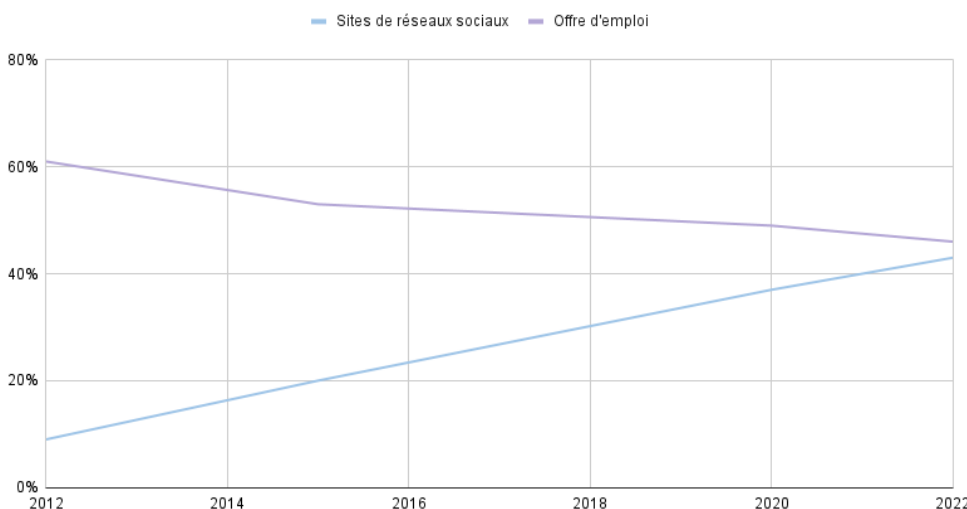
L'évolution des pratiques de recrutement



À retenir :

- Entre 2012 et 2022, l'évaluation de l'offre d'emploi, en tant que moyen efficace pour obtenir des candidatures de qualité, a diminué de 61 % à 49 % selon les recruteurs.
- Les réseaux sociaux ont gagné en popularité auprès des recruteurs, au cours de la dernière décennie.
- En 2018, les réseaux sociaux sont devenus le deuxième moyen le plus pertinent pour obtenir des candidatures, avec 37 % d'opinions favorables.

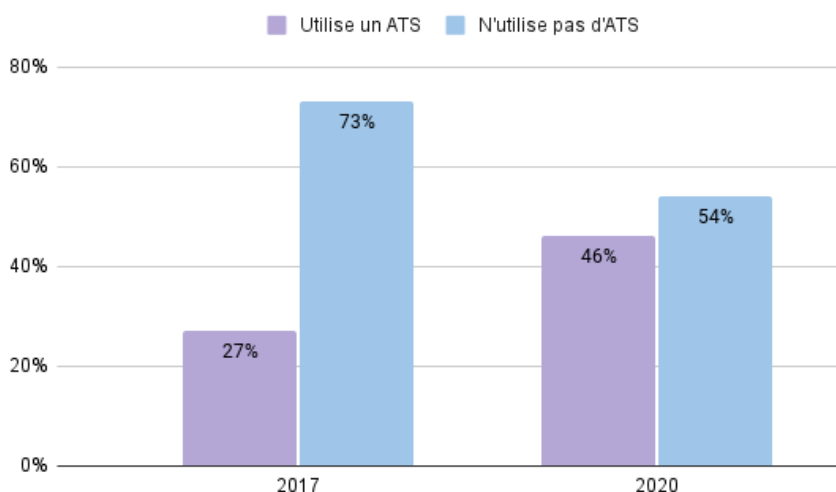
Part des entreprises citant ce canal parmi les deux lui apportant les candidatures les plus pertinentes



Les systèmes de suivi des candidatures (ATS) sont également devenus de plus en plus courants dans les processus de recrutement en France. Ces outils numériques permettent aux recruteurs de gérer efficacement les candidatures.

En 3 ans, le taux d'utilisation des ATS est passé de 27% à 46%, ce qui représente pratiquement une entreprise française sur deux.

Taux d'utilisation des ATS en France



De plus, il est important de souligner également que selon une étude menée par HelloWork, 18% de ceux ne possédant pas d'ATS envisagent de se procurer une solution de recrutement, ce qui traduit l'engouement émergeant des recruteurs pour les ATS.

Les avancées technologiques ont révolutionné la façon dont les entreprises recherchent et recrutent de nouveaux talents. Les recruteurs peuvent désormais accéder à un pool de candidats plus large et qualifié, effectuer des recherches ciblées, évaluer les compétences des candidats de manière plus objective et accélérer les délais de recrutement.

D'ailleurs, parmi les outils numériques tels que les sites d'emploi en ligne, les plateformes de réseaux sociaux professionnels et les systèmes de suivi des candidatures, on retrouve également l'intelligence artificielle qui est en plein essor et qui semble aussi, considérablement simplifier le processus de recrutement.

Source :

Baromètre Sourcing cadres, Apec

Enquête : le recrutement et la recherche d'emploi, HelloWork



L'émergence de l'IA dans le recrutement

Selon une étude de Robert Walters, les recruteurs reconnaissent les opportunités offertes par l'utilisation des nouvelles technologies dans le processus de recrutement.

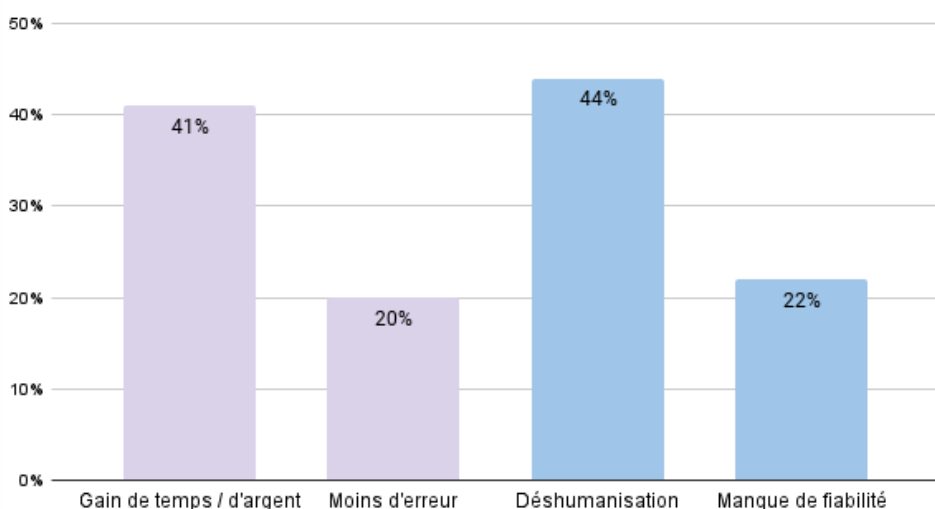
- 41 % des recruteurs estiment que l'utilisation de technologies telles que les plateformes en ligne et les systèmes de suivi des candidatures, permet de gagner du temps et de réaliser des économies financières.
- 20 % des recruteurs affirment que ces outils réduisent les erreurs dans le processus de recrutement, en permettant une sélection plus précise des candidats.

Cependant, les recruteurs soulignent également certaines menaces liées à l'utilisation des nouvelles technologies.

La déshumanisation du processus de recrutement est la principale préoccupation, avec 44% des recruteurs qui craignent que l'automatisation ne conduise à une perte de l'aspect humain et à une diminution de l'interaction personnelle avec les candidats.

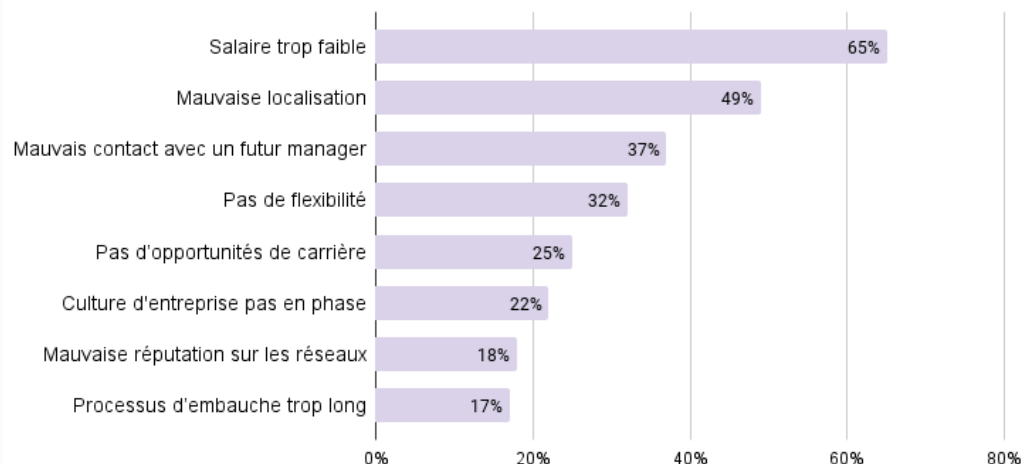
De plus, 22% des recruteurs mettent en avant le manque de fiabilité de certaines technologies, ce qui peut entraîner des erreurs ou des biais dans l'évaluation des candidats.

L'IA pour les recruteurs



Il est clair que l'utilisation des nouvelles technologies présente des avantages indéniables en termes d'efficacité et de précision, mais il est également essentiel de trouver un équilibre pour préserver l'aspect humain et garantir la fiabilité des processus de recrutement, à contrario de nos voisins américains qui connaissent une vague sans précédent de "discrimination à l'embauche" due aux algorithmes.

Les critères qui poussent les candidats à refuser une offre d'emploi



Les entreprises doivent tenir compte de ces chiffres et concilier judicieusement l'utilisation des technologies avec une approche humaine et fiable dans leur recherche et sélection de talents, car les candidats sont plus exigeants que jamais.

Parmi les facteurs clés :

- Le salaire insuffisant est une préoccupation majeure pour 65 % des candidats.
- 49 % d'entre eux accordent une grande importance à la localisation, lors de leur décision de postuler.

De plus, 37% des candidats soulignent l'importance d'un bon contact avec leur futur manager, cherchant à établir une relation solide dès le début.

Cependant, d'autres critères ne doivent pas être négligés. Une menace liée à la e-réputation s'est notamment manifestée par l'émergence de la tendance "Balance ta Start-Up" fin 2020, mettant en lumière certaines pratiques abusives au sein de plusieurs entreprises françaises.

Source :

Recrutement et intégration des talents : quelle place pour l'innovation ? Robert Walters

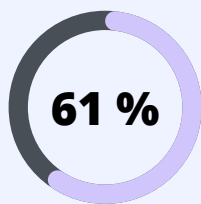
Avoiding Discrimination and Filtering of Qualified Candidates by ATS Software Katarina Drucker

Ce que veulent les candidats - Enquête Robert Half

Les révélations de Balance ta start-up, une simple pichenette pour le business des jeunes pousses ?, Les echos



Le besoin en demande et en compétences

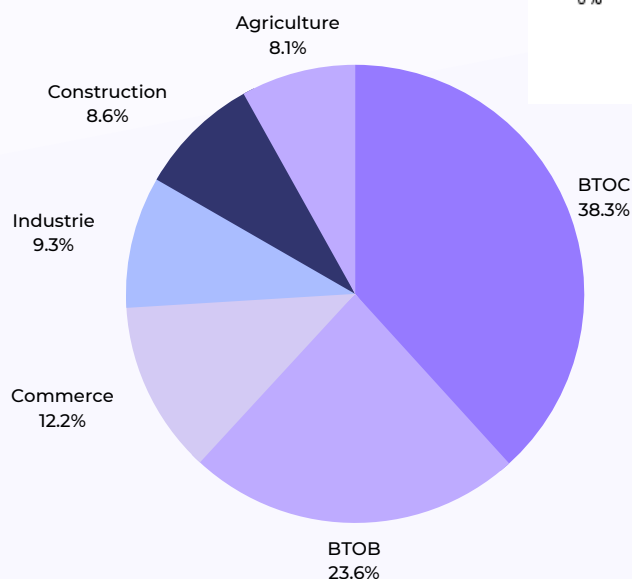
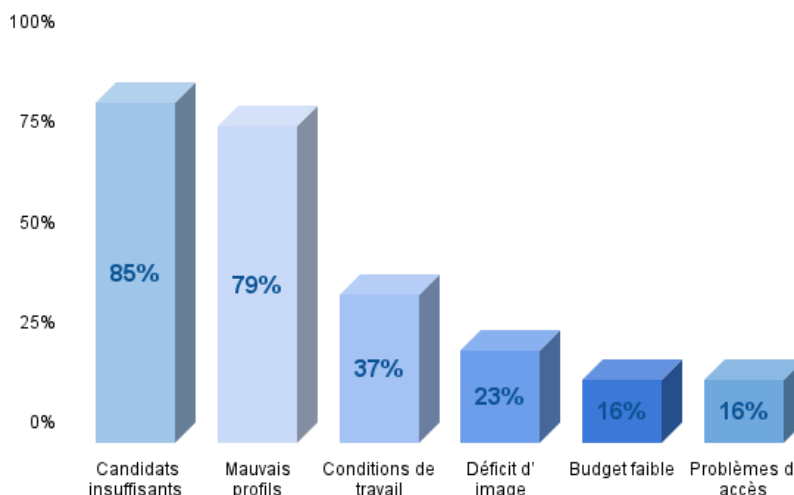


Selon une récente étude de Pôle Emploi, 61% des postes sont considérés comme difficiles à pourvoir par les employeurs en 2023, comparé à 57,9% en 2022.

Pour l'année 2023, plus de trois millions de projets de recrutement sont prévus, dont plus de 72% concernent des emplois durables. Les difficultés de recrutement se font sentir dans plus de 6 projets sur 10, ce qui représente une augmentation de 2 points par rapport à 2022. Toutes les tailles d'entreprises sont touchées par ce phénomène, mais certains secteurs semblent plus impactés que d'autres.

Ces difficultés persistent pour des raisons récurrentes, de plus il est important de noter qu'il existe une disparité significative en matière de recrutement, qui varie considérablement selon les différents secteurs d'activité.

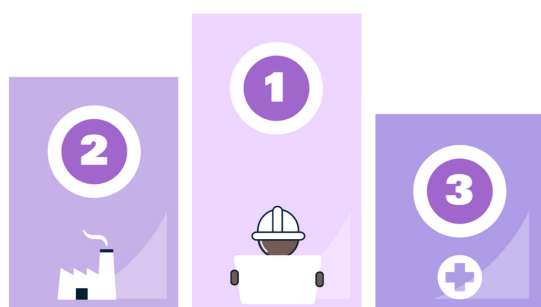
Les services, à eux seuls, concentrent actuellement 62% des projets de recrutement, ce qui représente une augmentation de 1,5 point par rapport à l'année précédente (2022).



Une évolution notable se manifeste dans le secteur du commerce et de la réparation automobile, où l'on enregistre une forte amplification de 10% du nombre de projets de recrutement. Cela indique une demande accrue de main-d'œuvre dans ce domaine spécifique.

Cependant, d'autres secteurs connaissent des tendances inverses. Par exemple, l'administration publique et l'enseignement enregistrent une baisse significative de 5,6 % des projets de recrutement, ce qui peut refléter une diminution des opportunités d'emploi dans ces domaines. De même, le commerce de détail connaît une diminution de 5,3 % des projets de recrutement, soulignant ainsi une réduction des besoins en personnel dans ce secteur.

Pour l'année 2023, il est important de souligner qu'il existe une véritable disparité en termes de difficultés de recrutement selon les métiers. Cependant, voici les trois métiers les plus touchés :

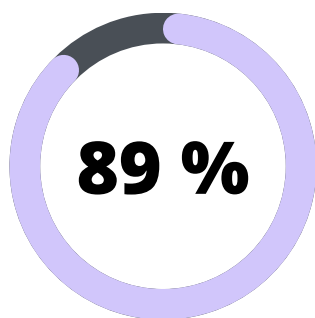


1. Les couvreurs
2. Les pharmaciens
3. Les aides à domicile et ménagères

Ces métiers ont été sélectionnés parmi ceux qui regroupent au moins 5000 intentions d'embauche.

D'ici 2030...

Maintenant que nous avons fait le point sur les besoins actuels du marché, il est important de se pencher sur les tendances et perspectives à venir.



Selon une étude Dares, d'ici 2030 presque 9 postes à pourvoir sur 10 seront des départs en fin de carrières.

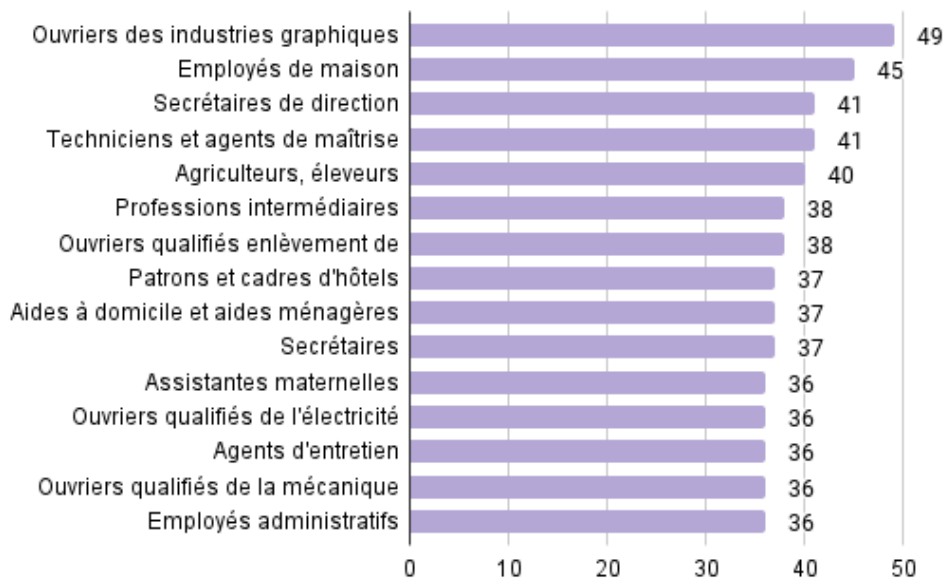
Il est prévu que les départs à la retraite des seniors entraîneront un nombre considérable de postes vacants. Les projections indiquent que 7,4 millions de personnes quitteront leur emploi pour prendre leur retraite entre 2019 et 2030, ce qui équivaut à une moyenne de 673 000 départs par an. Cela soulève la question des métiers qui connaîtront les taux de départs les plus élevés d'ici 2030.

Il est estimé qu'à cette échéance, plus d'un quart des emplois actuels devront être renouvelés en raison du départ des seniors.

D'ici 2030, certains métiers seront particulièrement touchés par des départs massifs.

Un exemple significatif est celui des ouvriers des industries graphiques, qui devraient connaître une baisse de 49% de leurs effectifs, soit une perte de 24 000 emplois.

 % de postes à remplacer sur la totalité des postes existants.



Les départs massifs prévus à la retraite d'ici 2030, environ 7,4 millions de personnes quitteront leur emploi, créant ainsi un besoin important de main-d'œuvre dans différents secteurs. Ces départs représenteront en moyenne 673 000 postes vacants chaque année au cours de cette période.

En analysant conjointement les créations d'emplois et les départs en fin de carrière, il devient possible d'identifier les métiers qui connaîtront une forte demande en termes de postes disponibles. Cette approche permet de mieux anticiper les opportunités professionnelles à venir.

Source :

Intentions d'embauche en 2023 : les difficultés de recrutement persistent, parlons RH

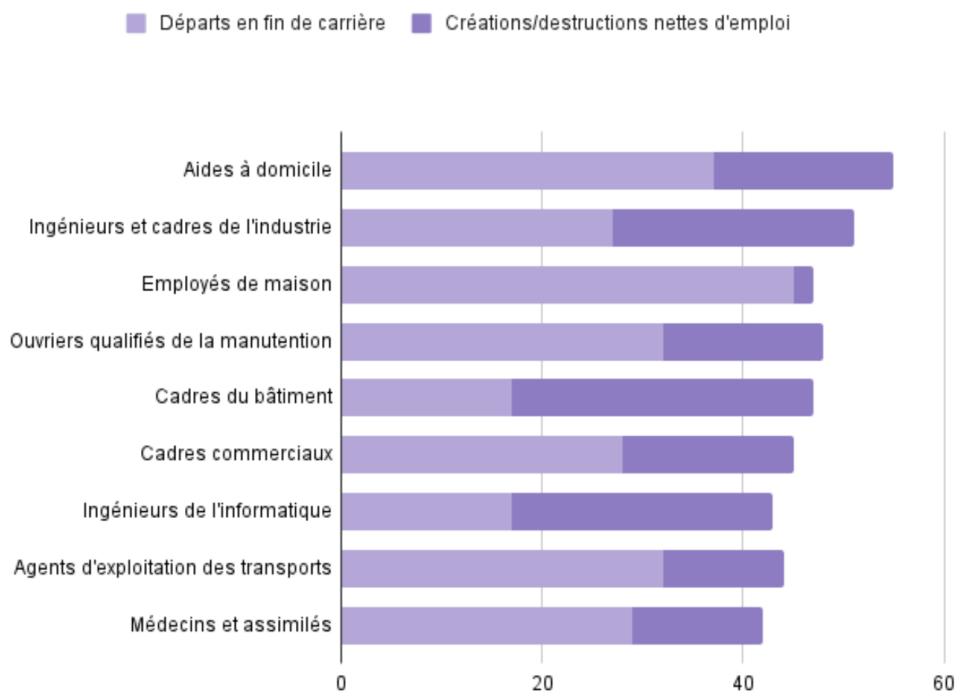
Les métiers en 2030 : le rapport national - Dares



Tendances et perspectives d'avenir

Certains métiers créeraient peu ou pas d'emplois, les postes à pourvoir correspondant donc principalement aux remplacements des départs en fin de carrière. Cela concerne notamment les agents d'entretien, les enseignants, les conducteurs de véhicules, les vendeurs, et bien d'autres.

Les métiers avec les taux de postes à pourvoir les plus élevés entre 2019 et 2030



D'autres métiers connaîtraient une création d'emploi significative, contribuant pour au moins un quart aux postes à pourvoir.

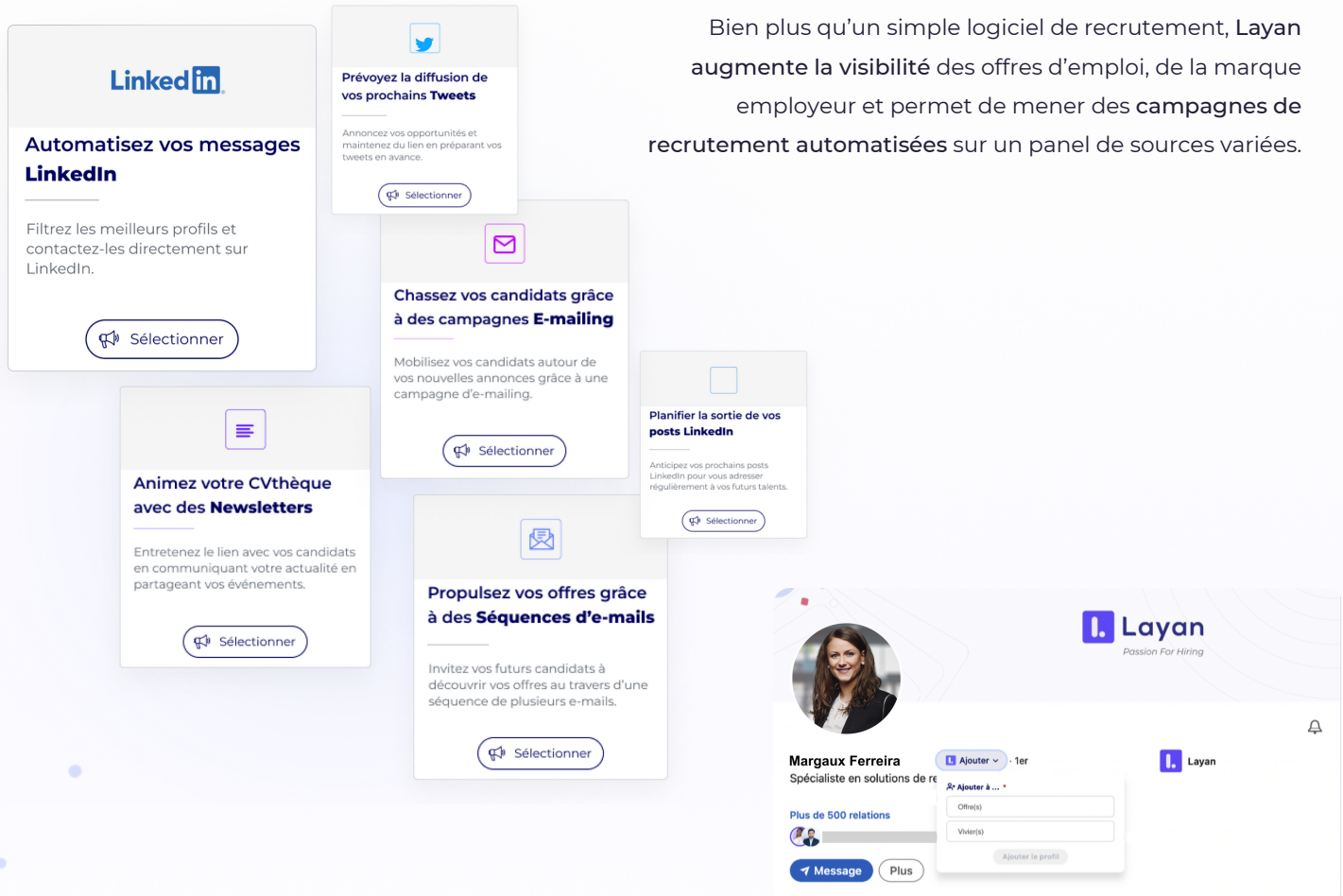
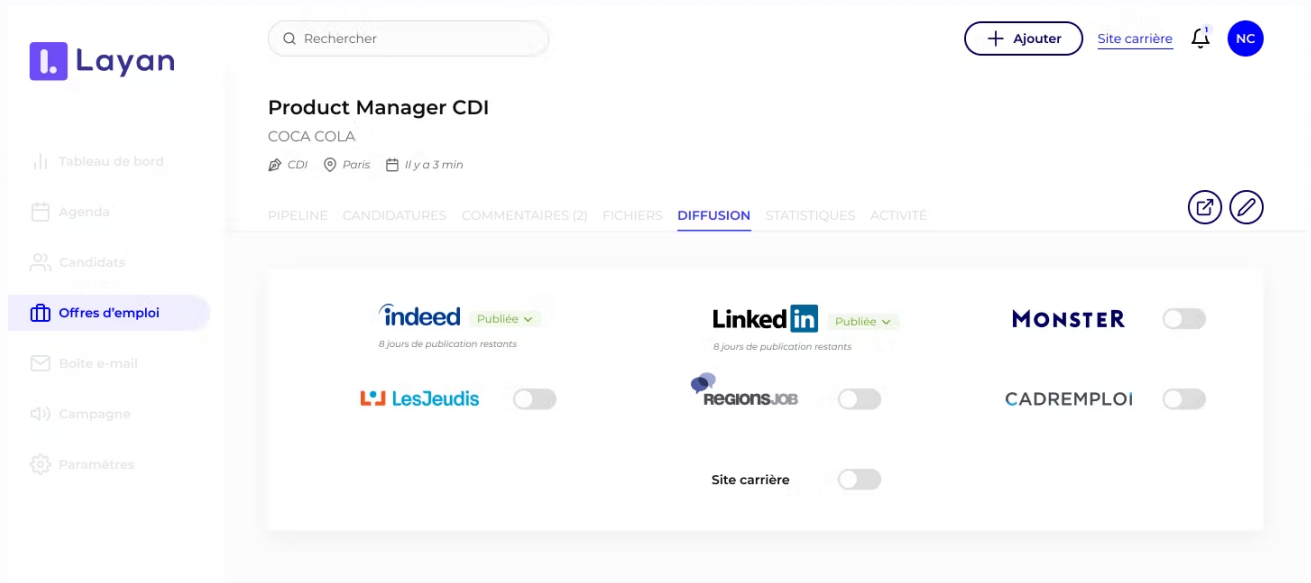
Parmi eux, on retrouve les cadres administratifs, les comptables et financiers, les commerciaux et technico-commerciaux, ainsi que les aides à domicile, les aides-soignants, les infirmiers, et bien d'autres.

Il existe également des métiers où les créations nettes d'emploi représenteraient au moins la moitié des postes à pourvoir. Ce sont des métiers relativement jeunes qui connaissent un fort dynamisme de l'emploi et un faible nombre de départs en fin de carrière.



À propos de Layan

Layan est une solution SaaS dédiée au recrutement qui permet aux recruteurs de favoriser leur acquisition de candidats tout en proposant une interface de gestion complète.



Bien plus qu'un simple logiciel de recrutement, Layan augmente la visibilité des offres d'emploi, de la marque employeur et permet de mener des campagnes de recrutement automatisées sur un panel de sources variées.

À propos de Layan

Aujourd'hui, Layan est capable d'automatiser la chasse de candidats grâce à des fonctionnalités inédites sur le marché, tout en garantissant une interface de gestion complète et intuitive.

Campagnes

[CVthèques](#)

+ Nouvelle CVthèque

Type de base

Collaborateur

Date

Appliquer

Excel 12.03

Import fichier

60 profils

Mise à jour : 11/06/2022

BZ

Excel 07.01

Import URL

Candidats

Tous les candidats

Mes candidats

+ Nouveau candidat

Mots-clés

Département

Tags

Score

Collaborateur

Poste

Étape

Statut

Source

Localisation

Date

Appliquer

☐ NOM	Prénom	Source	Poste	Étape	CV	Date
☐ Benoitte	Benoit	Manuel	Job 3 21/12	Postulé		21/12/2021
☐ Deux	Thomas	Site carrière	Job 3 21/12	Postulé		21/12/2021
☐ Manaudou	Florent	Site carrière	Job 3 21/12	Postulé		21/12/2021

Des questions ?

Prenez rendez-vous avec l'un de nos experts dès maintenant !

[Prendre RDV](#)



