

talent permanent :

guide stratégique pour bâtir votre main-d'œuvre à l'ère du numérique.



randstad
digital

introduction : pourquoi l'embauche permanente spécialisée est essentielle.

Votre main-d'œuvre numérique est votre plus grand avantage concurrentiel. Bâtir votre équipe avec une vision à long terme est souvent ce qui distingue les entreprises prospères de celles qui réagissent aux besoins immédiats au lieu de se préparer proactivement pour l'avenir.

Bien que l'embauche contractuelle joue un rôle important pour la flexibilité et la rapidité, une transformation numérique durable repose sur des équipes permanentes stables.

Engagées et hautement qualifiées — des équipes qui stimulent l'innovation, protègent le savoir institutionnel et permettent une croissance durable.

Lorsque les organisations priorisent l'embauche à long terme, elles bénéficient systématiquement de :

- Une meilleure continuité technique
- Une innovation accrue et une meilleure rétention des connaissances
- Un engagement plus élevé des employés
- Une croissance évolutive et prête pour l'avenir

Le recrutement permanent est donc une décision stratégique avantageuse qui influence directement la croissance de l'entreprise, la conformité et la réputation de la marque employeur.

Pourtant, embaucher du talent permanent n'a jamais été aussi complexe.



le saviez-vous?

Pression sur la rétention : Le taux de roulement mondial des employés a atteint 20 % en 2024.

Coûts de remplacement en hausse : Remplacer et former un nouvel employé coûte généralement de 1,5 à 3 fois son salaire annuel.

Pénurie de talents sévère : 77 % des entreprises mondiales signalent des pénuries de talents — le niveau le plus élevé en 17 ans.

L'écart de compétences se creuse : D'ici 2030, plus de 85 millions d'emplois pourraient rester vacants dans le monde.

Risque commercial : 52 % des PDG considèrent les pénuries de main-d'œuvre et de compétences comme une menace principale à la rentabilité.



alors, comment s'y prendre de la bonne façon?

Ce guide vous accompagne à travers les essentiels de l'embauche permanente stratégique, en répondant aux questions suivantes :

- Quand l'embauche permanente est-elle la plus judicieuse pour l'entreprise?
- Quels défis de main-d'œuvre résout-elle dans votre secteur?
- Comment attirer, intégrer et retenir les meilleurs talents permanents?

À la fin, vous disposerez d'un cadre éprouvé pour bâtir une main-d'œuvre résiliente, prête pour l'avenir et alignée sur vos ambitions d'affaires.

quand choisir l'embauche permanente

Embaucher de manière stratégique ne consiste pas seulement à doter des postes — il s'agit de renforcer la résilience, de stimuler l'innovation et d'atteindre une croissance durable. L'embauche permanente est la solution idéale lorsque :

vous avez besoin de stabilité

Les employés permanents assurent la continuité de l'architecture, des plateformes et de la livraison, ce qui est crucial pour les environnements technologiques où la perte de connaissances crée un risque.

vous recherchez des talents hautement qualifiés

Les compétences en forte demande (informatique, données, ingénierie de produit, cybersécurité) nécessitent un investissement à long terme. L'embauche permanente garantit une expertise technique approfondie difficile à remplacer.

vous êtes en phase de croissance ou d'expansion

Que vous agrandie vos équipes, lanciez de nouveaux produits ou pénétriez de nouveaux marchés, le talent permanent ancre la croissance et soutient une exécution cohérente.

les risques de conformité sont élevés

Le talent permanent apporte une continuité et une connaissance institutionnelle approfondie. Sa familiarité à long terme avec les systèmes et les normes de l'industrie aide à maintenir une conformité rigoureuse.

Les bonnes personnes ne font pas que remplir un rôle; elles alimentent l'évolution et la force concurrentielle.



les défis stratégiques d'affaires résolus par l'embauche permanente

attirer des talents de haut calibre

À l'ère du numérique, les meilleurs talents ne cherchent plus seulement des défis techniques : ils veulent avoir un impact concret, un leadership inspirant et des valeurs en adéquation avec les leurs.

L'embauche permanente signale un engagement envers la croissance et le développement des talents.

- Stimulez la croissance : En sécurisant des talents engagés dans votre feuille de route numérique.
- Alignez vos objectifs : Avec une main-d'œuvre qui comprend les architectures de systèmes complexes.
- Renforcez la confiance client : En offrant des points de contact stables et durables.
- Bâissez une mémoire institutionnelle : Grâce au mentorat pour la relève.

naviguer les changements de main-d'œuvre

Le talent d'aujourd'hui valorise la raison d'être, la flexibilité et l'évolution autant que la rémunération. Une stratégie d'embauche permanente solide :

- Augmente l'engagement et la satisfaction.
- Soutient les modèles hybrides et les structures évolutives.
- Favorise la confiance, l'inclusion et l'agilité.
- Permet le développement du leadership et de la relève.
- Offrir une expérience de travail valorisante portée par une mission claire

réduire le roulement de personnel et les coûts d'embauche

Le roulement de personnel perturbe les équipes et pèse sur les budgets. Une stratégie permanente forte permet de :

- Réduire les coûts : En brisant le cycle coûteux du remplacement perpétuel.
- Préserver le savoir-faire : En gardant l'expertise technique à l'interne.
- Maintenir la continuité : En évitant les chutes de productivité dues aux postes vacants.
- Libérer les gestionnaires : Pour qu'ils se concentrent sur le coaching plutôt que sur les entrevues et l'embauche des mêmes rôles.

Les organisations qui investissent dans des stratégies de recrutement et de rétention à long terme sont mieux positionnées pour bâtir des équipes cohérentes et performantes, tout en assurant la continuité de leurs activités.

le saviez-vous?

La réputation de votre entreprise compte : 83 % des talents consultent les évaluations et avis en ligne d'une entreprise avant de postuler.

(source: www.glassdoor.com)

L'engagement est la priorité : En 2024, 81 % des spécialistes RH ont identifié l'engagement comme priorité de rétention.

Le coût d'un poste vacant : Le coût moyen pour embaucher et former un nouvel employé est de 4 129 \$, avec un délai de dotation de 42 jours.

Lien avec la satisfaction client : Les entreprises ayant de fortes stratégies de rétention voient une augmentation de 28 % de la satisfaction client.



comment attirer, intégrer et retenir le talent permanent

attirer les talents de premier plan

Dans un paysage numérique concurrentiel, les organisations doivent miser sur la proposition de valeur plutôt que sur de simples descriptions de postes. Une stratégie d'attraction solide inclut :

- Croissance de carrière : Offrez des programmes d'avancement et de la formation continue.
- Culture d'entraide : Mettez sur le sens, le sentiment d'appartenance et la reconnaissance pour attirer les talents en quête d'une expérience de travail valorisante.
- Positionnement stratégique fondé sur les données : Tirez profit de l'intelligence de marché sur les échelles salariales actuelles, les tendances de l'offre et de la demande, ainsi que l'analyse géographique pour garantir une offre compétitive et attrayante.

l'intégration la clef du succès

Les 90 premiers jours sont cruciaux. Ils forgent la perception qu'une nouvelle recrue aura de votre culture et de son avenir chez vous. Le processus d'intégration accélère la rentabilisation et assure l'engagement à long terme des talents en ingénierie de haut niveau.

- Pré-intégration : Trousse de bienvenue et attentes claires avant le jour 1.
- Plan de 90 jours : Objectifs précis et jumelage avec un mentor.
- Formation : Apprentissage sur mesure selon le rôle.
- Lien avec le gestionnaire : Tenir des rencontres individuelles (1:1) régulières pour offrir de la rétroaction et du soutien afin de bâtir un lien de confiance.

des stratégies de rétentions qui fonctionnent

Les employés restent là où ils se sentent valorisés, stimulés et soutenus. La rétention repose sur la croissance, l'équilibre et la qualité du leadership. Voici des stratégies efficaces :

- Perfectionnement : Encourager le développement professionnel par le biais de l'accompagnement (coaching) et de l'octroi d'allocations de formation.

- Cheminement de carrière : Proposer des plans clairs assortis de jalons concrets pour favoriser la croissance à long terme.
- Équilibre et bien-être : Horaires flexibles et soutien en santé mentale.
- Reconnaissance : Célébrer régulièrement les réussites pour renforcer l'engagement des employés.
- Leadership inclusif : Favoriser l'équité, la confiance et la cohésion d'équipe.
- Rémunération compétitive : Avantages sociaux et primes de bien-être.
- Flexibilité : Le travail hybride ou à distance est un facteur clé de satisfaction.

Les meilleurs talents recherchent plus qu'un simple chèque de paie : ils cherchent un avenir.

le saviez-vous ?

L'embauche à l'interne a chuté de 8 % par rapport à l'année dernière. La diminution des promotions et des mouvements latéraux réduit les perspectives d'avancement, ce qui pousse inévitablement les meilleurs talents à regarder ailleurs.

(Source: Workday Global Workforce Report)

Baisse de la rétention : L'ancienneté moyenne des employés est passée à 4,2 ans en 2024, comparativement à 4,5 ans en 2022.

Selon notre rapport Randstad Workmonitor 2025 :

- 65 % des répondants affirment que les valeurs de l'employeur sont primordiales.
- 48 % démissionneraient si leurs besoins en matière de flexibilité n'étaient pas comblés.
- 60 % auraient davantage confiance en leur employeur si celui-ci offrait des avantages sociaux personnalisés.
- 84 % des travailleurs souhaitent que leur milieu de travail ressemble à une communauté.

Le **taux de départ des employés performants** est en hausse dans tous les secteurs (avec une augmentation médiane de 14 % du taux de roulement d'une année à l'autre). Plus de la moitié des chercheurs d'emploi (57 %) disent se sentir pris dans une impasse, sans perspective d'avancement claire. (Source: Ibid)

Selon les employés sondés dans le cadre de notre étude Randstad sur l'image de marque employeur 2025, les principales raisons de quitter un employeur sont :

- Un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle (37 %)
- Un salaire insuffisant face au coût de la vie (35 %)

le recrutement permanent : votre levier de puissance



réduire le taux de roulement de personnel, augmenter la rétention

Les employés permanents bâtissent :

- Des équipes plus fortes et soudées : Fortes d'une connaissance approfondie de l'organisation et d'une efficacité collaborative accrue.
- Un engagement et une satisfaction supérieurs : Grâce à un travail aligné sur la mission de l'entreprise et à un réel sentiment d'appartenance.
- Une main-d'œuvre stable et prête pour l'avenir : Capable de soutenir la croissance de votre entreprise et de s'adapter aux nouvelles technologies.



sécuriser le savoir institutionnel

Un roulement de personnel constant entraîne :

- Une perte d'expertise technique : Ce qui effrite le « pourquoi » derrière vos architectures de systèmes uniques.
- Des flux de travail perturbés : Les équipes doivent délaisser l'innovation pour se concentrer sans cesse sur le transfert de connaissances et le remplacement de personnel.
- Une baisse de confiance des clients : Les rotations fréquentes déstabilisent les projets à long terme et nuisent à la fiabilité de la prestation de services.

Les employés permanents :

- Préservent l'expertise institutionnelle : En conservant une connaissance pointue de vos technologies, de vos processus et de votre historique.
- Propulsent l'innovation par l'expérience : Ils s'appuient sur le contexte des projets passés pour résoudre des défis techniques complexes.
- Renforcer la continuité opérationnelle en offrant une base fiable pour maintenir la cadence de votre feuille de route numérique.



renforcer votre marque employeur

Aujourd'hui, les candidats font leurs recherches. Votre approche en matière de recrutement et de rétention est votre marque.

Les stratégies d'embauche à long terme bâtissent :

- Un pouvoir d'attraction accru : En démontrant un investissement réel envers vos employés et leur progression de carrière.
- Confiance et crédibilité sur le marché : En vous positionnant comme un « employeur de choix » pour les experts technologiques de haut niveau.
- Un avantage concurrentiel durable : En sécurisant et en cultivant des compétences spécialisées avant qu'elles ne se retrouvent sur le marché libre.



propulser la croissance stratégique à long terme

Les talents permanents vous aident à bâtir l'avenir. Lorsqu'une main-d'œuvre est stable et spécialisée, vous disposez des fondations techniques nécessaires pour passer de la simple maintenance à l'innovation accélérée et à la transformation long terme.

Une base de talents durable vous permet de :

- Accroître vos activités : Tout en maintenant la cohérence et la qualité des résultats.
- Investir dans l'innovation : Sans risquer de perturber vos fonctions essentielles ou votre stabilité quotidienne.
- Créer des bassins de leadership interne : Grâce à une recherche spécialisée et un développement ciblé des talents.
- Réaliser des projets complexes sur plusieurs années : En assurant une continuité totale, de l'architecture initiale jusqu'au déploiement final.

La croissance durable commence par les personnes qui la propulsent. Le recrutement permanent est une stratégie à haut impact dont les bénéfices se mesurent en résilience technique, en performance de pointe et en valeur d'entreprise à long terme.

randstad digital : votre partenaire stratégique pour le recrutement permanent à l'ère numérique

vos succès commencent par les bonnes personnes.

En tant que chef de file mondial numéro 1 des services RH, Randstad Digital se consacre à l'accélération et à la réalisation de votre ambition numérique, avec une présence dans 39 pays et plus de 20 marchés spécialisés. Nous offrons un avantage d'envergure unique en soutenant 300 entreprises du Fortune 500 et en gérant 662 600 candidats actifs quotidiennement, ce qui nous permet de résoudre les défis de talents les plus complexes à l'échelle mondiale.

Nous accélérons votre ambition numérique grâce à quatre lignes de services :

- expérience client
- cloud et infrastructure
- données et analytique
- ingénierie numérique et de produits

Nous nous appuyons sur un réseau d'élite composé de plus de 25 000 ingénieurs et d'experts du numérique, ainsi que de 374 900 candidats qualifiés.

Notre modèle de prestation éprouvé est conçu pour exécuter des stratégies de recrutement permanent complexes. En tirant profit de nos 30 partenariats technologiques et d'une portée mondiale couvrant les modèles de services locaux, nationaux et outre-mer, notre équipe spécialisée offre la rapidité, l'envergure et l'expertise nécessaires pour transformer le recrutement : d'un défi de gestion, il devient un véritable avantage concurrentiel.

Vous recherchez des candidats chevronnés possédant des compétences spécialisées? Vous devez gérer des embauches à haut volume avec des échéances serrées, ou vous recherchez des cadres pour des postes de direction? Nous offrons des solutions de talents permanents adaptées aux besoins de votre entreprise. Nous soutenons également des programmes d'embauche, de formation et de déploiement conçus pour développer et intégrer efficacement les talents émergents.

Bâtissons votre équipe de haut calibre ensemble.

communiquez avec nous



partner for talent.