



Les 9 tendances RH & Recrutement à ne pas manquer en 2021.

 **OpenSourcing**
CV ciblés & qualifiés

 **OpenSuccess**
Sourcing & Recrutement

 **OpenTransition**
Experts for key moments



L'année 2020 se termine, ... enfin j'ai envie de dire !

Qui aurait pu imaginer qu'on en serait là ? Car le constat est désolant tant sur le **plan sanitaire** que sur le **plan économique**.

En 2019, nous avons enregistré une croissance économique donnant lieu à un **volume important de recrutements**. La France se portait bien et les prévisions étaient exaltantes.

Sur de nombreux postes, **nous connaissons une pénurie de candidats** et les entreprises se lançaient dans des opérations **séduction** pour recruter !

Le marché était clairement en faveur des candidats.

Puis il y a eu le COVID, ou la COVID c'est comme vous le souhaitez 😞.



En 2020 l'économie française devrait enregistrer une **récession d'environ 9%** selon les dernières estimations de l'Insee.

De plus, le taux de chômage devrait **atteindre les 10%** à la fin de l'année...

L'alternance de Stop and Go que nous connaissons depuis le printemps et **l'incertitude**, aussi bien sur le plan sanitaire qu'économique, dans laquelle nous évoluons ne nous laissent pas **entrevoir encore la lumière au bout du tunnel**.

Même si ces chiffres sont vertigineux, je vous propose de **prendre du recul** et de nous concentrer sur les enjeux et les **tendances du recrutement pour 2021**.

— Dan Guez
CEO du Groupe OpenSourcing & Auteur de ce livre blanc.





**Les 9 tendances de recrutement à ne pas
manquer en 2021.**

A woman with curly hair and glasses is sitting on a sofa, using a laptop. The image is overlaid with a dark blue filter. The text is positioned in the lower-left quadrant of the image.

TENDANCE #1

L'entreprise & l'emploi : vers un retour à l'essentiel.

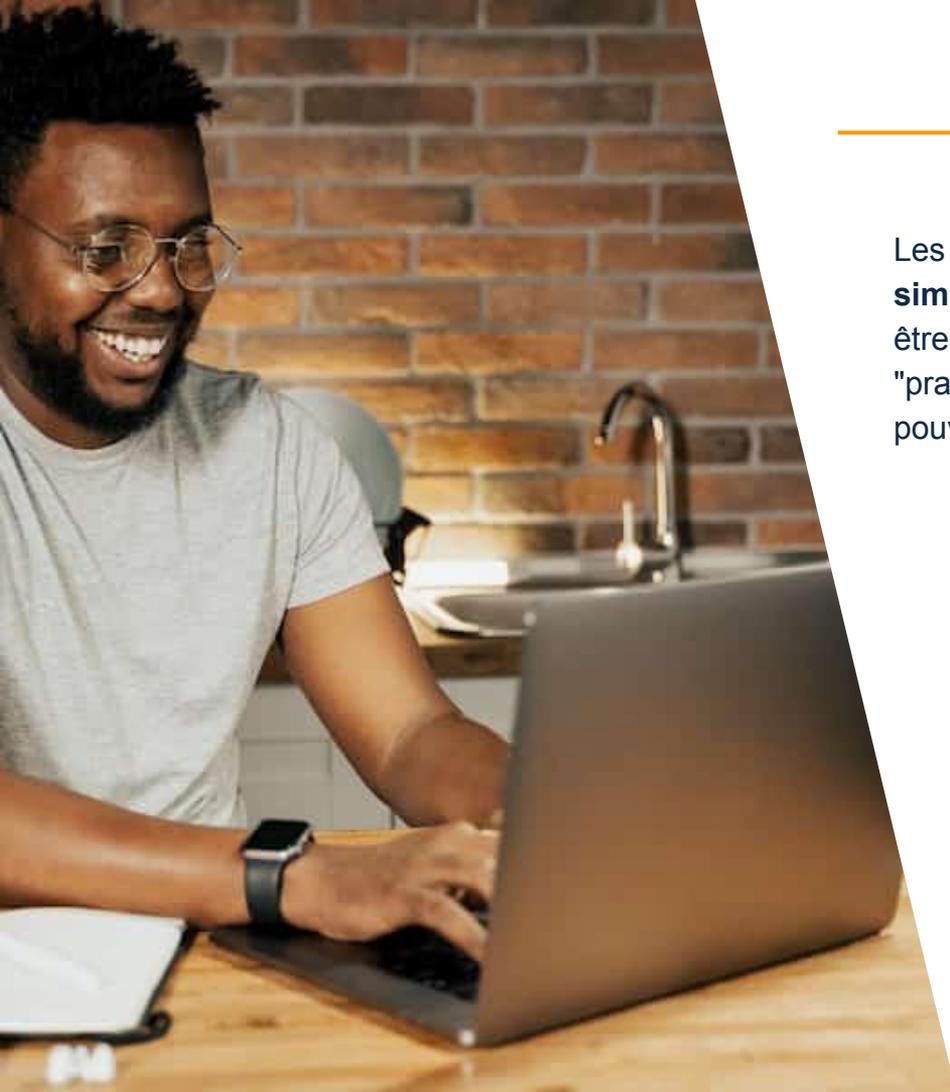
#1 : Vers un retour à l'essentiel

Notre façon de travailler s'est complètement **métamorphosée** avec une si courte période de transition, que **ceux qui n'ont pas opéré de réelles modifications sont laissés pour compte** et ont du mal à se remettre de ce tremblement de terre.

Pour **tenter de garder le contact**, les entreprises sont dans l'obligation de s'adapter au changement tant bien que mal.

Le **télétravail** n'est que la partie émergée de l'iceberg. En effet, les managers et les recruteurs, pour ne citer qu'eux, font face à un tohu-bohu dans leurs fonctions...





Les critères requis pour un poste avant la crise ne sont tout simplement plus les mêmes aujourd'hui. Sur le plan du savoir-être ou du savoir-faire évidemment mais aussi sur un plan plus "pratico pratique" comme avoir une bonne connexion internet et pouvoir travailler correctement de chez soi ...

Ce qui est certain c'est que les **fiches de poste pré-Covid sont obsolètes**, les notions d'informatique, d'autonomie, d'agilité, ... viennent modifier ces prérequis.

D'ailleurs, plusieurs entreprises ne pensent pas revenir au bureau après la crise, et d'autres feront **beaucoup plus appel au télétravail** ou au travail à distance, ce qui chamboule clairement notre façon de recruter et de travailler.

Avant la crise, nous débattions souvent pour savoir si, dans les années à venir, les **robots** allaient remplacer les recruteurs.

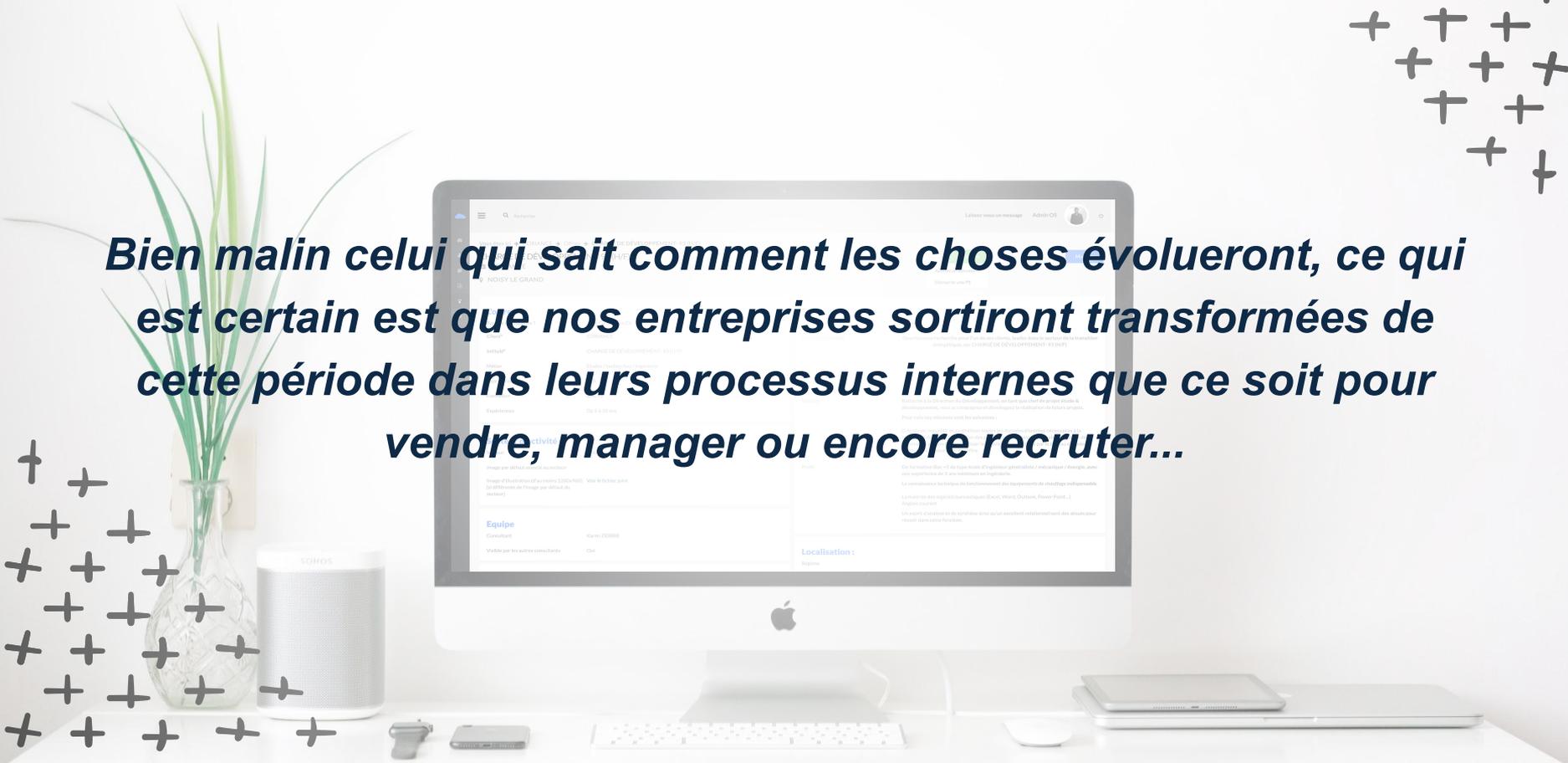
On en a fait couler de l'encre sur ce thème, et moi le premier... Mais au final, nous n'avons jamais émis l'hypothèse qu'une pandémie allait finalement **accélérer la transition digitale des entreprise d'une part, et remettre l'humain au cœur des débats !**

Et si nous rentrions dans une ère où les employés se côtoieraient moins, travailleraient plus souvent à distance, aspireraient à **plus d'indépendance, de liberté** et une meilleure **qualité de vie**. Une ère plus impersonnelle dans laquelle même on oserait remettre en question **l'existence du CDI au profit du statut d'indépendant ?**





Bien malin celui qui sait comment les choses évolueront, ce qui est certain est que nos entreprises sortiront transformées de cette période dans leurs processus internes que ce soit pour vendre, manager ou encore recruter...



A woman with curly hair and glasses is sitting on a sofa, working on a laptop. The image is overlaid with a dark blue filter. The text is positioned in the lower-left quadrant of the image.

TENDANCE #2

Préserver la proximité et la confiance avec ses collaborateurs.

#2 : Priorité : proximité

Depuis que l'une des priorités des entreprises est la transformation digitale, l'humain est plus que jamais au cœur des débats. Comme quoi l'humain et le digital sont compatibles.

La crise de 2020 a accéléré ce processus et **l'expérience collaborateur sera une tendance phare en 2021** pour les fonctions RH, mais aussi pour les candidats.

Attention il ne faut pas aller dans l'extrême non plus, en se **pliant à toutes les volontés** des employés.

Je pense que suite aux périodes de confinement que nous avons vécu, le juste milieu réside dans la **redéfinition de valeurs et d'objectifs partagés** par l'entreprise et ses employés afin de se projeter dans le long terme en prenant en compte les **changements inhérents** à la crise du Covid.



A woman with curly hair and glasses is sitting on a couch, using a laptop. The image is overlaid with a dark blue tint. The text is positioned in the lower-left area of the image.

TENDANCE #3

**Viser une expérience-candidat
irréprochable.**



#3 : L'expérience-candidat

Plus que jamais les candidats vont s'attarder sur l'**image reflétée par un potentiel employeur.**

Avant la crise sanitaire de 2020, les candidats étaient sensibles à ce sujet mais ce n'était pas le plus important.

Quitte à changer d'employeur, autant sélectionner celui qui proposera une **bonne expérience candidat digitale.**



Pour proposer une excellente expérience-candidat :

Travaillez en 1er lieu :

- Son **site corporate et la partie carrière** dans laquelle on retrouve toutes les infos nécessaires pour convaincre les candidats de postuler chez vous.
- Ses **offres d'emploi**, qui doivent être travailler aussi bien sur le fond que sur la forme
- Son **processus de candidature**, il doit être simple afin d'inciter les candidats à déposer leur CV.

Travaillez votre marque-employeur :

- Sa **présence sur les réseaux sociaux** généralistes (Facebook, Instagram,...)
- Sa page **Linkedin** et les profils de ses employés
- Les **commentaires laissés par des candidats** ou des employés (Google, Glassdoor,...)
- Des outils de communication comme des **témoignages ou des interviews vidéo de vos employés**, ils ont comme avantage de se partager facilement sur les réseaux sociaux et devenir viraux.



Pour proposer une excellente expérience-candidat :

Pour vos recrutements :

- Le processus de sélection, digital ou présentiel, doit être clair.
- Le **premier contact** candidat doit être qualitatif et agréable
- Mettre en avant les **valeurs** de l'entreprise
- Partager en interne et en externe **les arguments qui vous valorise** auprès des candidats

Suivez vos candidats à la perfection :

Applicant Tracking System, est un outil de gestion des candidatures en ligne.

Utilisé depuis de nombreuses années par les grandes entreprises, cet outil devient **de plus en plus stratégique dans les PMI/PME** qui n'arrivent plus à gérer leurs recrutements en utilisant un tableur **Excel** ou une boîte mail.

En effet, cet outil gère la relation avec vos candidats, et vous permet d'être **plus organisé et performant**.

Un ATS offre un bénéfice important aux recruteurs, tant sur les fonctionnalités que sur le gain en productivité.



Pour proposer une excellente expérience-candidat :

Quels avantages peuvent vous procurer un ATS ?

- Une page offre d'emploi sur votre **site carrière personnalisée**
 - Un processus de candidature **clair et adapté** à votre structure
 - Une meilleure **communication** avec les candidats
 - Une meilleure **collaboration** avec votre équipe recrutement
- En mode SaaS, il permet à vos recruteurs de **travailler à distance**
 - Des applications comme l'**entretien de présentation par vidéo** sont en phase avec les restrictions de déplacement que nous connaissons.
 - L'intégration d'API externe pour une meilleure **cohabitation de tous vos outils en SaaS** toujours pour faciliter le travail à distance.

Si le sujet vous intéresse :

[Télécharger notre livre blanc sur les ATS](#)

A woman with curly hair and glasses is sitting on a sofa, working on a laptop. The image is overlaid with a dark blue filter. The text is positioned in the lower-left quadrant of the image.

TENDANCE #4

La vidéo comme vecteur d'efficacité dans le recrutement

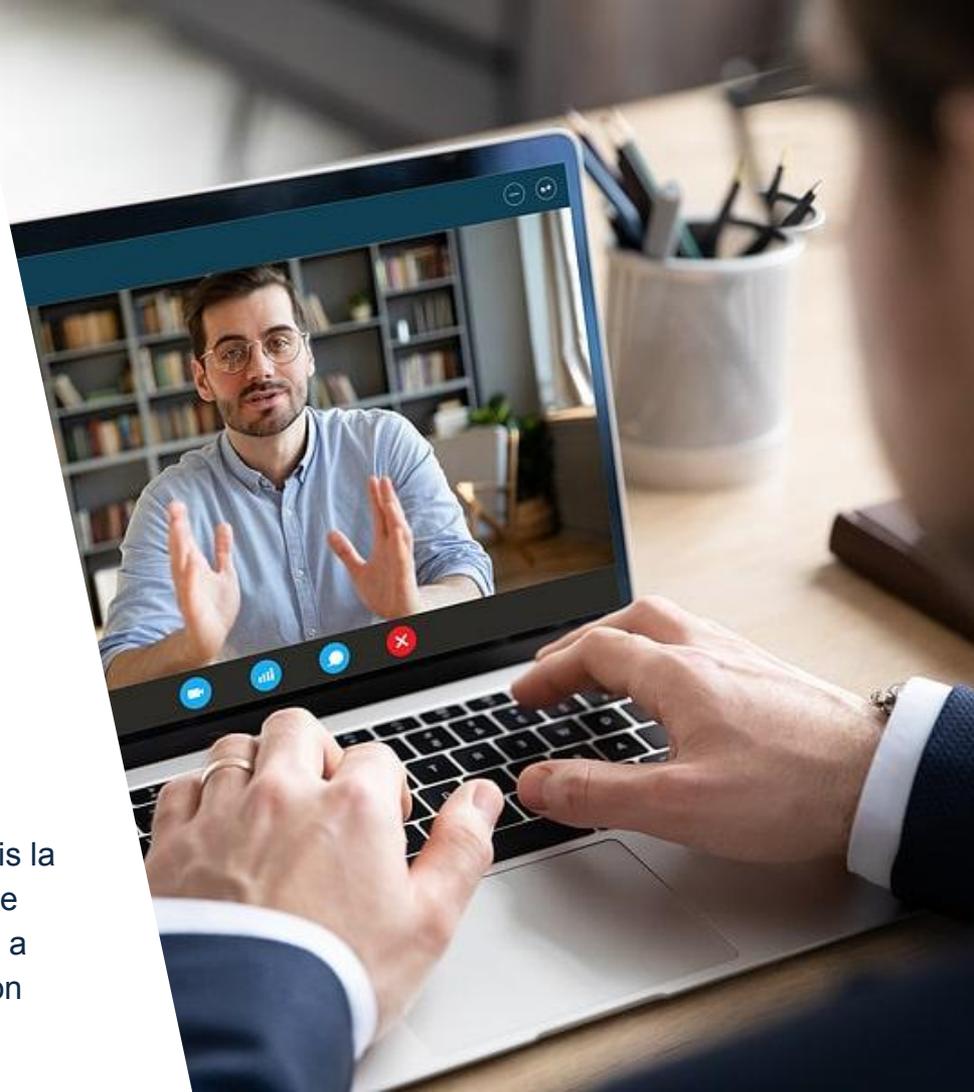
#4 : La vidéo dans le recrutement

Évidemment la vidéo a été l'outil phare des deux premiers confinements, nous n'avions pas le choix que de **l'intégrer dans nos processus internes et externes**.

En 2019, alors que nous connaissons des **pénuries de candidats sur certains métiers**, cette pratique peinait à trouver sa place.

En 2021 elle sera beaucoup plus utilisée, 2020 a été l'année charnière.

La vidéo offre surtout une **image moderne et innovante**, mais la question principale est l'objectif d'une telle utilisation ? Gain de temps ? Rencontrons seulement les meilleurs candidats ? Il y a **énormément de bonnes raisons d'utiliser la vidéo** dans son processus de recrutement.





Deux manières simples d'intégrer la vidéo à votre processus de recrutement : L'entretien différé en premier.

Voici deux manières de l'utiliser :

1. En posant des questions au candidat, puis il enregistre ses réponses.
2. Donner 3 minutes au candidat pour se présenter et argumenter sur ses points forts et ses motivations.

Il est souhaitable que la solution soit intégrée directement à votre ATS, et que les candidats puissent recommencer leur enregistrement autant de fois qu'ils le souhaitent avant de valider



La **lettre de motivation est morte**, et si la vidéo lui permettait de renaître ? Utilisez l'entretien vidéo "Live"

Sous une forme individuelle ou collective, il nous permet de rencontrer physiquement les meilleurs candidats.

Mais attention, **la vidéo n'est pas la solution pour tout** :
En 2021, et en tenant compte de la situation actuelle, nous devons travailler nos réponses aux questions suivantes :

- Que faites-vous contre le manque d'interaction sociale ?
- Comment luttez-vous contre l'isolement ?
- Quel est le niveau de charge de travail ?
- Donnez-vous le temps nécessaire pour réaliser une tâche ?
- Comment gérez-vous les environnements de travail inadaptés ?

Comme vous pouvez le constater, en 2021 les entreprises devront proposer un visage nouveau afin de recruter des candidats en quête de **bien-être, souplesse et flexibilité** tout en trouvant un équilibre entre distance et interaction sociale.

A woman with curly hair and glasses is sitting on a couch, looking at a laptop. The image is dimly lit and has a blue tint. The text is overlaid on the bottom left.

TENDANCE #5

**Adieu les soft-skills 2020.
Bonjour les soft-skills 2021.**

#5 : Les soft-skills en 2021

Cette crise sanitaire, économique et sociale, nous impose une **modification des fiches de postes**.

Depuis plusieurs années, les **soft skills s'étaient fait une place dans un processus de recrutement** très orienté connaissances.

Plus que jamais, ces “douces compétences” ont trouvé leur importance aussi bien pour les candidats, les recruteurs ou encore les managers.

Nous entrons dans une nouvelle ère, de nouvelles habitudes de vie et un regard nouveau sur nos méthodes de travail. Bref le monde change et notre **manière de recruter doit aussi se corriger**.





Quelles soft-skills seront les plus recherchées en 2021 ?

L'adaptabilité

Cette pandémie nous a enseigné plusieurs leçons dont une est que nous sommes bien plus capable que l'on ne le pense, **de sortir de notre zone de confort**. Nous n'avons pas eu le choix, vous allez me dire, mais nous l'avons fait!

Notre façon d'aborder le recrutement, et le monde du travail dans son ensemble avant l'année 2020, est complètement remise en question.

Nous avons viré d'un extrême à un autre, que ce soit sur le télétravail, la flexibilité, la digitalisation,... il va falloir trouver **un entre deux et donc de nouveau s'adapter encore et encore**.

L'intelligence émotionnelle

Cette année 2020 n'a épargné personne, donc une compétence à avoir ou à développer est l'intelligence émotionnelle :

Savoir écouter, être conscient de ses propres émotions tout en étant capable de se connecter avec les autres de manière efficace et empathique.

C'est ce que vont rechercher nos employés et nos futurs collaborateurs. Cette incertitude ambiante rend les gens vulnérables qui chercheront une **oreille attentive et compatissante**.



Quelles soft-skills seront les plus recherchées en 2021 ?

Le growth mindset

La crise du Covid, nous a fait connaître le doute et parfois l'échec. C'est dans ces moments là que nous cherchons des personnes avec un "growth mindset".

L'idée générale est de transformer **ses échecs en opportunités**. Cela passe par une réelle remise en question et un développement personnel.

Savoir **affronter ses peurs et ses doutes afin de se dépasser** tant sur un plan personnel que professionnel.

La créativité et l'innovation

Vous connaissez forcément l'expression bien souvent reprise par différentes marques pour leur slogan publicitaire: "**think out of the box**".

C'est le moment idéal pour ressortir cette phrase des cartons et appliquer ce concept vieux de 50 ans. Nous avons un processus, une façon très **conventionnelle** d'aborder son travail, son emploi, ses recrutements...

Mais là encore, cette crise à tout changer. Afin de s'en sortir, les **compétences liées à la créativité et à l'innovation** nous permettent de penser différemment afin d'aller chercher des solutions en dehors du cadre conventionnel.



Quelles soft-skills seront les plus recherchées en 2021 ?



L'autonomie

De confinement en déconfinement, l'année 2020 s'achève sur une alternance de **stop and go** **épuisante pour les employés mais aussi pour les managers.**

Ce que nous pouvons d'ores et déjà prédire est que le début de l'année 2021 sera comparable à la fin d'année 2020. **Les mesures sanitaires nous forceront à varier entre travail à distance et présentiel.**

L'**autonomie** sera donc une compétence clé à prendre en compte dans ses nouvelles fiches de postes et dans la formation de ses équipes.



Quels intérêts & avantages pouvez-vous avoir en recrutant grâce aux soft skills en 2021 ?

— Par Véronique Maniero, consultante RH & dirigeante de Valorescence

Il est **essentiel voire incontournable** d'intégrer les dimensions des soft skills (compétences douces ou relationnelles versus compétences techniques) lors des échanges en entretien de recrutement. On a la preuve qu'elles impactent la réussite de la personne dans son futur poste.

Par exemple lors de la recherche d'une personne dans le métier de Web designer, la première chose est de **valider les compétences techniques sans oublier les soft skills/compétences relationnelles** (travail en équipe, sens de la collaboration et d'entraide, sens du service client, autonomie, curiosité....).

Son intégration et son efficacité au travail reposera sur ses compétences techniques mais surtout sur ses **compétences relationnelles et personnelles** (facilité à entrer en relation avec ses interlocuteurs, s'intégrer facilement dans l'équipe, créer un climat de confiance avec ses clients...).

Le contexte actuel demande une adaptabilité aux méthodes de travail et d'organisation des entreprises (télétravail, réunions en distanciel, relations managériales et d'équipes à distance...). Cela demande par exemple de **l'agilité et de la flexibilité et une ouverture d'esprit face aux changements** vécus dans la période que nous traversons.



Quels intérêts & avantages pouvez-vous avoir en recrutant grâce aux soft skills en 2021 ?

Les compétences les plus recherchées sont par exemple la communication, la résolution de problèmes, la prise de décision, la force de proposition, le leadership, l'agilité et flexibilité...

Les soft skills concernent tous les niveaux de postes, tous les métiers et tous les domaines d'activités. Par exemple dans l'aéronautique, il a été créé les 100 KSA (Knowledge Skills Attitudes) qui intègrent les soft skills dans les 100 compétences sur lesquelles sont formé.e.s et évalué.e.s les futur.e.s pilotes.

Je suis persuadée que les techniques de recrutement et tests évolueront encore face aux travaux sur les neurosciences et sur le développement des savoir-être des personnes.



— Par Véronique Maniero, consultante RH & dirigeante de Valorescence



Qui est Véronique Maniero ?

Consultante RH & dirigeante de Valorescence

Véronique Maniero a plus de 30 ans d'expérience en Direction des Ressources Humaines. Passionnée par le développement et l'accompagnement humain, elle a exercé de nombreux postes en Développement des Ressources Humaines au sein de grands groupes de distribution alimentaire dans les domaines du commerce, de la banque, et de la Logistique & Supply Chain. Au sein du cabinet de recrutement interne de Carrefour, elle a dirigé l'équipe dédiée au recrutement et à la mobilité des cadres en France.

Elle a accompagné les équipes dirigeantes sur de nombreux projets de transformation RH et coaché les cadres en évolution professionnelle.

Elle intervient en formation sur différents sujets RH et s'appuie sur les outils tels que l'Assessment Center, l'entretien de repérage des compétences, le MBTI, le PAPI, les bilans d'orientation, le coaching individuel et collectif, l'analyse transactionnelle et systémique.

Certifiée Coach depuis 2006, elle est diplômée en Management et Direction des RH de l'IGS et de l'ESSEC. Son sens de l'écoute, ses qualités relationnelles et son expérience solide sont ses atouts pour vous accompagner dans vos projets de formation, de développement des compétences et de coaching.

A woman with curly hair and glasses is sitting on a couch, working on a laptop. The image is overlaid with a dark blue filter. The text is positioned in the lower-left quadrant of the image.

TENDANCE #6

**Le Sourcing : le futur du
recrutement, maintenant.**



Pour recruter des candidats en recherche passive, il faut penser à travailler sa marque employeur, son site carrière, ouvrir un blog et améliorer son SEO...aussi faire appel à de la programmation, une tendance qui se développe rapidement ces dernières années ou à l'inbound recrutement.

A woman with curly hair and glasses is sitting on a couch, looking at a laptop. The image is overlaid with a dark blue tint. The text is positioned in the lower-left area of the image.

TENDANCE #7

La publicité programmatique va séduire les recruteurs.

#7 : Sourcing & Programmation

C'est est une méthode de recrutement qui utilise l'ensemble des datas récoltées sur un candidat, pour lui proposer des offres d'emploi ciblées, à l'aide d'un **algorithme**.

A l'origine utilisé par les publicitaires digitales pour cibler un public précis, il s'adapte bien au secteur du recrutement. L'idée générale est de **toucher les candidats là où ils se trouvent sur internet**.

Après avoir recueillis des datas telles que les dernières recherches, centres d'intérêt, derniers sites visités... elles sont traitées par l'algorithme. Le recruteur achète des **espaces publicitaires afin que son offre d'emploi puisse s'afficher lors de la connexion du candidat ciblé**.

L'algorithme peut nous prescrire des sites à favoriser pour afficher l'annonce, mais également les horaires idéaux pour toucher le public cible.





Par exemple sur Google, des réseaux sociaux, des métamoteurs, des applications de streaming audio, des portails vidéo ou encore des sites display.

Grâce à la programmation, vous créez des **campagnes multicanales qui augmentent les chances d'entrer en contact avec un candidat sans qu'il navigue sur un jobboard ou une cvthèque.**

C'est un outil parfait pour toucher les candidats déjà en poste. De plus, vous travaillez votre image employeur et votre notoriété de part la qualité des messages envoyés et d'autre part par le côté innovant que cette technique dégage.



Quels bénéfices apporte la programmation au recrutement ?

— Par Laurent Cebarec, consultant en développement commercial & Recrutement

1 — La capacité à transformer son **budget en investissement**, l'avantage pour l'entreprise la capacité à déterminer un ROI facilement

2 — **L'investissement en recrutement devient dynamique**, l'avantage c'est que en fonction des sources de recrutement, et des profils recrutés le budget s'adapte automatiquement

3 — Le contrôle et la transparence, l'entreprise **paie pour ce qu'elle obtient réellement**, l'avantage qui en découle c'est la fin de frais cachés, de zones d'ombres. L'entreprise pilote totalement son budget avec des informations claires.

4 — La capacité à **stimuler tous les profils qui nous intéressent**. On va au delà des sites emploi classiques, on peut cibler toutes les internautes. Cela veut dire que l'on s'affranchit des candidats dit passif. On se donne les moyens de transformer les internautes en candidats.

5 — La **programmation donne la possibilité de construire de véritables scénarios de recrutement**. L'avantage est de pouvoir mixer des formats, vidéos, podcast, format natifs, annonces, sur des différents appareils: Mobile, PC, TV, Consoles de jeux, pour amplifier la marque employeur et surtout **créer les bonnes rencontres**.



Quels bénéfices apporte la programmation au recrutement ?

“

On pourrait également insister sur le côté algorithmique, l'IA présente dans la programmation, qui permet une compréhension plus fine des talents et de leurs comportements. Toutefois ce qui est intéressant avec la programmation se résume selon moi, à la réconciliation entre la technologie et la conjugaison de l'intérêt des personnes en recherche d'emploi et les entreprises qui recrutent. En somme rendre le recrutement, simple et transparent.

”



— Par Laurent Cebarec, consultant en développement commercial & Recrutement



Qui est Laurent Cebarec ?

Spécialiste de l'Expérience Candidat, de l'attraction des Talents, du marketing de Recrutement

Diplômé de l'Université Paris Sud XI, Laurent Cebarec à plus de 20 ans d'expérience dans l'univers RH, Recrutement, Sourcing et est un spécialiste du marché de l'emploi. Il est régulièrement sollicité par les médias spécialisés pour apporter son point de vue sur les évolutions du marché HRTech.

Laurent a évolué aussi bien en startup que dans des groupes internationaux. Il a notamment été le directeur commercial de Golden Bees (HRTech : Programmatique pour le recrutement).

Il a créé le poste de Recruitment Evangelist au sein d'Indeed France. Il a collaboré avec L'école du Recrutement (Link Humans) en tant que Directeur Business Development. A cette occasion, il a participé à la création de plateforme de Micro Learning pour le recrutement : LEDRpro (TruAcademy).

Laurent a aussi co-organisé l'événement RH-Recrutement #TRUParis durant 5 ans. Il a également travaillé au sein des équipes commerciales et marketing de Monster. Laurent est un passionné de Technologie, de Ressources Humaines, de Vente et de Marketing.

A woman with curly hair and glasses is sitting on a sofa, working on a laptop. The image is overlaid with a dark blue tint. The text is positioned in the lower-left quadrant of the image.

TENDANCE #8

L'inbound recrutement : pour une meilleure maîtrise de vos budgets.

#8 : Inbound recrutement

On en a déjà parlé, la marque employeur est la pierre angulaire de la stratégie de recrutement tant le digital se démocratise.

Comment augmenter sa visibilité et son agilité ? Comment attirer les candidats en tant qu'employeur ?

Votre entreprise partage des valeurs, propose un environnement des process de travail, bref votre entreprise **se différencie de ses concurrents**, et en matière de recrutement ça compte.

L'inbound recrutement est un outil approprié pour faire valoir vos arguments.

Comme beaucoup de nouvelles techniques digitales, **l'inbound recruiting ou recrutement est à l'origine une méthode de marketing et de vente.**



L'inbound recrutement se décompose en 4 étapes:



**Attirer les visiteurs
sur vos offres**

**Le convertir en
candidat**

**Recruter le
candidat**

Le fidéliser

Article de blog, vidéo,
témoignage ...
Site carrière
Offres d'emploi sur les
jobboards

Inscription à la newsletter,
Téléchargement de livre
blanc
Candidature spontanée

ATS
Scoring
Suivre le candidat tout au
long du processus

Transformer l'employé en
ambassadeur
Communication interne
Réseaux sociaux
...

A woman with curly hair and glasses is sitting on a couch, working on a laptop. The image is overlaid with a dark blue filter. The text is positioned in the lower-left quadrant of the image.

TENDANCE #9

**Plus d'indépendance, de
freelances & de transitions à gérer**

#9 : Freelance & transitions

Le Management de Transition est le recours par une entreprise à des expertises managériales opérationnelles externes dans le but de réaliser une mission spécifique sur une durée limitée dans le temps.

La crise du Covid a été un **accélérateur de transformation dans plusieurs domaines**. Les entreprises doivent évoluer et parfois changer pour se réinventer et s'adapter, que ce soit dans la transformation digitale, la fusion acquisition, la restructuration, la croissance ou bien d'autres transformations structurelles. Hors, les entreprises **ne pourront pas opérer ces transformations seules**.

D'un autre côté, de plus en plus de managers sont attirés par le **Management de Transition** comme une alternative de carrière crédible. Bien accompagnés par des entreprises de Management de transition, ils sont sereins sur la qualité et la diversité des missions proposées.



#9 : Freelance & transitions

Le management de transition est un secteur en forte croissance: **+13,4% en moyenne par an depuis 2016.**

D'après l'étude XERFI France Transition, le marché du Management de transition est bien mature, les acteurs structurés veillent à la qualité des prestations afin de répondre aux attentes des clients.

C'est clairement une tendance forte pour avancer sereinement en 2021 dans ses projets stratégiques.





Freelances & Transitions : vers plus d'indépendance.



Conduite de projet, développement d'activité, urgence managériale, gestion de crise, gestion du changement, (re)structuration, fusion-acquisition....Nombreux sont les contextes auxquels les entreprises doivent faire face et pour lesquels elles ne possèdent pas forcément les talents requis en interne. Dans ce type de situations, un apport de compétences ponctuel s'avère nécessaire. Il devient donc impératif pour OpenTransition d'identifier le.la manager de transition capable d'assurer la réussite de ces missions souvent indispensables à la compétitivité des organisations.



— Par Elise Goudifa, Senior Business Manager d'OpenTransition



Qui est Elise Goudifa ?

Spécialiste du Management de transition & Senior business manager chez OpenTransition.

Mes drivers : rencontrer, écouter, comprendre, analyser, concevoir et apporter des solutions. Après 22 années passionnantes exercées en entreprise dans les fonctions commerciales j'accompagne les entreprises dans leur période de transition et réponds à leur besoin d'agilité et de flexibilité en proposant les managers de transition les plus pertinents pour accompagner leurs projets.



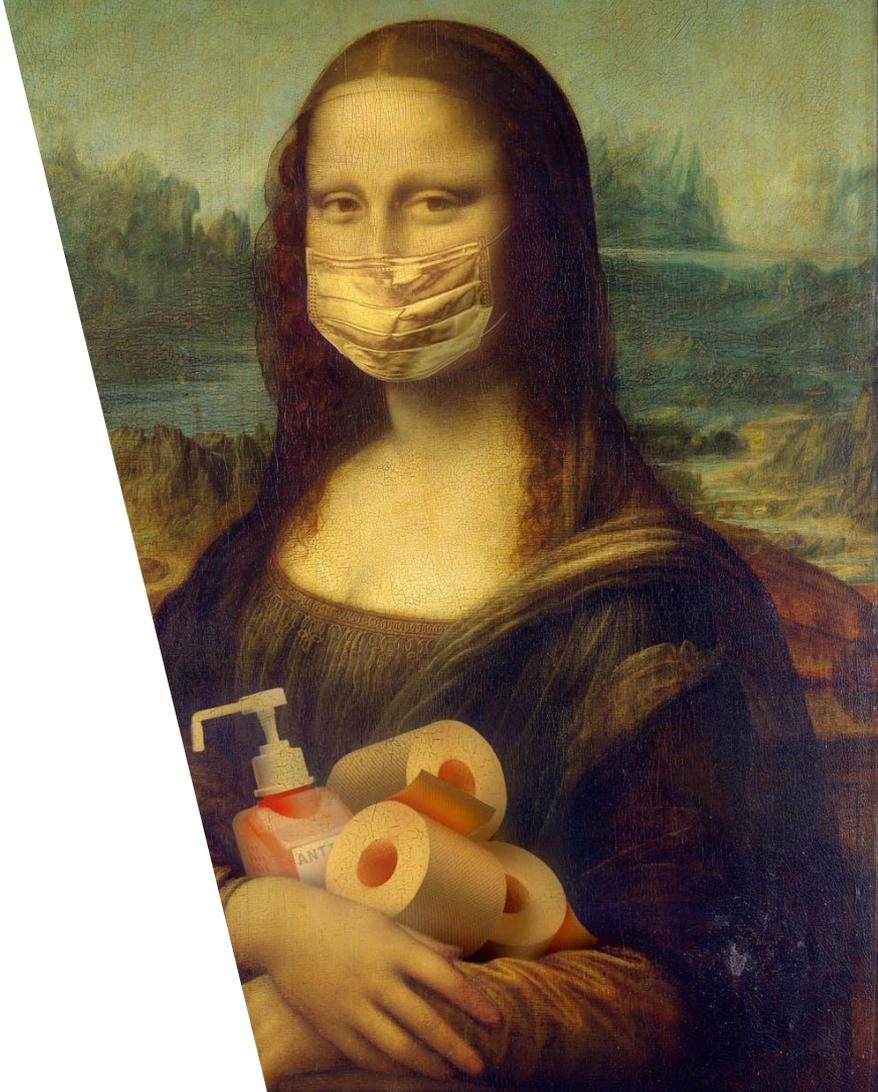
L'état du recrutement en 2020 : le bilan d'OpenSourcing

L'état du recrutement en 2020

Malgré une année **particulièrement impactée par les confinements** successifs, je vous propose une analyse sur les rendements des outils utilisés par le groupe OpenSourcing.

Sur les divisions OpenSourcing et OpenSuccess, qui se sont vues confier près de 800 missions en 2020.

Voici le bilan que nous pouvons tirer de cette année afin d'extrapoler des tendances pour 2021.



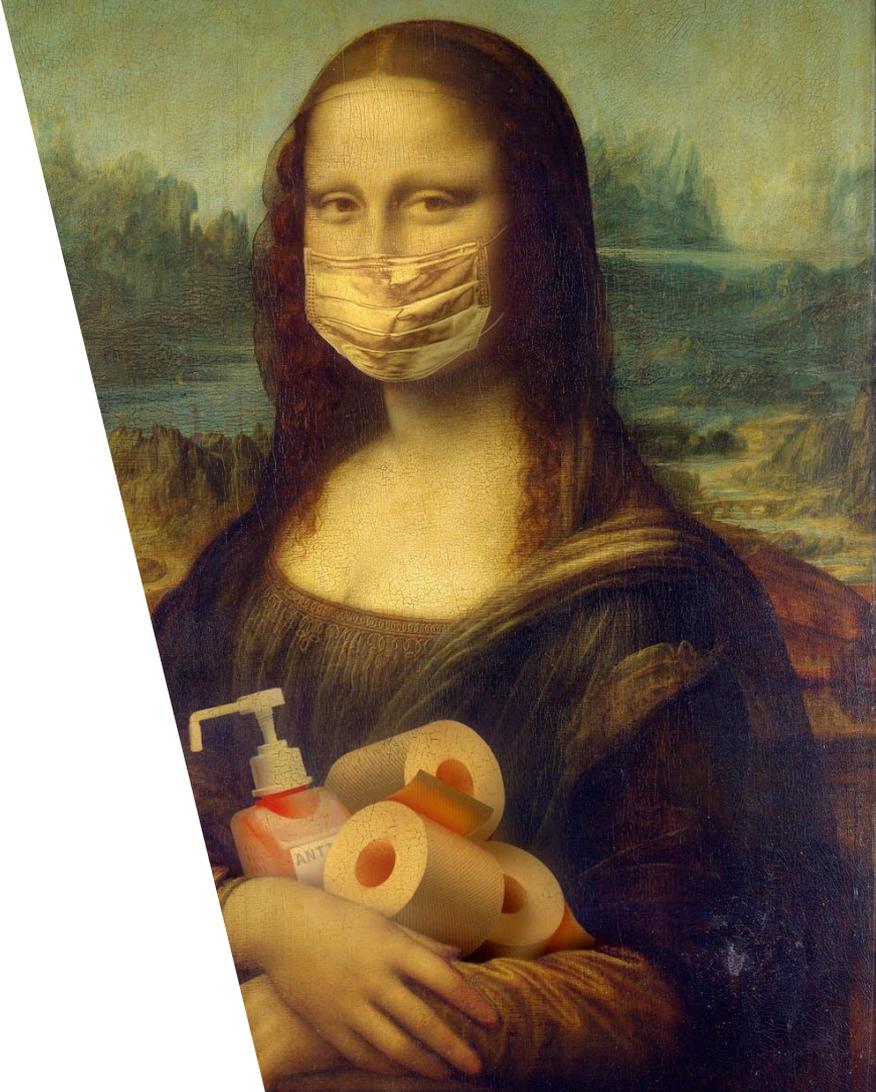
Les métamoteurs en pleine croissance

Les sites tels que indeed neuvoo (talents) ou encore jobble sont des outils incontournables pour recruter et il le resteront encore en 2021, **ces outils ont généré plus de 45% des CV reçus par le groupe, et sont à l'origine de plus de 41% des recrutements réalisés.**

Cependant, même si ces inévitables outils restent complexes à utiliser et si l'on ne maîtrise pas ses campagnes, on peut **rapidement exploser son budget.**

D'où le développement d'offres de programmation afin d'optimiser les CPC et in fine le coût au recrutement.

C'est une véritable tendance dans la mesure où de plus en plus de jobboards font adapter leurs offres afin de prendre le train en marche.



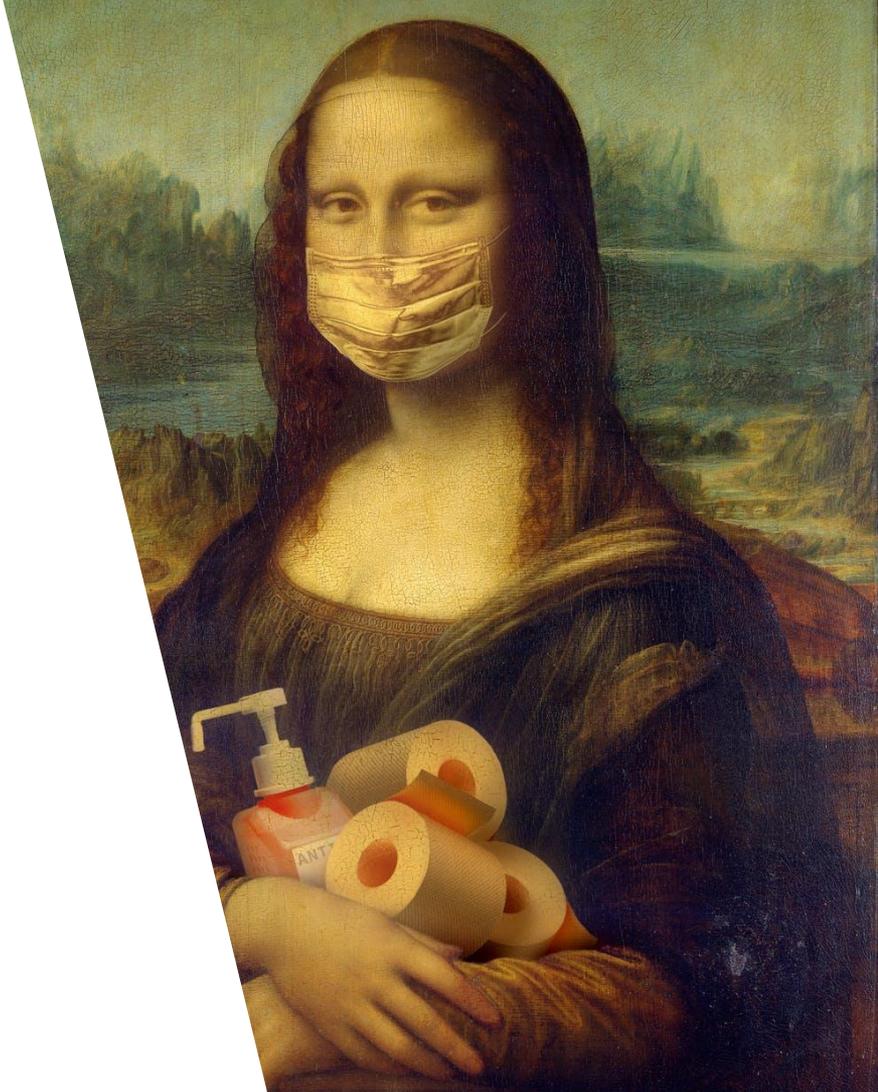
Les jobboards traditionnels toujours dans le course

Les sites tels que **Cadremploi, Hellowork, Météojob, Monster ou encore Keljob**, ne font pas encore partie de l'ancien monde comme on veut souvent le faire croire sur le marché.

Ce sont des moyens à privilégier dans son sourcing car ils représentent près de **55% des CV reçus et plus de 46 % des recrutements réalisés par le groupe OpenSourcing.**

Certes, les sites d'emploi recherchent de nouvelles voies de développement afin de faire face à la concurrence accrue que représente les métamoteurs ou les réseaux sociaux.

Cela fait de nombreuses années maintenant qu'on nous prédit la mort des jobboards et pourtant **il faudra compter sur ces outils pour recruter en 2021.**



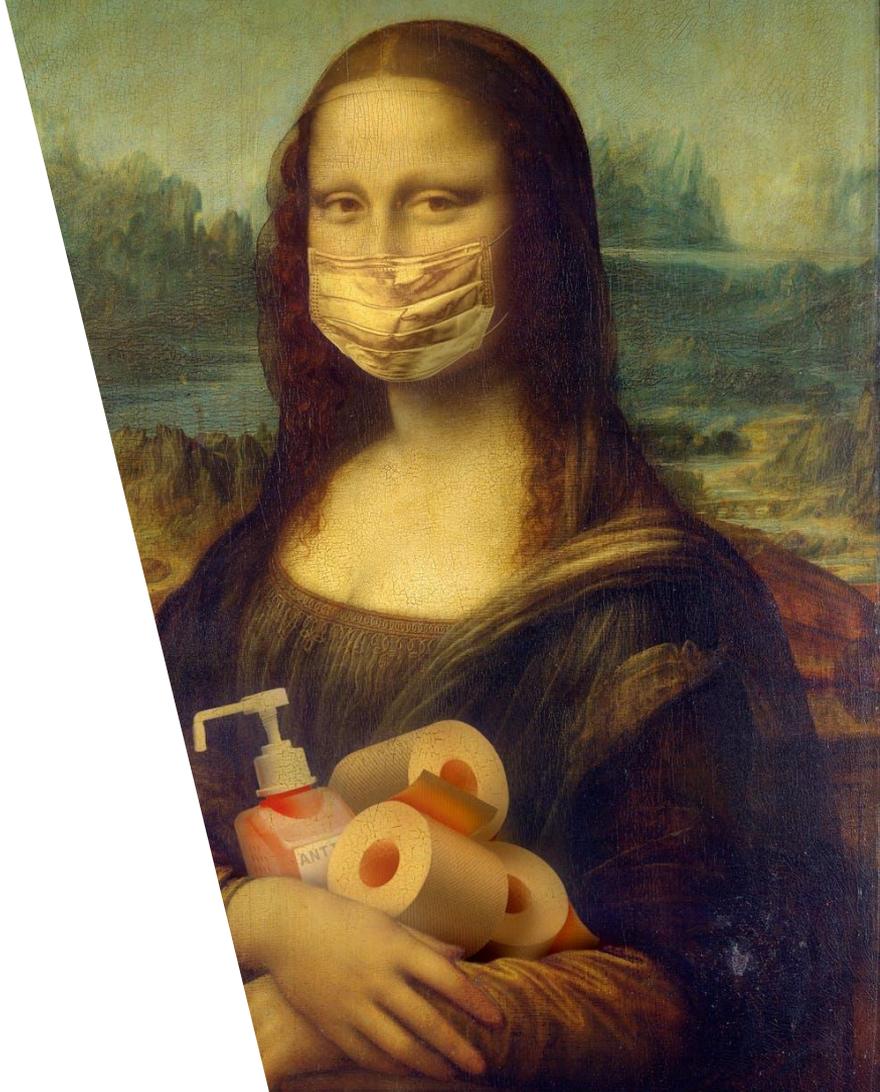
LinkedIn : plus que jamais le réseau social professionnel.

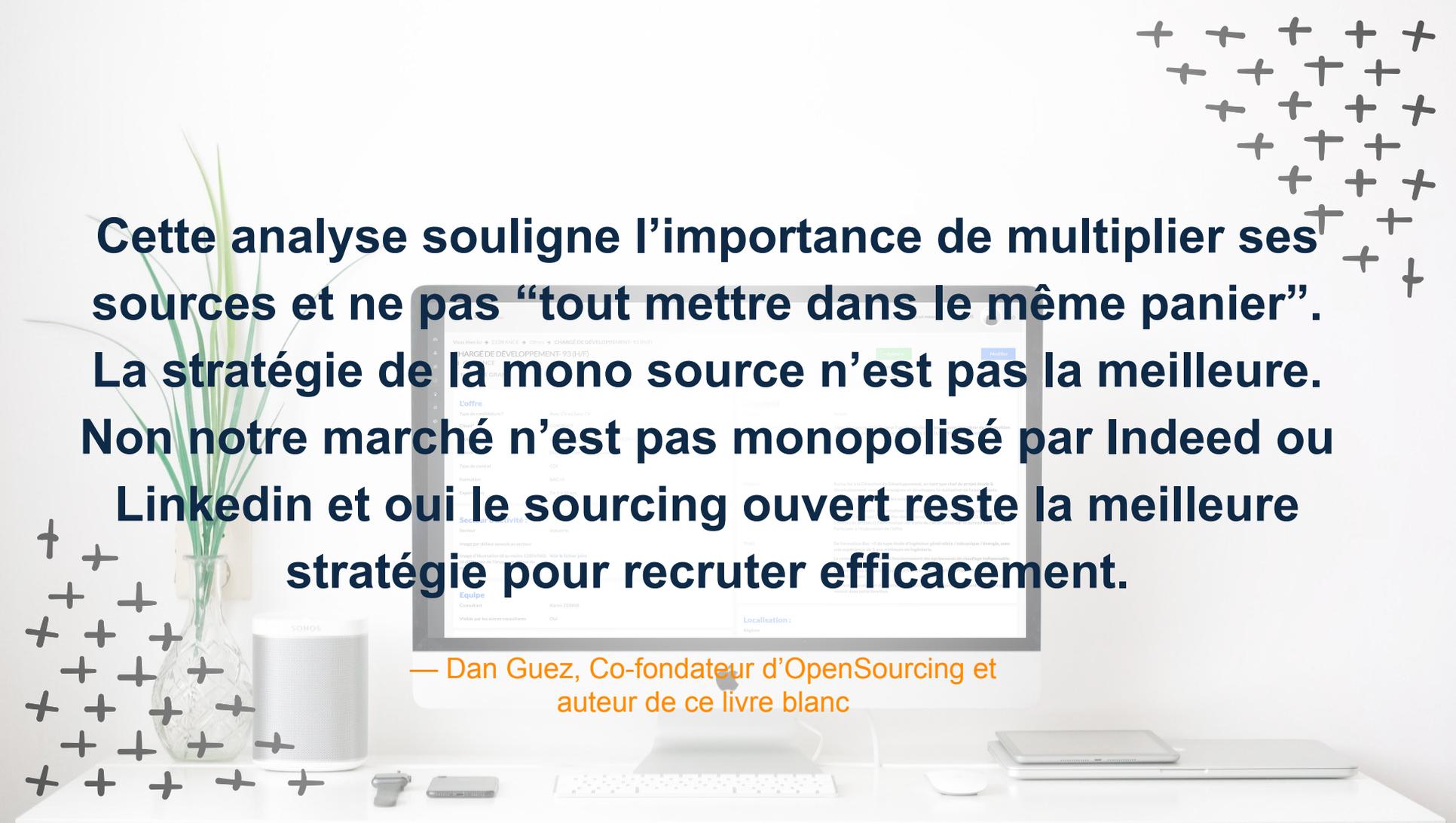
Avec un fonctionnement moins souple qu'un job board ou un métamoteur, LinkedIn reste un outil solide pour identifier, approcher et recruter. Le modèle fonctionne mieux par "**approche directe**" que par annonce.

A lui seul, **LinkedIn représente 12% des recrutements** du groupe OpenSourcing.

C'est clairement un **moyen à privilégier en 2021 en boostant le potentiel de ce réseau social grâce à des extensions telles que Kaspr** pour trouver les coordonnées de vos contacts ou Prospectin pour automatiser vos approches.

Évidemment ces applications augmentent votre facture...





Cette analyse souligne l'importance de multiplier ses sources et ne pas “tout mettre dans le même panier”. La stratégie de la mono source n'est pas la meilleure. Non notre marché n'est pas monopolisé par Indeed ou LinkedIn et oui le sourcing ouvert reste la meilleure stratégie pour recruter efficacement.

— Dan Guez, Co-fondateur d'OpenSourcing et auteur de ce livre blanc



Groupe OpenSourcing

SOURCING, RECRUTEMENT & MANAGEMENT DE TRANSITION

*“Depuis de plus de 12 ans, nous vous accompagnons, vous **les recruteurs, les managers de grands groupes et les dirigeants de PME**. Et nous répondrons présent à nouveau pour vous permettre de **recruter les meilleurs profils, à budget maîtrisé.**”*

— Dan Guez, auteur de ce livre blanc.

OpenSourcing est né dans la crise en 2008, aujourd’hui c’est un groupe diversifié qui accompagne ses clients sur des sujets tels que **le sourcing, la présélection digitale, le recrutement, la gestion de candidature et la formation.**

[OpenSourcing](#) / [OpenSuccess](#) / [OpenTransition](#)

Réserver une consultation offerte de 20 mins

Sous réserve de disponibilité. Conseil : réservez quelques jours à l’avance, les quelques places disponibles partent vite.

A propos des auteurs de ce Guide



Dan GUEZ



Après une première expérience dans le monde du recrutement au sein du groupe **Adecco**, il rejoint le site emploi keljob.com en 2001 en tant que commercial. En 2002, il intègre l'équipe commerciale Keljob.com comme commercial terrain et évolue pour devenir chef des ventes du groupe Adenclassifieds (Cadremploi, Keljob). Après **8 années d'expérience dans le monde du recrutement en ligne**, avec ses associés, il décide de créer **OpenSourcing**.



Sébastien Canard



Après une expérience réussie à Londres, il entre en 2000 chez **Keljob.com** pour participer au lancement commercial du site. Il crée et prend la direction de la division clients. Il évolue par la suite en tant que Directeur des Ventes Clients au sein du **jobboard** Keljob.com et comme responsable marketing d'AdenClassifieds (Cadremploi, Keljob) C'est fort de plus de 8 années d'expérience dans le monde du recrutement en ligne, qu'il décide de créer **OpenSourcing**.