

IBM® Smarter Workforce Institute

Intégrer la mobilité pour plus d'efficacité : acquérir des informations utiles sur les candidats pour un recrutement plus performant

Dr Haiyan Zhang, IBM Smarter Workforce Institute



Les appareils mobiles sont présents partout. Ils sont aujourd'hui plus nombreux que la population humaine sur la planète (7,2 milliards)¹, et les smartphones et tablettes deviennent des objets indispensables. Selon une étude du magazine Times, 84 % des utilisateurs ne peuvent envisager une seule journée sans appareils mobiles et une personne sur cinq consulte le sien toutes les dix minutes.² Et bien au-delà de simples appels téléphoniques, ces appareils servent aussi à accéder au web, échanger des messages, dialoguer sur les réseaux sociaux et même rechercher un emploi.

Face à une telle popularité, la plupart des entreprises accordent toute leur attention au recrutement intégrant la mobilité. Comment les demandeurs d'emploi utilisent-ils donc leurs appareils mobiles pour leurs recherches ? Grâce aux données issues de l'étude IBM WorkTrends™, l'IBM Smarter Workforce Institute (SWI) a analysé pourquoi et comment les candidats potentiels à un emploi³ utilisaient leurs appareils mobiles lors de recherches d'emploi, ainsi que leurs préoccupations et leurs attentes. Les enseignements de cette étude apportent aux entreprises des connaissances précises sur la manière dont elles peuvent attirer les meilleurs talents grâce aux technologies mobiles.

À propos des analyses

Les analyses proposées dans ce livre blanc sont basées sur un échantillon de plus de 16 000 employés ayant participé à l'étude WorkTrends™, menée par l'IBM Smarter Workforce Institute en 2015 auprès d'employés de 23 pays représentant différents secteurs d'activité, des milliers d'entreprises différentes et les principales filières d'emploi.

Enseignements clés

Globalement, plus de la moitié des candidats à un emploi ont utilisé des appareils mobiles pour leurs recherches passées ou présentes. Parmi ceux qui ont utilisé ces appareils pour rechercher des postes :

- Près des trois quarts d'entre eux utilisent les appareils mobiles pour rechercher des annonces d'emploi, la moitié pour recevoir des informations et des alertes relatives aux postes, un tiers pour exprimer leur intérêt pour un emploi, un sur quatre pour poser une candidature, et un sur cinq pour effectuer des évaluations sur leur appareil mobile.
- Près de trois candidats sur cinq disent que les entreprises qui proposent un processus de recrutement intégrant la mobilité sont plus attractives pour eux. Sept sur dix d'entre eux envisagent d'utiliser leurs appareils mobiles pour leurs futures recherches d'emploi.
- Les principales préoccupations concernant les utilisateurs d'appareils mobiles sont les suivantes : les difficultés rencontrées pour compléter les formulaires de candidature, le manque de disponibilité de sites d'offres d'emploi accessibles et l'impossibilité d'enregistrer des curriculum vitae sur des appareils mobiles. Les candidats sont également préoccupés par la sécurité des données et l'éventualité de faire des erreurs lorsqu'ils postulent en utilisant un appareil mobile.
- En ce qui concerne l'avenir, la majorité des répondants (soit sept sur dix) souhaitent des applications de recherche d'emploi faciles à utiliser. Plus de la moitié d'entre eux attendent des applications personnalisables, environ la moitié souhaitent des processus de candidature simples, près de la moitié attendent que toutes les entreprises disposent de sites d'offres d'emploi, et près d'un tiers souhaite que le processus de candidature pour un poste soit rapide.

Quelle est la fréquence d'utilisation des appareils mobiles pour les recherches d'emploi ?

Nos analyses révèlent que plus de la moitié des candidats (53 %) ont utilisé des appareils mobiles pour leurs recherches d'emploi passées ou présentes (Figure 1).

Avez-vous utilisé des appareils mobiles pour vos recherches d'emploi passées ou présentes ?

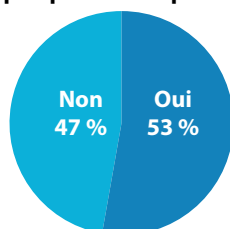


Figure 1 : Fréquence d'utilisation des appareils mobiles pour les recherches d'emploi
Source : WorkTrends™ 2015 Global (N=16 212).

Dans certains secteurs d'activité, les candidats utilisent davantage que les autres ces appareils pour leurs recherches d'emploi. Par rapport à l'ensemble des secteurs, les entreprises holding et les firmes informatiques figurent parmi les mieux placées de l'ensemble des secteurs. Concernant les employeurs relevant de ces secteurs d'activité, le recrutement mobile constitue une approche intelligente pour attirer les meilleurs talents. La figure 2 représente les pourcentages d'employés ayant utilisé des appareils mobiles pour leurs recherches d'emploi selon les secteurs d'activité.

Pourcentages de candidats pour un poste ayant utilisé des appareils mobiles pour leur recherche d'emploi par secteur d'activité

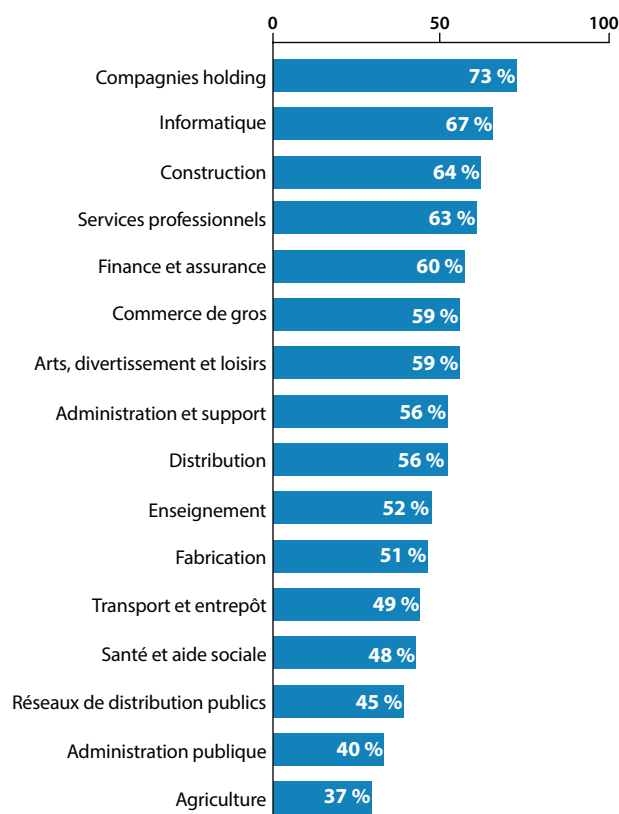


Figure 2 : Utilisation d'appareils mobiles pour la recherche d'emploi par secteurs d'activité
Source : WorkTrends™ 2015 Global (N=16 212).

Pourquoi les candidats à un emploi utilisent-ils les appareils mobiles ?

Il n'est sans doute pas surprenant que les candidats utilisent les appareils mobiles dans leurs recherches parce qu'ils les trouvent efficaces et commodes. Parmi ceux ayant déjà utilisé des appareils mobiles pour leurs recherches, la majorité indiquent qu'ils peuvent obtenir rapidement des informations sur le poste grâce à un appareil mobile (69 %), près des deux tiers que les appareils mobiles sont commodes à utiliser (65 %) et la moitié d'entre eux qu'ils leur permettent de répondre rapidement à des offres d'emploi (50 %). En outre, certains candidats apprécient le caractère privé des appareils mobiles et un sur huit (13 %) adoptent ces équipements car ils ne souhaitent pas utiliser les ordinateurs de leur entreprise. Voir Figure 3.

Pourquoi utilisez-vous les appareils mobiles pour vos recherches d'emploi ?

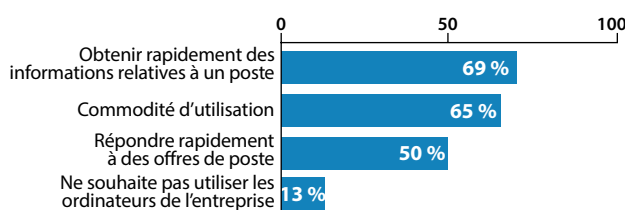


Figure 3 : Principales raisons d'utiliser les appareils mobiles lors des recherches d'emploi

Source : Nombre d'employés participant à l'étude WorkTrends™ 2015 ayant utilisé des appareils mobiles pour une recherche d'emploi (n=8 644)

Des études antérieures ont montré que les candidats à un poste sont plus nombreux à accepter des offres s'ils considèrent les entreprises comme attractives.⁴ Point intéressant, nos analyses mettent en lumière que les entreprises qui utilisent des technologies mobiles pour leur recrutement sont plus attractives pour les candidats. Parmi les utilisateurs d'appareils mobiles, près de 60 % disent que les entreprises qui proposent un recrutement mobile sont plus attractives (Figure 4). Ce résultat semble suggérer que les entreprises qui n'ont pas adopté de technologie mobile pour leurs recrutements devraient le faire si elles souhaitent attirer les meilleurs talents.

Les entreprises qui utilisent les technologies mobiles pour le recrutement sont plus attractives selon moi

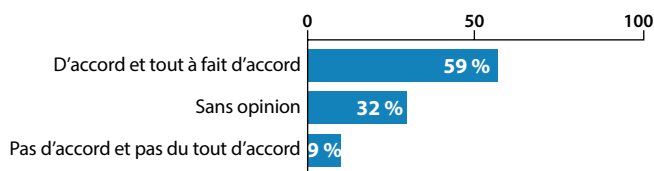


Figure 4 : Attractivité des entreprises qui utilisent les appareils mobiles pour leur processus d'embauche

Source : Nombre d'employés participant à l'étude WorkTrends™ 2015 ayant utilisé des appareils mobiles pour une recherche d'emploi (n=8 644)

Comment les candidats utilisent-ils en général les appareils mobiles ?

Nos études montrent que c'est pour rechercher et obtenir des informations relatives à un poste que les candidats à un emploi utilisent le plus fréquemment les appareils mobiles (Figure 5). Parmi ceux les ayant utilisés, les activités les plus courantes sont la recherche d'offres d'emploi (74 %), la recherche d'informations à propos d'emplois éventuels, notamment des détails concernant l'entreprise (55 %) et la possibilité de recevoir des alertes relatives à un poste (54 %). Cependant la plupart des candidats à un emploi vont plus loin. Plus d'un sur trois expriment leur intérêt pour un poste via leur appareil mobile (35 %), un sur quatre posent leur candidature à un poste sur un appareil mobile (25 %) et près de un sur cinq effectuent des évaluations sur leur appareil mobile (18 %).

Comment utilisez-vous les appareils mobiles pour vos recherches d'emploi ?

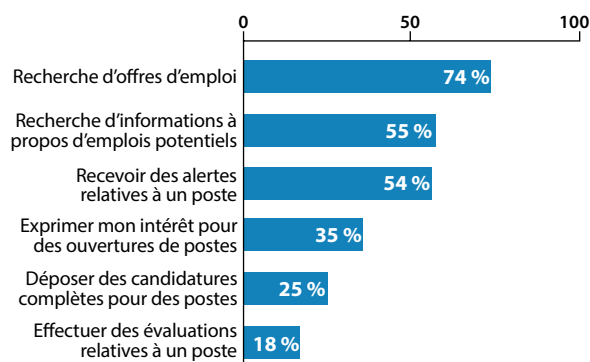


Figure 5 : Activités les plus fréquentes de recherche d'emploi avec des appareils mobiles

Source : Nombre d'employés participant à l'étude WorkTrends™ 2015 ayant utilisé des appareils mobiles pour une recherche d'emploi (n=8 644)

Quelles sont les préoccupations des candidats à un emploi ?

Malgré la popularité des appareils mobiles pour la recherche d'emploi, les candidats ont exprimé certaines préoccupations (Figure 6). Leurs principales préoccupations sont les suivantes : les difficultés pour compléter les formulaires de candidature (47 %), le manque de disponibilité de sites web d'offres d'emploi accessibles par un appareil mobile (43 %) et l'impossibilité d'enregistrer les curriculum vitae sur des appareils mobiles (37 %). Certains candidats sont également préoccupés par la sécurité des données (31 %) et l'éventualité de faire des erreurs lorsqu'ils postulent (26 %).

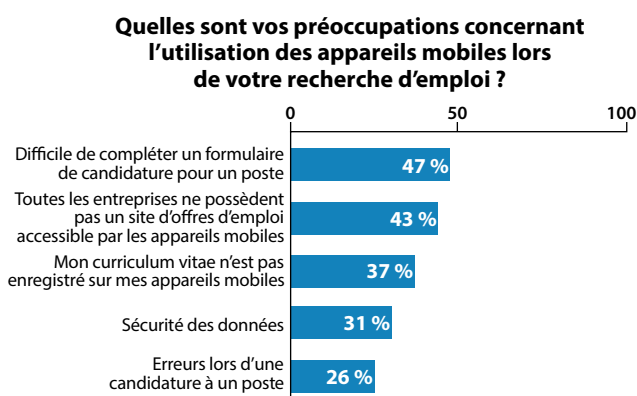


Figure 6 : Principales préoccupations concernant l'utilisation d'appareils mobiles pour les recherches d'emploi
Source : Nombre d'employés participant à l'étude WorkTrends™ 2015 ayant utilisé des appareils mobiles pour une recherche d'emploi (n=8 644)

Quelles sont les attentes des candidats à un poste ?

D'une manière générale, les chercheurs d'emploi qui utilisent les appareils mobiles pour leurs recherches envisagent de continuer à le faire. Près des trois quarts d'entre eux (74 %) souhaitent continuer à utiliser leurs appareils mobiles pour leurs recherches d'emploi futures (Figure 7). Plus surprenant encore, 5 % seulement des répondants n'ont pas l'intention d'effectuer leurs recherches d'emploi en utilisant leurs appareils mobiles. Alors que les candidats potentiels sont si nombreux à utiliser leurs appareils mobiles pour leurs recherches d'emploi actuelles et futures, il est important pour les entreprises de prendre en compte les technologies de recrutement mobiles si elles souhaitent toucher un panel de candidats aussi large que possible.

J'ai l'intention, dans le futur, de continuer à utiliser des appareils mobiles pour ma recherche d'emploi

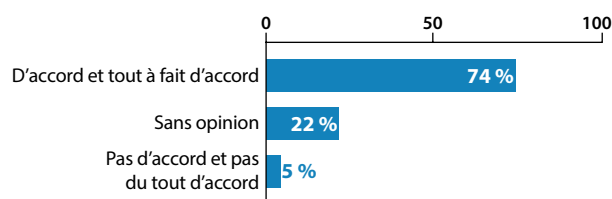


Figure 7 : Intention d'utilisation future des appareils mobiles pour la recherche d'emploi
Source : Nombre d'employés participant à l'étude WorkTrends™ 2015 ayant utilisé des appareils mobiles pour une recherche d'emploi (n=8 644)

Si nous examinons de manière plus détaillée les attentes des candidats concernant le processus réel de recherche d'emploi grâce aux appareils mobiles, nos analyses mettent en lumière que la majorité d'entre eux attendent des applications de recherche d'emploi faciles à utiliser (71 %), plus de la moitié attendent des applications personnalisables (52 %), la moitié environ attendent des processus de candidature simples à réaliser (49 %), un peu moins de la moitié souhaitent que toutes les entreprises proposent des sites web accessibles par les appareils mobiles (46 %) et près d'un tiers souhaitent que les réponses aux questions relatives aux candidatures soient assez rapides (29 %). Ces résultats donnent quelques orientations utiles pour les entreprises qui cherchent à répondre aux besoins de leurs candidats avec leurs offres de recrutement mobiles. Voir Figure 8.

Quelles sont vos attentes futures concernant les applications de recherche d'emploi avec des appareils mobiles ?

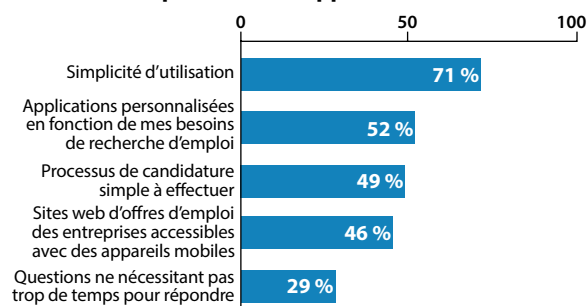


Figure 8 : Attentes futures concernant les applications de recherche d'emploi avec des appareils mobiles
Source : Nombre d'employés participant à l'étude WorkTrends™ 2015 ayant utilisé des appareils mobiles pour une recherche d'emploi (n=8 644)

Le processus de recherche d'emploi ne se limite pas aux activités des candidats. En effet, la plupart des entreprises adoptent une démarche proactive pour entrer en contact avec les candidats potentiels, et ce, de différentes manières. Pour ce faire, elles essaient de comprendre de quelle manière les chercheurs d'emploi préfèrent recevoir des informations concernant les postes sur leurs appareils mobiles. De manière peu surprenante, l'immense majorité (92 %) des candidats à un emploi qui utilisent des appareils mobiles préfèrent recevoir les informations relatives à un poste par courrier électronique, alors qu'un nombre important utilisent également d'autres canaux dont les SMS (32 %) et les médias sociaux, en particulier LinkedIn (29 %) (Figure 9). Les résultats suggèrent que les entreprises devraient capitaliser sur les multiples canaux existants pour entrer en contact avec les meilleurs talents.

Comment préférez-vous recevoir les informations relatives à un poste ?

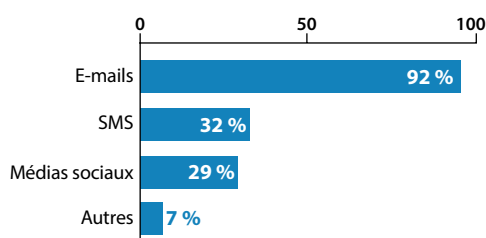


Figure 9 : Préférence pour recevoir des informations relatives à un poste

Source : Nombre d'employés participant à l'étude WorkTrends™ 2015 ayant utilisé des appareils mobiles pour une recherche d'emploi (n=8 644)

Conséquences

L'utilisation répandue des appareils mobiles a ouvert pour les entreprises l'opportunité de toucher un effectif plus large de talents. Pour autant, elles doivent aborder cette démarche de manière adéquate car les activités de recrutement des entreprises peuvent influencer sur les réactions des candidats (par exemple, leur attention) et sur les résultats (par exemple, le nombre de candidatures générées).⁵

Les enseignements de cette étude ont également des conséquences importantes pour les entreprises qui souhaitent recruter des talents :

- **Premièrement, les candidats attendent des sites d'offres d'emploi accessibles au moyen d'appareils mobiles.** Étant donné le nombre important de candidats équipés d'appareils mobiles, les entreprises qui n'ont jusqu'ici pas adopté les technologies mobiles pour les intégrer dans les processus de recrutement devraient l'envisager. L'étude relative aux comportements des candidats menée par CareerBuilder a permis de mettre en évidence que 65 % des demandeurs d'emploi qui recherchent des postes grâce à leurs appareils mobiles quittent un site web s'il n'est pas optimisé pour ces équipements.⁶ Il est donc essentiel pour les entreprises de créer des sites d'offres d'emploi optimisés pour les appareils mobiles afin d'attirer les candidatures potentielles.
- **Deuxièmement, les applications de recherche d'emploi devraient être faciles à utiliser et personnalisées.** Se contenter d'offrir aux candidats des fonctionnalités de recherche de postes accessibles sur mobiles ne suffit plus. Les entreprises doivent également proposer des applications de recherche de postes sur mobiles, suffisamment personnalisées pour répondre aux besoins individuels des candidats. À titre d'exemple, une application de recherche d'emploi devrait permettre à ses utilisateurs de rechercher très facilement un poste selon différents critères (par exemple, la catégorie ou la localisation) et d'assurer le suivi des activités de recherche d'emploi.
- **Troisièmement, les processus de candidature doivent être simples et rapides.** En effet, les résultats de notre étude mettent en évidence que les candidats à un emploi posent une candidature en utilisant leur appareil mobile essentiellement du fait de sa commodité et de sa convivialité. De fait, un processus compliqué et fastidieux amènera nécessairement les candidats à abandonner la démarche. A contrario, les processus simplifiés faciliteront les candidatures. Par exemple, les applications de recherche d'emploi pourraient permettre aux candidats de lier leurs profils de médias sociaux, notamment avec LinkedIn, pour créer leur curriculum vitae.⁷
- **Quatrièmement, les questions de sécurité des données exigent davantage d'attention.** Selon notre étude, près d'un candidat sur trois dit être préoccupé par la sécurité des données lorsqu'il utilise un appareil mobile pour ses recherches d'emploi. Les postulants peuvent être amenés à abandonner le processus de candidature s'ils considèrent que les informations qu'ils fournissent ne sont pas stockées ou transmises en toute sécurité. Par conséquent, pour éviter de passer à côté d'un talent potentiel, les entreprises devraient accorder davantage d'importance à la sécurité des données dans leurs activités de recrutement avec des appareils mobiles.

Pour en savoir plus

Pour découvrir comment bâtir des ressources humaines plus intelligentes, visitez le site : ibm.com/smarterworkforce

IBM Smarter Workforce Institute

L'IBM Smarter Workforce Institute propose des études rigoureuses et innovantes, dans le monde entier, pour un large éventail de sujets relatifs aux ressources humaines. Son équipe de chercheurs expérimentés s'appuie sur des contenus et une vaste expertise de l'analyse pour produire des études, des livres blancs et des informations destinées à mieux comprendre collectivement le travail et les organisations. Ce livre blanc s'inscrit dans l'engagement permanent d'IBM à proposer des analyses de pointe et crédibles pour aider les entreprises à capitaliser sur la valeur de leurs collaborateurs.

À propos de l'auteur

Le **docteur Haiyan Zhang** est psychologue, spécialiste de l'industrie et des organisations au sein de l'IBM Smarter Workforce Institute. Son domaine d'expertise englobe les méthodes qualitatives et quantitatives, le recrutement et la sélection, la gestion des performances, la motivation des employés et les études relatives à la communication entre les cultures. Elle s'intéresse en particulier à l'utilisation des résultats des recherches pour étayer les pratiques RH. Ses recherches actuelles concernent l'impact de la transformation des ressources humaines par la technologie sur l'attraction, l'engagement et les performances des employés. Elle a présenté et publié les résultats de nombreuses études par des conférences et des publications conjointes avec des homologues de sa profession au niveau national et international. Elle est également intervenue pour commenter un certain nombre de conférences et de publications. Haiyan Zhang est membre de la SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology). Elle est titulaire d'un doctorat en gestion des ressources humaines, obtenu à la DeGroote School of Business de l'Université McMaster, Canada. Préalablement à ses études de doctorat, elle a acquis une expérience étendue dans la recherche et le conseil en management en Chine.

Ont collaboré à ce rapport stratégique

Le **docteur Sheri Feinzig** est directrice de l'IBM Smarter Workforce Institute et a plus de 20 ans d'expérience dans la recherche en matière de ressources humaines, la conduite du changement au sein des organisations et la transformation des entreprises. Sheri Feinzig apporte son expertise analytique et méthodologique à de nombreux projets basés sur la recherche, dans des domaines tels que la fidélisation et l'engagement des employés, la définition de postes et la culture d'entreprise. Elle a également conduit pendant plusieurs années différentes initiatives de transformation commerciale à l'échelle mondiale, conçues pour optimiser les territoires commerciaux et l'affectation des quotas. Ses autres domaines d'expertise incluent l'analyse des réseaux sociaux, l'évaluation des performances et la gestion des connaissances. Sheri Feinzig a obtenu un doctorat de psychologie spécialisée pour l'industrie et les organisations de l'université d'État de New York à Albany. Elle est intervenue lors de nombreuses conférences nationales et est co-auteur d'un certain nombre d'articles, de publications et de rapports techniques. Elle a été par ailleurs professeur-adjoint des départements de psychologie du Rensselaer Polytechnic Institute de Troy, New York, et de l'Illinois Institute of Technology de Chicago, Illinois, où elle a enseigné au niveau premier cycle, master et doctorat à propos des évaluations, des tests et des mesures de performance.

Louise Raisbeck est responsable de communication marketing au sein de l'IBM Smarter Workforce Institute. Elle travaille dans le domaine de la recherche dans les ressources humaines depuis plus de dix ans et a pour responsabilité de transformer les connaissances acquises au travers de recherches en livres blancs, rapports, blogs et supports multimédias attractifs, réflexifs et concrets. Louise Raisbeck est membre du Chartered Institute of Public Relations et ancien directeur de l'un des 10 cabinets de conseil en relations publiques du Royaume-Uni.

Références

¹ Obtenu à l'adresse http://www.bizjournals.com/prnewswire/press_releases/2014/10/06/NY30877

² Obtenu à l'adresse <http://techland.time.com/2012/08/16/your-life-is-fully-mobile/>.

³ Les candidats potentiels à des postes sont des employés ayant une expérience en matière de recherche d'emploi, mais qui ne sont pas nécessairement à la recherche d'un poste actuellement.

⁴ Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.

⁵ Breugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of management*, 26(3), 405-434.

⁶ Obtenu à l'adresse <http://careerbuildercommunications.com/candidatebehavior2013/#sthash.pX7yms9X.dpbs>

⁷ Obtenu à l'adresse <http://www.cio.com/article/2917316/job-search/10-apps-to-take-your-job-search-mobile.html#slide2>



© Copyright IBM Corporation 2015

IBM France

17 Avenue de l'Europe
92275 Bois Colombes Cedex

Produit aux États-Unis
Août 2015

IBM, le logo IBM et ibm.com sont des marques d'International Business Machines Corporation aux États-Unis et/ou dans d'autres pays. L'association d'un symbole de marque déposée (® ou ™) avec des termes protégés par IBM, lors de leur première apparition dans le document, indique qu'il s'agit, au moment de la publication de ces informations, de marques déposées ou de fait aux États-Unis. Ces marques peuvent également être des marques déposées ou de fait dans d'autres pays. Les autres noms de produits, de sociétés et de services peuvent être les marques ou marques de services de tiers. Une liste actualisée des marques déposées IBM est accessible sur le web sous la mention « Copyright and trademark information » à l'adresse : ibm.com/legal/copytrade.shtml.

Le contenu de ce document (y compris les références à des devises ou des prix mentionnés sans les taxes applicables) est à jour à sa date initiale de publication et peut être modifié à tout moment par IBM. Toutes les offres ne sont pas disponibles dans tous les pays où IBM est présent.

Les données de performances présentées dans ce document sont obtenues dans des conditions opérationnelles spécifiques. Les résultats réels sont susceptibles de varier. LES INFORMATIONS CONTENUES DANS CE DOCUMENT SONT DIFFUSÉES « EN L'ÉTAT », SANS AUCUNE GARANTIE, EXPRESSE OU TACITE, Y COMPRIS LES GARANTIES ÉVENTUELLES DE QUALITÉ MARCHANDE, D'ADAPTATION À UN OBJET PARTICULIER AINSI QUE LES GARANTIES OU CONDITIONS DE NON-CONTREFAÇON. Les produits IBM bénéficient de la garantie décrite dans les conditions générales des contrats dans le cadre desquels ils sont fournis.



Veillez recycler
