

Le marché du recrutement

L'automatisation totale du recrutement : mythe ou réalité ?

Les spécialistes du recrutement prennent tout juste la mesure des enjeux liés au digital que, déjà, ils doivent composer avec de nouveaux bouleversements impactant leur business. Les évolutions structurelles du marché du travail, conjuguées aux potentialités apportées par la nouvelle vague technologique, les placent en effet face à la nécessité de réinventer leur modèle d'affaires. Les investissements en solutions Big Data et intelligence artificielle s'avèreront ainsi indispensables pour affiner et automatiser le profilage ainsi que la sélection des candidats. Dès lors, la question stratégique ne se posera plus tant en termes d'opposition frontale entre acteurs traditionnels et numériques, que dans la création de réseaux de valeur conjuguant les expertises de chacun. Encore faudra-t-il parvenir à se démarquer sur un marché plus concurrentiel et incertain que jamais. C'est pourquoi, dans cette étude, les experts de **Precepta** décryptent les options stratégiques à la disposition des acteurs du recrutement, en s'appuyant sur l'analyse de business cases significatifs. Ils vous présentent également trois visions prospectives du marché pour anticiper les évolutions stratégiques à venir.

Cette étude a été spécialement conçue pour apporter aux dirigeants une réflexion structurante et des idées stimulantes afin d'élaborer leurs décisions stratégiques. Pour recevoir ces documents, il vous suffit de nous retourner le bon de commande au verso de la plaquette après l'avoir complété, ou de vous rendre sur notre site internet www.xerfi.com

Thibaud Brejon de Lavergnée
Directeur d'études
Precepta

Le marché du recrutement

L'automatisation totale du recrutement : mythe ou réalité ?

Une étude pour :

Anticiper l'évolution stratégique du marché

En se basant sur l'évolution du climat des affaires et les mutations technologiques, les experts de Precepta ont établi trois scénarios prospectifs pour stimuler la réflexion stratégique des dirigeants du secteur :

- l'automatisation partielle du recrutement conduisant à une forte polarisation de l'offre ;
- l'externalisation massive des fonctions RH des entreprises poussant à la construction d'écosystèmes *full services* ;
- la désintermédiation totale des missions de recrutement.

Analyser les options stratégiques possibles

Notre étude présente des pistes de réflexion pour renforcer la compétitivité de long terme des acteurs du recrutement. Comment les plateformes numériques peuvent-elles parvenir à se différencier durablement ? Quels sont les leviers effectifs de diversification pour les prestataires RH traditionnels ? Indépendamment du profil des acteurs, quelles sont les stratégies digitales à mettre en œuvre pour améliorer les performances ?

Comprendre les business models du recrutement

Precepta a réalisé une analyse approfondie des business models des prestataires RH traditionnels et des plateformes numériques. Notre analyse vous permettra d'identifier leurs caractéristiques, de cibler leurs facteurs clés de succès et de vous positionner par rapport à ces modèles d'affaires.

Les points forts de l'étude

- ➔ Une analyse approfondie des stratégies mises en place par les acteurs physiques et numériques pour tirer leur épingle du jeu
- ➔ Le décryptage des business models des prestataires RH traditionnels et des plateformes numériques de recrutement
- ➔ Un panorama complet des forces en présence, prenant en compte l'analyse des rapports de forces concurrentiels
- ➔ Des analyses de cas d'acteurs d'horizons variés : des prestataires RH traditionnels, des plateformes numériques, des acteurs publics

Precepta

Precepta, c'est une expertise de plus de 25 ans dans l'analyse stratégique et toute la compétence du groupe Xerfi dans la connaissance sectorielle réunies dans une étude opérationnelle et stimulante.

Precepta, c'est également une approche méthodologique rigoureuse et éprouvée qui s'appuie sur une connaissance accumulée, une expertise fine des secteurs et de leurs acteurs, et des entretiens réguliers avec les professionnels. Nous disposons des outils d'analyse à la pointe de la réflexion en management stratégique pour vous stimuler et vous accompagner dans vos prises de décision.

TABLE DES MATIÈRES ET CONTENU DE L'ÉTUDE

160 pages

1. LES PRÉVISIONS STRATÉGIQUES DE PRECEPTA

Dans cette partie, Precepta vous délivre les grandes conclusions de l'étude et fournit ses prévisions sur l'évolution du jeu concurrentiel. L'objectif de cette partie est de stimuler votre réflexion stratégique et de vous permettre de mieux appréhender les signaux faibles annonciateurs de profondes mutations à venir.

LES CONCLUSIONS DE L'ANALYSE STRATÉGIQUE

- Une présentation concise, structurée et percutante des principales conclusions de l'étude sur le recrutement.

LES PRÉVISIONS STRATÉGIQUES SUR LE RECRUTEMENT

- Pour anticiper les évolutions stratégiques à venir, Precepta vous livre sa vision prospective de votre activité. Quels seront les business models dominants de demain ? Comment évoluera la structure de la concurrence ? Comment se préparer efficacement aux mutations structurelles à venir ?

PRÉVISION 1 : L'AUTOMATISATION PARTIELLE DU RECRUTEMENT OCCASIONNE UNE FORTE POLARISATION DE L'OFFRE

- Un scénario basé sur une automatisation du recrutement des candidats peu et moyennement qualifiés, conduisant les professionnels du recrutement à repositionner leur offre sur les deux faces du marché : le *low cost* d'un côté, et le *premium* de l'autre.

PRÉVISION 2 : L'EXTERNALISATION MASSIVE DES FONCTIONS RH DES ENTREPRISES Pousse À LA CONSTRUCTION D'ÉCOSYSTÈMES FULL SERVICES

- Une vision prospective fondée sur la dégradation du climat des affaires et le départ à la retraite des *baby-boomers*, et ses implications stratégiques en matière de recomposition de l'offre des acteurs du recrutement.

PRÉVISION 3 : VERS UNE DÉINTERMEDIATION TOTALE DES MISSIONS DE RECRUTEMENT

- Un scénario articulé autour de la généralisation du Big Data et de l'intelligence artificielle qui engendre une uberisation du recrutement, et place les prestataires RH traditionnels en situation de faiblesse stratégique vis-à-vis de LinkedIn et Facebook.

2. L'ANALYSE DES BUSINESS MODELS

Cette partie est dédiée à l'analyse des mécanismes de création et de capture de la valeur des acteurs RH traditionnels et des plateformes numériques.

LES BUSINESS MODELS DES PRESTATAIRES RH TRADITIONNELS

- Analyse stratégique du business model des cabinets de recrutement : un modèle reposant sur une forte expertise technique et un bon ancrage local / Focus sur le modèle d'affaires de Page Personnel
- Analyse stratégique du business model des entreprises de travail temporaire : un modèle s'appuyant sur un maillage fin du territoire français / Focus sur le modèle d'affaires de Randstad
- Analyse stratégique du business model des chasseurs de têtes : un modèle fondé sur un savoir-faire spécifique avec un lien *intuitu personae* très fort / Focus sur le modèle d'affaires d'Egon Zehnder
- Cartographie des trois business models des prestataires traditionnels : cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire et chasseurs de têtes
- **Benchmark de 9 acteurs traditionnels** : PageGroup, Robert Half International, Robert Walters, Adecco, Randstad, Manpower, Egon Zehnder, Korn Ferry et Spencer Stuart

LES BUSINESS MODELS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

- Le décryptage des marchés bifaces et des services à effets de réseau
- Analyse stratégique du business model générique des plateformes numériques : Quelles ressources ? Quel modèle organisationnel ? Quels modèles de revenus ?
- Focus sur le modèle d'affaires de Monster : grâce à de solides ressources technologiques, financières et commerciales, le *jobboard* s'oriente vers le métier de fournisseur de solutions RH
- Focus sur le modèle d'affaires de Lesjeudis.com : une différenciation fondée sur des offres d'emploi ciblées
- Focus sur le modèle d'affaires d'Indeed : avec son interface intuitive et un accès 100% gratuit, le métamoteur marque une rupture dans le recrutement en ligne
- Focus sur le modèle d'affaires de LinkedIn : alternative aux *jobboards* et aux métamoteurs, le réseau professionnel peut faire valoir des compétences technologiques de haut niveau et une base de données colossale
- **Cartographie et benchmark de trois business models de plateformes numériques** : Monster, Indeed et LinkedIn

3. LES GRANDS AXES DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE

Dans cette partie, Precepta apporte des réponses concrètes aux grandes problématiques stratégiques du secteur pour renforcer la compétitivité de long terme des entreprises.

LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES : QUELLES STRATÉGIES DE DIFFÉRENCIATION ?

- Comprendre la différenciation stratégique : les stratégies de sophistication, d'épuration et hybrides
- Focus sur la stratégie d'épuration de Facebook dans le recrutement
- La stratégie de sophistication : les nouveaux leviers de différenciation par le haut (objectifs, atouts stratégiques, défis)
- Focus sur Kudoz : transposer les « bonnes pratiques » digitales au monde du recrutement
- Focus sur Ladviv : renouveler les règles du jeu du recrutement
- Focus sur Keycoopt : digitaliser une pratique de recrutement solidement ancrée
- Focus sur Welcome to the jungle : marier expertise média et recrutement pour valoriser les employeurs

LES PRESTATAIRES RH TRADITIONNELS : QUELLES STRATÉGIES DE DIVERSIFICATION ?

- Comprendre les stratégies de portefeuilles d'activités, et reconnaître les segments porteurs
- Analyse de l'allocation des ressources dans les RH de trois catégories d'opérateurs : les cabinets de recrutement, les entreprises de travail temporaire et les chasseurs de têtes
- Conclusion stratégique : le développement des missions de conseil, un virage risqué

LES ACTEURS DU RECRUTEMENT : QUELLES STRATÉGIES DANS LE DIGITAL ?

- L'expérience utilisateur : intérêt stratégique et domaines d'amélioration
- Focus sur l'essor de la vidéo dans le recrutement et les stratégies des acteurs dans le domaine
- Le Big Data : un maillon indispensable de la chaîne de valeur des acteurs digitaux vs un intérêt stratégique variable pour les acteurs traditionnels du recrutement
- **Focus sur les projets digitaux de trois acteurs** : Monster, Meteojob, et la division Adecco Analytics

4. LES ANALYSES DE CAS

Precepta a choisi de présenter plus en détail certains acteurs du recrutement, qui s'illustrent par des initiatives innovantes, pour donner des pistes de réflexion aux décideurs

RANDSTAD

- La stratégie Big Data d'un prestataire RH traditionnel : le dosage entre croissance interne, externe et partenariats pour opérer un virage technologique

FIGARO CLASSIFIEDS

- Un écosystème dense de services RH complémentaires et l'intégration d'une nouvelle brique technologique à son panel avec le rachat de Viadeo

PÔLE EMPLOI

- La transformation digitale de l'agence publique de l'emploi : la constitution d'un vaste écosystème de services digitaux reposant sur une galaxie de partenaires

5. LES FONDAMENTAUX ET L'ENVIRONNEMENT CONCURRENTIEL

Dans cette partie, Precepta évalue les grands déterminants de l'activité, présente les principales typologies d'acteurs, et analyse les rapports de forces.

LES FONDAMENTAUX STRATÉGIQUES

- Tous les éléments pour comprendre le marché du recrutement : périmètre, activités complémentaires, poids du marché externalisé, description du modèle de plateforme d'intermédiation des acteurs
- Les facteurs déterminants de l'activité de recrutement en France : politiques de soutien à l'emploi, de formation et d'indemnisation chômage ; climat des affaires et degré d'externalisation des missions de recrutement ; appétence pour l'auto-entrepreneuriat et départ à la retraite de la génération baby boom ; essor des nouvelles technologies (Big Data, intelligence artificielle), etc.
- L'évolution du marché du recrutement : recrutement de cadres, chiffre d'affaires des prestataires RH traditionnels (200-2016), chiffre d'affaires des cabinets de conseil en recrutement et des agences de travail temporaire

LE PANORAMA CONCURRENTIEL ET STRATÉGIQUE DU RECRUTEMENT

- Cartographie détaillée des prestataires RH traditionnels (cabinets de recrutement, chasseurs de têtes, entreprises de travail temporaire, cabinets de conseil RH) : chiffre d'affaires, rentabilité, nombre d'agences, positionnement, etc.
- Cartographie détaillée des acteurs du numérique (*jobboards* généralistes et spécialisés, métamoteurs, sites généralistes d'annonces) : audience, date de création, positionnement, nombre d'offres d'emploi, performances économiques et financières
- Cartographies détaillées des acteurs : chiffre d'affaires, indicateurs clés de performance, positionnement, etc.
- Analyse des sources de tensions concurrentielles : forte menace de substituts (internalisation, réseaux professionnels et généralistes, sites de cooptation) et de nouveaux entrants (applications mobiles, groupes multiservices)

PRINCIPAUX ACTEURS CONCERNÉS PAR NOTRE ANALYSE

ADECCO
ADZUNA
AGROJOB
ALEXANDER HUGHES
ALTEDIA
APEC
BOYDEN
BPI GROUP
CADREMPLOI
CAPGEMINI
COOP-TIME
DERICHEBOURG
DIRECTEMPLOI
EFINANCIALCAREERS
EGON ZEHNDER
ERIC SALMON & PARTNERS
FACEBOOK
FASHIONJOBS
FIGARO CLASSIFIED
GOLDEN BEES

GROUPE CRIT
GROUPE LES JEUDIS
HAYS
HEIDRICK & STRUGGLES
HUDSON
INDEED
INFINIJOB
JOB LINK
JOBAPROXIMATE
JOBIOBA
JOBINTREE
JOBISJOB
JOBTEASER
JULHIET & STERWEN
KELJOB
KEYCOOPT
KORN FERRY
KUDOZ
LADIV
LEBONCOIN

LINCOLN HR GROUP
LINKEDIN
MANPOWER
MENWAY
METEOJOB
MICROSOFT
MONKEYTIE
MONSTER
MYJOBCOMPANY
OFFICIELINTERIM
OPTIONCARRIERE
ORACLE
OUEST FRANCE MULTIMEDIA
PAGEGROUP
PARUVENDU
POLE EMPLOI
PROFILCULTURE
PROMAN
QAPA
RANDSTAD

REGIONSJOB
RH PARTNERS
RIMINDER
ROBERT HALF INTERNATIONAL
ROBERT WALTERS
RUSSELL REYNOLDS ASSOCIATES
SPENCER STUART
STEPSTONE FRANCE
SYNERGIE
TALENTODAY
TEXTKERNEL
TRADELAB
TROVIT
TWITTER
VIADEO
VIVASTREET
WELCOME TO THE JUNGLE
...



CES ÉTUDES POURRAIENT ÉGALEMENT VOUS INTÉRESSER

- **Le conseil en recrutement**
Novembre 2016 - 6SAE17
- **Le marché du portage salarial**
Août 2016 - 6SAE29
- **Les métiers du conseil à l'horizon 2025**
Octobre 2016 - 6SAE32
- **Le marché du travail temporaire**
Mars 2016 - 6SAE15

Retrouvez sur le site xerfi.com le plus vaste catalogue d'études sur les secteurs et les entreprises.

Pour recevoir votre étude **IMMEDIATEMENT, COMMANDEZ** directement sur : **XERFI.COM**

- ➊ Rentrez le **code 7SAE52** dans la barre de recherche pour la retrouver
- ➋ Achetez l'étude directement en ligne par carte bancaire
- ➌ Recevez votre étude dès la finalisation du paiement en format pdf sur votre compte client Xerfi.com

Pour toutes **PRESTATIONS PERSONNALISÉES** (présentation, conférence, étude sur mesure, etc.), contactez Laurent Marty, Directeur Associé, lmarty@xerfi.fr

BON DE COMMANDE

à retourner à :

PRECEPTA groupe Xerfi 13-15, rue de Calais 75009 Paris
Téléphone : 01.53.21.81.51. / Email : commande@xerfi.fr

ÉTUDE
COMMANDÉE

Réf : **7SAE52 / PTA**

Le marché du recrutement

L'automatisation totale du recrutement : mythe ou réalité ?

INFORMATIONS CLIENT

Nom : _____
Prénom : _____
Fonction : _____
Société : _____
Adresse : _____

Code Postal : _____
Ville : _____
Adresse e-mail (en lettres capitales) : _____

Téléphone : _____
TVA Intra. : _____
N° SIRET : _____

MODE DE RECEPTION DE L'ETUDE COMMANDEE :

1 version papier	1 version PDF	1 version papier 1 version PDF
2 500 EUR HT 2 637,50 EUR TTC (TVA 5,5%)	2 400 EUR HT 2 880,00 EUR TTC (TVA 20%)	2 795 EUR HT 3 354,00 EUR TTC (TVA 20%)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MODE DE REGLEMENT CHOISI :

- dès réception de l'étude et de la facture
- par carte bancaire sur www.xerfi.com
- chèque joint à l'ordre de XERFI-DGT

Date, signature et cachet

XERFI-DGT SAS au capital de 5 786 051 euros - 13-15 rue de Calais 75009 Paris
RCS Paris B 523 352 607 APE 6311Z TVA intracommunautaire : FR22523352607

PRECEPTA ::::)
GROUPE **xerfi**