



Justine Baronnet-Frugès
Manager
Robert Walters

« LA SUR-VALIDATION LORS D'UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT VOUS FERA PEUT-ÊTRE PERDRE LES MEILLEURS TALENTS. »

TENDANCES DE MARCHÉ 2019

LE CONTEXTE EN 2019

Le marché du recrutement des cadres est particulièrement tendu. Les candidats sont très sollicités, et ont en général plusieurs pistes en cours.

Il s'avère indispensable de coupler la bonne offre, l'évolution possible au sein de la structure, l'augmentation de salaire, l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle, et éventuellement, la dimension internationale.

LES MÉTIERS EN VOGUE

La transformation liée à la digitalisation du commerce profite au Key Account Manager. Ces profils sont particulièrement prisés du fait de la mutation de la grande distribution. Les profils Sales dans les entreprises qui commercialisent des solutions en mode SAAS ont aussi fortement la cote.

LES COMPÉTENCES ATTENDUES

En marketing, les candidats capables de gérer des stratégies digitales complexes seront les plus prisés.

LES ÉVOLUTIONS DE SALAIRE

Le profil qui combinera les exigences attendues sera mieux payé.

LE CONSEIL DE NOTRE EXPERTE

Employeurs, la dimension humaine est très forte sur les métiers en Sales & Marketing. Il faut prendre le temps de s'attarder sur la personnalité et les valeurs du candidat, et non seulement sur ses compétences. Par ailleurs, il est important de ne pas avoir des processus de recrutement trop long et fastidieux (idéalement un mois et demi). La sur-validation vous fera peut-être perdre les meilleurs talents.

NOTRE EXPERTISE

L'équipe Sales & Marketing de Robert Walters intervient sur le recrutement des fonctions commerciales et marketing pour le compte de clients des secteurs du Retail, de la Grande Consommation, de l'hôtellerie et des services principalement.

CHIFFRES CLÉS ET GRANDES TENDANCES 2019

BAROMÈTRE DE L'EMPLOI

+25%

Volume d'offres d'emploi des cadres en Sales & Marketing entre 2018 et 2019.

INDICE DE CONFIANCE

80%

des candidats sont confiants ou très confiants par rapport aux opportunités professionnelles dans ce secteur d'activité.

OPTIMISATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



des candidats déclinent une offre suite à un processus de recrutement trop long.



des candidats pensent que la proposition d'embauche devrait être faite après 3 semaines.

INNOVATION TECHNOLOGIQUE AU SERVICE DE LA QUÊTE DES TALENTS



1 candidat sur 3

s'informe sur des sites de notation et d'avis sur les entreprises.



1 entreprise sur 2

perçoit les tests prédictifs comme une aide pour ne pas se tromper dans la sélection des candidats.



62%

des candidats pensent que l'usage de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement présente un risque de déshumanisation ou de manque de personnalisation.

INTÉGRATION ET FIDÉLISATION DES TALENTS

53%

des candidats ont déjà ressenti un défaut de formation / d'accompagnement de la part de leur manager après la prise de poste.

82%

des candidats considèrent que la flexibilité des horaires de travail est le 1er critère pour favoriser leur bien-être au travail.

50%

des ruptures de période d'essai par les candidats sont liées à une insuffisance de management.

TOP 3 DES LEVIERS DE MOTIVATION POUR LES CANDIDATS



75%

LA RÉMUNÉRATION



72%

LES MISSIONS



49%

L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO