

# Talent Shortage Survey 2011 – Données France



## Impact business de la pénurie de talents

Employeurs indiquant des besoins en recrutement		Total		Region		Pays	
				EMEA		FRANCE	
<b>Total</b>		18300	100%	6048	100%	239	100%
Quel a été, ou pourrait être, l'impact sur vos éléments-clés : clients, investisseurs, organisation, etc., si le poste n'a pas été pourvu dans les délais prévus ?	Fort impact	3575	20%	1247	21%	61	26%
	Impact moyen	6773	37%	2161	36%	85	36%
	Impact faible	4561	25%	1430	24%	54	23%
	Pas d'impact	1928	11%	828	14%	32	13%
	Ne sait pas	1463	7%	382	5%	7	2%

## Causes des difficultés de recrutement

Employeurs indiquant des besoins en recrutement		Total		Region		Pays	
				EMEA		FRANCE	
<b>Total</b>		18242	100%	6048	100%	239	100%
Quelle est la cause de vos difficultés de recrutement sur ce poste ?	Manque d'expérience	5088	28%	1696	28%	21	9%
	Manque de candidats/pas de candidats (pénurie de talents)	4446	24%	1571	26%	73	31%
	Manque de compétences (techniques)	3928	22%	1625	27%	108	45%
	Manque de connaissances business ou académiques, ou de diplômes	2721	15%	1080	18%	26	11%
	Prétentions salariales excessives	2006	11%	506	8%	48	20%
	Pas animé des bonnes valeurs/état d'esprit	1776	10%	445	7%	21	9%
	Manque de savoir-être ou de compétences interpersonnelles/de communication	1519	8%	545	9%	19	8%
	Ne possède pas la personnalité ou l'intelligence appropriés (basic character and mtraits de caractère et mentaux de base)	1042	6%	217	4%	3	1%
	Manque de candidats acceptant de travailler à temps partiel / occasionnellement – vgeulent des rôles permanents et à plein temps	574	3%	174	3%	15	6%
	Localisation géographique du poste non désirée	571	3%	199	3%	0	0%
	Ne souhaite pas changer d'emploi dans le contexte économique actuel (ne veut pas prendre de risques maintenant)	490	3%	179	3%	12	5%
	Mauvaise image du secteur/activité	422	2%	132	2%	20	8%
	Refus de se « délocaliser » (le conjoint aurait à se faire muter aussi/ ne pourrait vendre son logement/pas prêt pour un poste à l'international/ne peut voyager, etc.)	378	2%	98	2%	3	1%
	Candidats surdiplômés	282	2%	48	1%	1	0%
	Mauvaise image de l'entreprise/de sa culture	103	1%	28	0%	1	0%
Autres	1765	10%	616	10%	3	1%	
Ne sait pas	2057	11%	571	9%	8	3%	

# Talent Shortage Survey 2011 – Données France



Employeurs mentionnant des postes à pourvoir		Total		Zone		Pays	
				EMEA	FRANCE		
<b>Total</b>		18268	100%	6048	100%	239	100%
<b>Q5. Quelles stratégies poursuivez-vous pour remédier à ces difficultés ?</b>	Formations supplémentaires aux staffs en place	3903	21%	1163	19%	33	14%
	Elargissement du champ des recherches hors de la zone	2460	13%	794	13%	50	21%
	Modification des méthodes de recrutement /stratégies de publicité des offres d'emploi / stratégies de recrutement	1965	11%	811	13%	10	4%
	Recrutement de personnes ne possédants pas les compétences, mais ayant le potentiel pour apprendre et progresser	1866	10%	766	13%	18	8%
	Focalisation sur la fidélisation du staff existant dans les emplois pour lesquels le recrutement est difficile	1538	8%	575	10%	8	3%
	Augmentation des salaires de départ	1376	8%	238	4%	12	5%
	Attention croissante portée à l'amélioration des canaux (identification des forts potentiels, construction d'une approche de la relève des cadres, etc.)	1186	6%	156	3%	52	22%
	Partenariats avec les structures éducatives pour adapter les formations à mes besoins en talents	1126	6%	534	9%	5	2%
	Mise en œuvre d'avantages, notamment des bonus	825	5%	177	3%	9	4%
	Proposer aux candidats des opportunités claires d'évolution durant le processus de recrutement	762	4%	212	4%	3	1%
	Elargissement des recherches hors de mon pays	729	4%	253	4%	6	3%
	Redéfinition des critères de recrutement afin d'inclure des personnes ne possédant pas formellement les diplômes requis	667	4%	211	3%	6	3%
	Création d'un « jeu de rôle » intérimaire, dans lequel des individus/équipes internes sont testés (en particulier lorsqu'il s'agit d'un poste de dirigeant ou très hautement sénior)	624	3%	146	2%	4	2%
	Aucune stratégie pour le moment	539	3%	321	5%	13	5%
	Tester les postulants dans des mises en situation virtuelles	286	2%	70	1%	1	0%
	Envisager d'ouvrir de nouveaux bureaux hors de nos locaux existants, dans des zones où nous savons que nous trouverons des talents dans le futur	92	1%	39	1%	3	1%
	Autre	1314	7%	466	8%	13	5%
<b>NSP</b>	<b>3865</b>	<b>21%</b>	<b>1280</b>	<b>21%</b>	<b>33</b>	<b>14%</b>	