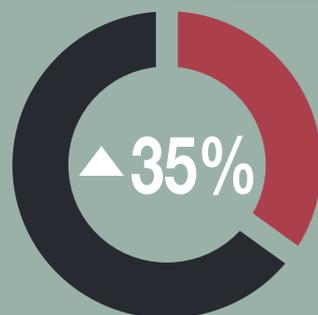


Enquête ManpowerGroup Pénurie de Talents 2013

Monde

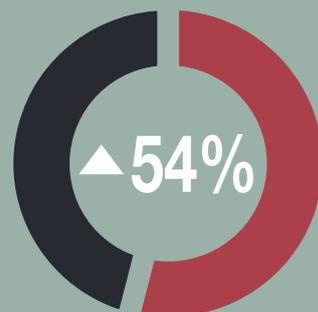


Pour la 8e édition de son étude annuelle sur les pénuries de talents dans le monde, ManpowerGroup a interrogé plus de 38 000 employeurs dans 42 pays et territoires afin d'évaluer l'ampleur des difficultés rencontrées dans leurs recherches de talents, connaître les emplois les plus difficiles à pourvoir et pour quelles raisons, mieux comprendre l'impact de cette situation dans leurs relations avec leurs interlocuteurs au quotidien et connaître les stratégies mises en place pour remédier à la pénurie de talents.



PART DES EMPLOYEURS ÉPROUVANT DES DIFFICULTÉS A RECRUTER.

Augmentation de **1** point de pourcentage



PART DES EMPLOYEURS AFFIRMANT QUE LA PÉNURIE DE TALENTS A UN IMPACT MOYEN/IMPORTANT SUR LEUR CAPACITÉ A REpondre AUX DEMANDES DE LEURS CLIENTS.

Augmentation de **12** points de pourcentage

TOP 10 DES EMPLOIS LES PLUS DIFFICILES À POURVOIR



TOP 10 DES PAYS ÉPROUVANT DES DIFFICULTÉS À POURVOIR CERTAINS EMPLOIS



LES 10 PAYS DONT LES DIFFICULTÉS À RECRUTER ONT PROGRESSÉ EN 2013 VS 2012



10 CONSEILS SIMPLES POUR PLUS DE RÉACTIVITÉ

- SOUPLESSE**
N'augmentez pas ou ne réduisez pas votre effectif en fonction de chaque situation nouvelle. Imaginez des solutions personnalisables permettant de s'adapter aux évolutions constantes des conditions économiques.
- ENGAGEMENT**
Écoutez vos collaborateurs pour fidéliser les meilleurs et les plus brillants. Répondez à leurs attentes -en mettant en place des modes de travail flexibles- peut même vous faire gagner de l'argent.
- DÉVELOPPEMENT**
Les ambassadeurs les plus efficaces et loyaux de l'entreprise sont souvent ceux qui ont progressé en son sein. Investissez dans ces « hauts potentiels ».
- FLEXIBILITÉ**
Contrats de mission, stages, temps partiel, télétravail deviennent la norme. Soyez ouvert à ces évolutions, vous gagnerez en flexibilité.
- CHOIX DE FOURNISSEURS PRIVILÉGIÉS**
Établissez des relations étroites avec les fournisseurs de talents qui comprennent votre secteur d'activité, votre offre, votre culture et votre marque.
- INVESTISSEMENT DANS LA MARQUE EMPLOYEUR**
Donnez envie aux candidats talentueux de venir travailler chez vous plutôt que chez vos concurrents.
- RESPONSABILITÉ SOCIALE**
Pour les travailleurs les plus jeunes, la responsabilité sociale peut déterminer le choix d'un employeur. Il en va parfois de même avec les actionnaires.
- PARTENARIAT AVEC LES ÉCOLES**
Proposez des stages rémunérés ou des crédits de formation. Des programmes sur mesure sont importants pour les écoles partenaires formant des spécialistes techniques.
- ENVIE DE PRENDRE L'AIR ? OK!**
Attirez les foules de collaborateurs talentueux, mais qui ne veulent pas rester vissés en permanence à leur bureau. Suivez le mouvement et économisez de l'argent.
- ANCER LA CULTURE DU PROFIL MODULABLE**
Intelligence émotionnelle + compétences transférables = solution potentielle à la pénurie de talents. Ne vous limitez pas à une liste non négociable de qualités et de compétences.