

Le recrutement axé sur les compétences : Guide de l'employeur

Les avantages du recrutement axé sur les compétences pour les travailleurs et pour les entreprises





Un message de

LaFawn Davis, Directrice des ressources humaines et de la durabilité, Indeed

Je travaille depuis l'âge de 14 ans. J'ai parfois cumulé deux emplois en même temps. Toutefois, en 2000, lors de l'éclatement de la bulle technologique, j'ai été licenciée pour la première fois de ma vie. Je suis restée sans emploi pendant six mois. Mon fils et moi sommes retournés vivre chez mes parents. J'avais honte. Malgré mes efforts pour trouver du travail, les entreprises refusaient ma candidature, parce que je n'avais pas de diplôme universitaire.

Je comprends les personnes qui sont confrontées à des obstacles à l'emploi, qui sont jugées sur des diplômes inutiles plutôt que sur leurs compétences et qui ont l'impression que le monde du travail leur tourne le dos. Si je me suis sentie de la sorte, imaginez des millions de chercheurs d'emploi compétents qui, comme moi, ont été négligés parce qu'ils ne pouvaient pas cocher les bonnes cases sur un formulaire de candidature. Imaginez le nombre de talents inexploités qui passent sous le nez de votre entreprise.

C'est pour cette raison qu'Indeed s'efforce d'aider les employeurs à adopter des stratégies de recrutement axé sur les compétences.

Si vous pouvez effectuer le travail, vous devriez obtenir cet emploi, quels que soient l'endroit et la façon dont

vous avez acquis vos compétences. J'en suis convaincue, mais je sais aussi qu'il faudra du temps et des efforts pour changer la façon dont les gens embauchent. De nombreux employeurs ne sont pas familiers avec le recrutement axé sur les compétences. Ils doivent donc comprendre ce que cette stratégie implique et ses avantages non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les entreprises.

Si vous souhaitez mettre en place une stratégie de recrutement axé sur les compétences dans votre entreprise, Indeed est là pour vous accompagner dans votre progression. Les renseignements présentés dans ce guide sont tirés du dernier rapport annuel d'Indeed, « Smarter Hiring With Data-Driven Insights » (en anglais uniquement), qui s'intéresse à la façon dont les chercheurs d'emploi et les employeurs perçoivent la qualité du recrutement. J'espère que vous utiliserez ce guide pour orienter les conversations sur le recrutement axé sur les compétences avec confiance afin de convaincre les personnes sceptiques et d'aider votre organisation à comprendre en quoi ce recrutement s'inscrit dans vos stratégies d'attraction et de fidélisation des talents à court et à long terme.

La méthodologie

Le rapport annuel d'Indeed sur la pertinence dans le recrutement est fondé sur un sondage en ligne mené du 21 juin au 12 juillet 2024.

Voici le profil des personnes interrogées :

- 9 671 chercheurs d'emploi, c'est-à-dire les personnes qui occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel, ou qui sont à la recherche d'un emploi
- 5 666 employeurs, c'est-à-dire les personnes ayant des responsabilités de haute direction dans leur entreprise

Ce sondage représente six des principaux marchés d'Indeed. Les répondants par pays se répartissent comme suit¹ :

- Chercheurs d'emploi : Allemagne (1 014), Canada (1 003), États-Unis (1 027), France (1 033), Pays-Bas (507), Royaume-Uni (1 066)
- Employeurs : Allemagne (509), Canada (252), États-Unis (1 003), France (506), Pays-Bas (253), Royaume-Uni (1 128)

Lorsque vous faites référence à ce sondage, veuillez utiliser la mention suivante :

**Sondage d'Indeed avec YouGov 2024,
total n = 5 650 chercheurs d'emploi et 3 651 employeurs**

¹En raison des différences dans la taille des échantillons par pays, certains pourcentages qui représentent les totaux des six principaux marchés peuvent ne pas éga

Table des matières

Un message de LaFawn Davis, Directrice des ressources humaines et de la durabilité chez Indeed	2
À propos d'Indeed	4
En quoi consiste le recrutement axé sur les compétences et quels en sont les avantages pour les entreprises?	5
En supprimant les exigences en matière de diplôme, vais-je embaucher des candidats moins pertinents?	7
Que faire si je ne dispose pas des outils et des ressources pour mettre en œuvre le recrutement axé sur les compétences?	8
Quel est le lien entre, d'une part, l'apprentissage et le perfectionnement, et d'autre part, le recrutement axé sur les compétences?	10
Comment le recrutement axé sur les compétences s'inscrit-il dans la marque employeur?	12
Les cinq principaux faits saillants pour une stratégie de recrutement axé sur les compétences réussie	14

À propos d'Indeed

Indeed est le 1er site d'emploi dans le monde² avec plus de 595 millions de profils de chercheurs d'emploi³. Indeed s'efforce de faire des chercheurs d'emploi une priorité tout en fournissant rapidement des correspondances pertinentes aux employeurs afin de soutenir leurs besoins de recrutement.

Chaque jour, nous aidons des millions de personnes à trouver l'emploi qui leur convient pour une vie plus épanouie, en combinant les dernières technologies d'IA avec la puissance du jugement et du contact humains.

Plus de
595 M

de profils de
chercheurs
d'emploi

Données Indeed (à l'échelle mondiale),
comptes de chercheurs d'emploi
disposant d'une adresse courriel
unique vérifiée

1re

application de
recherche d'emploi
sur iPhone et
Android dans plus
de 25 pays

Catégorie des applications mobiles pour
affaires et entreprises sur SimilarWeb,
juin 2023

24 M

d'offres d'emploi
au total sur
Indeed à l'échelle
mondiale

11

offres d'emploi
ajoutées chaque
seconde, partout
dans le monde

6,3 M

de candidatures
Indeed Apply
finalisées chaque
jour sur un appareil
mobile, partout
dans le monde

23,6 M

d'entrevues
téléphoniques
sur Indeed,
partout dans le
monde

340 000

nouvelles offres
d'emploi ajoutées
chaque mois au
Canada

Données Indeed

Plus de 60

pays disposent
de sites Indeed
au service de
personnes du
monde entier

² Comscore, visites totales, mars 2024

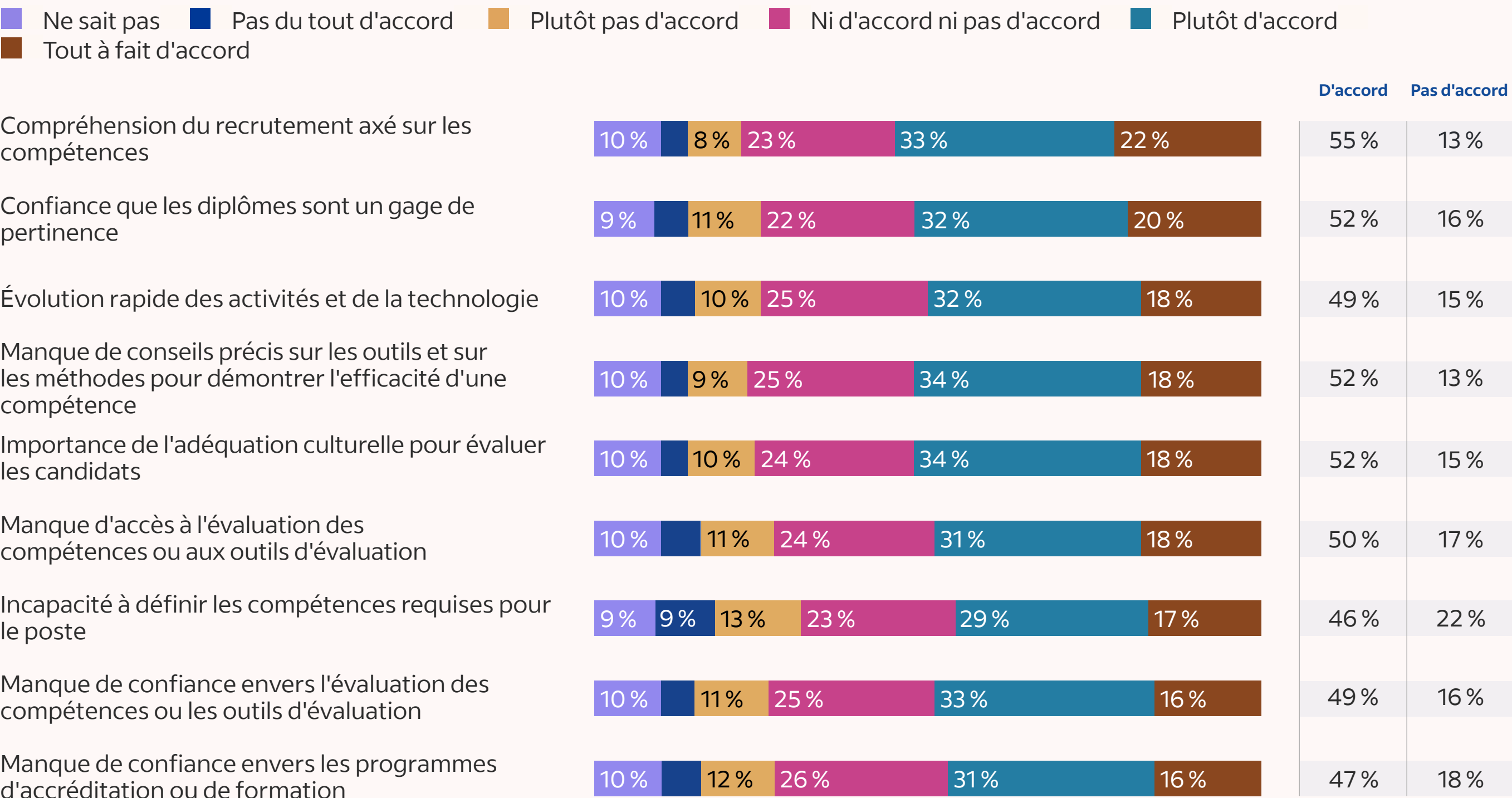
³ Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi qui disposent d'une adresse courriel unique vérifiée

En quoi consiste le recrutement axé sur les compétences et quels en sont les avantages pour les entreprises?

Le recrutement axé sur les compétences, souvent appelé recrutement basé sur les compétences, est centré sur le repérage et sur l'évaluation des candidats en fonction de leurs compétences, quels que soient l'endroit et la façon dont ils les ont acquises. Les « compétences » varient selon le poste, mais elles englobent toutes les aptitudes qui peuvent s'appliquer à un environnement de travail, de la programmation à l'analyse de données, sans oublier l'adaptabilité et la communication efficace. Une approche axée sur les compétences reconnaît qu'une formation classique et des diplômes sont requis pour certains postes, mais elle reconnaît également qu'ils ne sont pas toujours nécessaires pour réussir dans d'autres postes.

Pourquoi les gestionnaires ont-ils des difficultés à adopter le recrutement axé sur les compétences?

Le défi le plus souvent cité dans les six principaux marchés est le manque de familiarité avec cette stratégie.



Question posée à l'employeur : Dans quelle mesure, si tel est le cas, êtes-vous en accord ou en désaccord avec le fait que chacun des énoncés suivants soit un obstacle qui puisse empêcher les gestionnaires d'adopter et de mettre en place le recrutement axé sur les compétences?
Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 7 %.

La plupart des chercheurs d'emploi (60 %) indiquent ne pas être familiers avec l'expression « recrutement axé sur les compétences » et la plupart des employeurs (61 %) expliquent que, même s'ils saisissent le concept, ils ne comprennent pas très bien ce que cette stratégie implique. Cependant, les deux groupes comprennent la valeur d'une approche axée sur les compétences : 67 % des chercheurs d'emploi et 51 % des gestionnaires de recrutement estiment qu'une expérience pertinente en milieu de travail est l'indicateur le plus important d'une embauche de qualité, plus important encore que les diplômes, les titres de poste et les années d'expérience.

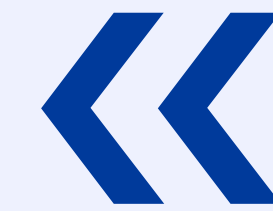
De nombreuses études démontrent que le recrutement axé sur les compétences est un atout tant pour les chercheurs d'emploi que pour les employeurs et cette idée prend déjà de l'ampleur. Voici ses principaux avantages :

- **La simplification de l'attraction de talents.** Les gestionnaires de recrutement qui adoptent le recrutement axé sur les compétences aux États-Unis estiment qu'il est [deux fois plus facile de trouver des candidats pertinents](#)* que ceux qui ne le font pas.
- **Des embauches plus pertinentes et moins d'erreurs d'embauche.** Dans une étude américaine, les [trois quarts des gestionnaires de recrutement](#)* ont déclaré avoir embauché des candidats plus motivés et réduit les

erreurs d'embauche, c'est-à-dire lorsqu'une personne embauchée ne correspond pas au profil recherché. Une étude d'Indeed a révélé que l'un des avantages les plus cités par les employeurs qui utilisent une stratégie axée sur les compétences est l'attraction de candidats pertinents.

- **L'élargissement du bassin de talents et la diversification de la main-d'œuvre.** Parmi les employeurs qui ont adopté le recrutement axé sur les compétences, 64 % affirment qu'il a amélioré la diversité dans leur organisation et 59 % expliquent qu'il a renforcé l'équité.
- **L'amélioration de la fidélisation.** Une étude américaine a montré que les employés sans diplôme embauchés par les entreprises pour des postes pour lesquels les exigences en matière d'éducation ont été supprimées restent à leur poste [20 % plus longtemps](#)* que leurs homologues qui ont fait des études supérieures.
- **La réduction des coûts.** L'embauche coûte cher. Une étude de la SHRM menée aux États-Unis a révélé que l'adéquation entre les compétences et les postes réduit les [coûts élevés du roulement de personnel](#)*.

* Articles en anglais



Le recrutement axé sur les compétences est centré sur le repérage et sur l'évaluation des candidats en fonction de leurs compétences, quels que soient l'endroit et la façon dont ils les ont acquises. »

LaFawn Davis
Directrice des ressources humaines et
de la durabilité chez Indeed

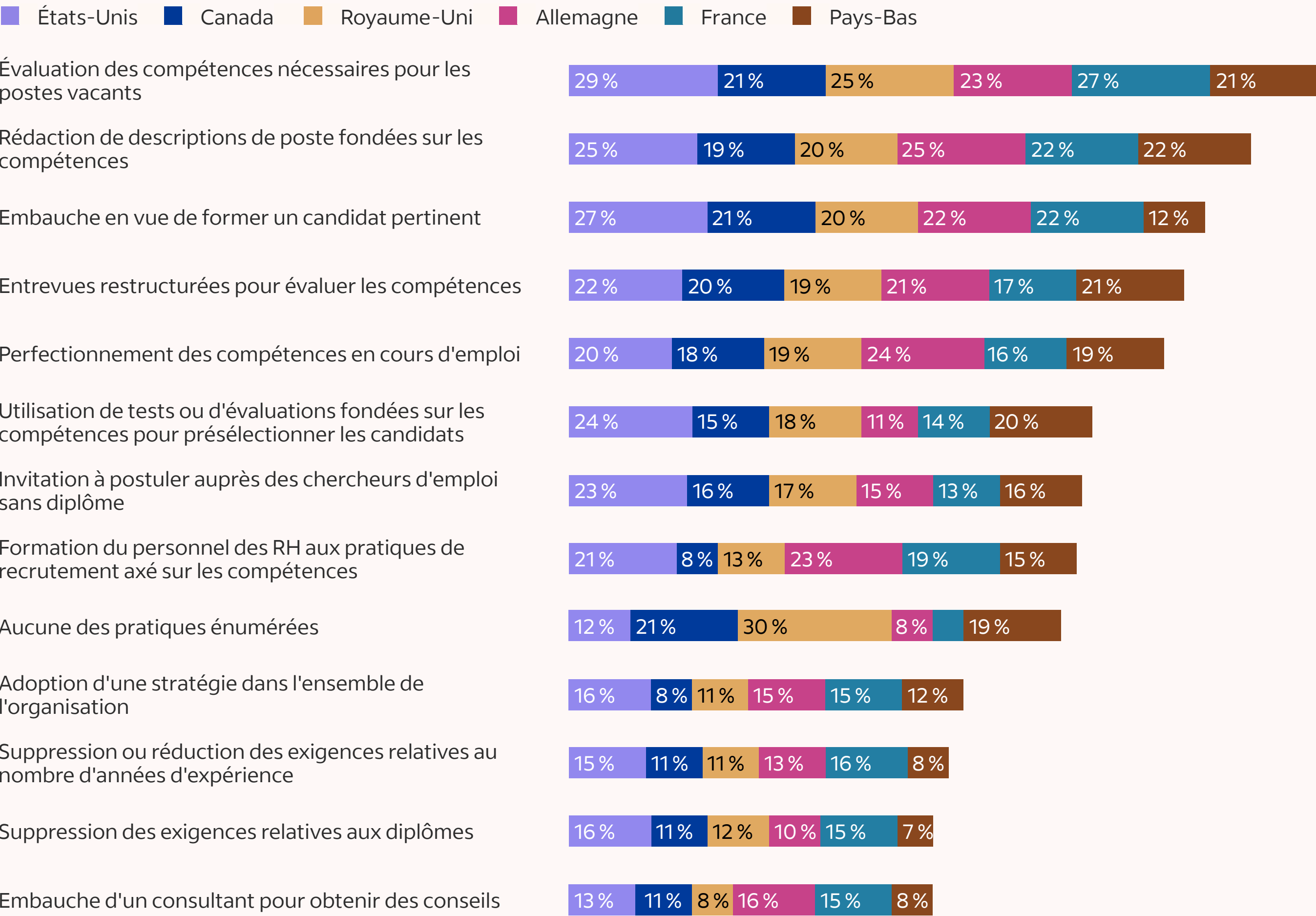
En supprimant les exigences en matière de diplôme, vais-je embaucher des candidats moins pertinents?

Les candidats qui n'ont pas d'indicateurs traditionnels de pertinence sur leur CV peuvent tout de même présenter les compétences nécessaires pour réussir dans un poste. De plus en plus, les employeurs et les chercheurs d'emploi s'accordent pour dire que les diplômes ne prédisent pas toujours le rendement au travail. La plupart d'entre eux pensent que les compétences les plus précieuses pour un candidat sont les compétences transférables, comme l'aptitude à bien travailler avec différentes personnes (90 %), l'aptitude à faire preuve d'esprit critique et à résoudre des problèmes (90 %) et l'aptitude à apprendre les tâches rapidement (89 %). Toutes ces compétences peuvent être acquises en dehors d'une salle de classe.

Cependant, alors que près de la moitié des employeurs interrogés dans six pays ont défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences, seulement 13 % ont supprimé ou réduit les exigences en matière d'années d'expérience et le même pourcentage a supprimé les exigences en matière de diplôme. La suppression des exigences en matière de formation n'implique pas le sacrifice de la pertinence des candidats, mais l'élimination des obstacles qui permettent d'attirer les candidats dotés des compétences convoitées.

Comment les entreprises ont-elles adopté une stratégie axée sur les compétences?

Les employeurs mettent en place diverses pratiques, mais dans les pays où moins d'employeurs utilisent le recrutement axé sur les compétences, un pourcentage important d'employeurs qui possèdent une stratégie axée sur les compétences affirment ne prendre aucune des mesures énumérées.



Question posée à l'employeur : De quelles manières avez-vous adopté une stratégie de recrutement axé sur les compétences? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Que faire si je ne dispose pas des outils et des ressources pour mettre en œuvre le recrutement axé sur les compétences?

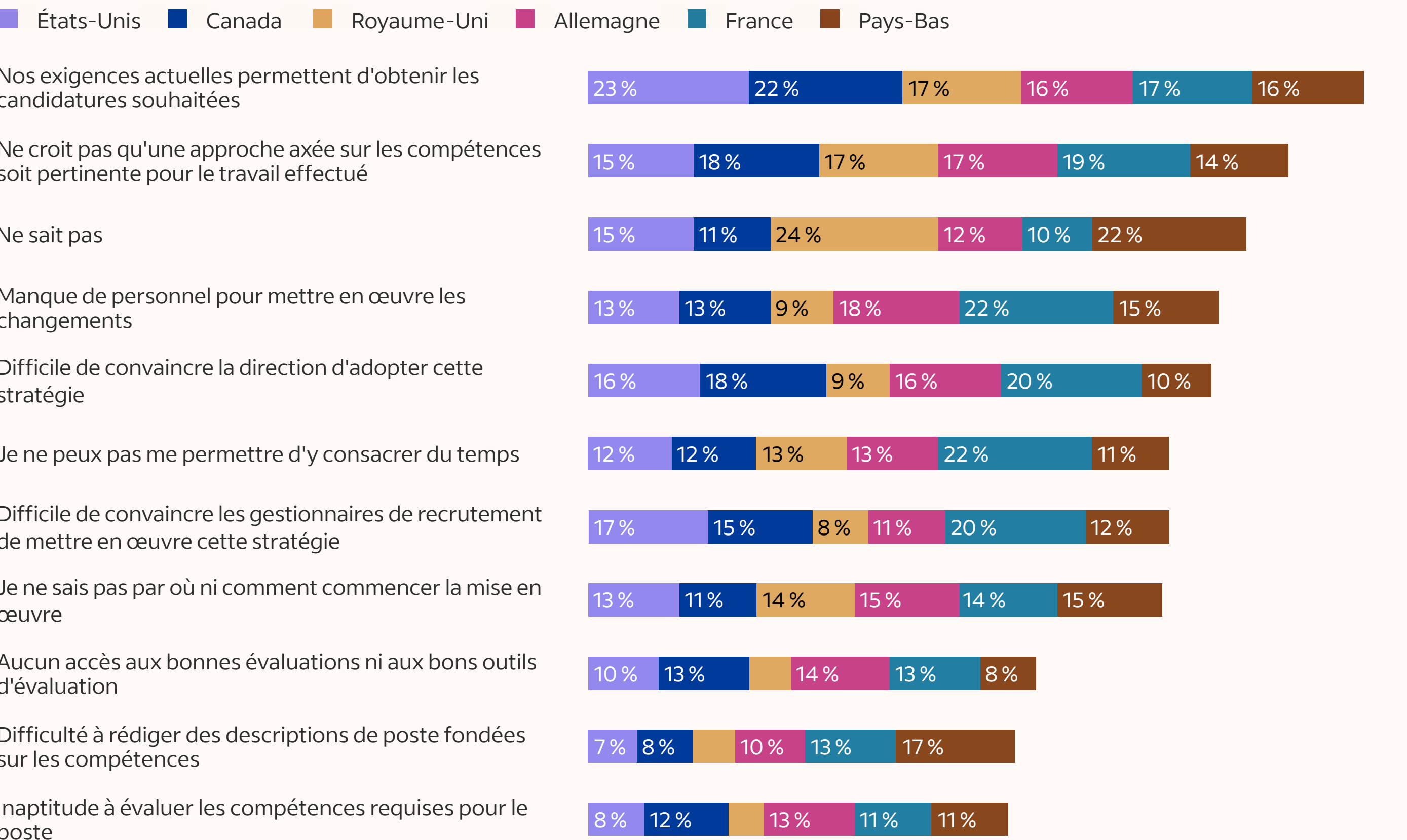
Plus du quart des employeurs qui n'ont pas adopté de stratégie axée sur les compétences indiquent que le manque d'accès aux évaluations ou aux outils d'évaluation adéquats, la difficulté à rédiger des descriptions de poste fondées sur les compétences et à comprendre comment évaluer les compétences pour un poste sont autant d'obstacles à la mise en œuvre d'une stratégie axée sur les compétences.

[L'IA et d'autres technologies peuvent combler ce fossé.](#) Elle peut aussi permettre de personnaliser le processus d'embauche en aidant les recruteurs à discerner les compétences pertinentes dans l'expérience unique des candidats.

Avec la bonne orientation et les mesures de protection appropriées, l'IA aide à réduire les biais et à mettre en relation les employeurs avec des candidats pertinents en fonction des compétences. « L'IA accentue les intentions, elle ne fixe pas ses propres objectifs », explique Byron Auguste. « Si vous essayez de trouver la meilleure personne en fonction des compétences, quelle que soit la manière dont elle a acquis ses compétences, l'IA vous aidera à le faire encore mieux. »

Quels sont les obstacles auxquels font face les employeurs pour mettre en œuvre une stratégie axée sur les compétences?

Dans chacun de nos six marchés clés, de nombreux employeurs estiment que leurs stratégies de recrutement actuelles sont suffisantes. Cependant, ils citent également comme obstacles le manque de temps, de ressources et de connaissances.



Question posée à l'employeur : De votre point de vue, quels éléments empêchent votre entreprise d'adopter une stratégie de recrutement axé sur les compétences? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.
Pourcentages non affichés : Aucun accès aux bonnes évaluations ni aux bons outils d'évaluation – Royaume-Uni 6 %; Difficulté à rédiger des descriptions de poste fondées sur les compétences – Royaume-Uni 6 %; Inaptitude à évaluer les compétences requises pour le poste – Royaume-Uni 5 %.

L'IA peut soutenir le recrutement axé sur les compétences des manières suivantes.

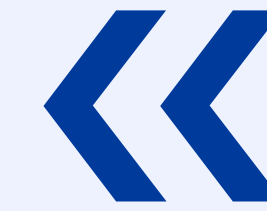
- **Analyse des CV :** « Les modèles d'IA générative peuvent adapter une description qualitative de l'expérience d'un chercheur d'emploi à la taxonomie des compétences que l'employeur recherche », explique Hannah Calhoon, vice-présidente de l'IA chez Indeed. Par exemple, un candidat peut indiquer qu'il a « de l'expérience à la caisse » d'un café, tandis qu'un employeur recherche de l'expérience dans un « point de vente au détail ». L'IA peut aider à discerner les compétences pertinentes, même lorsque les employeurs et les candidats n'utilisent pas le même langage. « Cette méthode crée une concurrence plus équitable pour les chercheurs d'emploi qui n'ont pas autant d'expérience professionnelle et qui maîtrisent moins le langage des entreprises pour décrire leur expérience de travail et leurs compétences », explique la vice-présidente.
- **Contribution à la rédaction des descriptions de poste :** Le [générateur de descriptions de poste alimenté par l'IA d'Indeed](#) tire parti du GPT d'OpenAI pour fournir des descriptions modifiables adaptées à vos besoins en quelques secondes. Si un gestionnaire de recrutement concentre intentionnellement son attention sur les compétences nécessaires à la réussite, le générateur fera de même.
- **Élaboration de questions de présélection efficaces :** Seuls 18 % des employeurs qui ont défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences utilisent des processus d'évaluation ou des évaluations fondées sur les compétences pour présélectionner les candidats. L'IA peut générer des ébauches de questions de présélection et même des questions d'entrevue, en fonction des compétences requises pour chaque poste.

« Imaginez avoir un excellent partenaire de remue-méninges capable de vous proposer des suggestions vraiment tactiques très rapidement », explique Hannah Calhoon. « La création d'un ensemble standardisé de questions d'entrevue et le fait que l'IA vérifie si vous avez posé la même question à tous les candidats sont d'autres domaines pour lesquels l'IA vous aide à éviter les biais ou l'inachèvement du processus. »

- **Recherche des candidats qui possèdent les bonnes compétences :** [L'outil IntelliSource d'Indeed](#) permet de filtrer des millions de profils actifs pour trouver des candidats pertinents. Les employeurs peuvent consulter le récapitulatif des candidats, envoyer des messages personnalisés et inviter des candidats à postuler.

Un profil correspondant est 20 fois plus susceptible de postuler s'il est invité plutôt que s'il voit l'offre d'emploi uniquement dans les résultats de recherche⁴. « Au lieu de créer une description de poste, de cibler les candidats potentiels, d'espérer qu'ils cliquent et postulent, puis de les présélectionner à nouveau, IntelliSource vous permet de passer ces étapes », explique Thomas Bergman, directeur principal des produits pour la mise en relation chez Indeed. « Imaginez pouvoir évaluer les candidats avant même qu'ils ne postulent, choisir ceux avec lesquels vous souhaitez effectuer une entrevue, puis les contacter directement. »

À l'instar du générateur de descriptions de poste alimenté par l'IA d'Indeed, IntelliSource ne favorisera pas de manière indépendante une approche axée sur les compétences. Toutefois, pour les employeurs qui cernent et priorisent les compétences requises pour un poste, IntelliSource peut trouver des candidats pertinents qui risquent autrement d'être mis de côté.



Imaginez pouvoir évaluer les candidats avant même qu'ils ne postulent, choisir ceux avec lesquels vous souhaitez effectuer une entrevue, puis les contacter directement. »

Thomas Bergman
Directeur principal des produits
pour la mise en relation chez Indeed

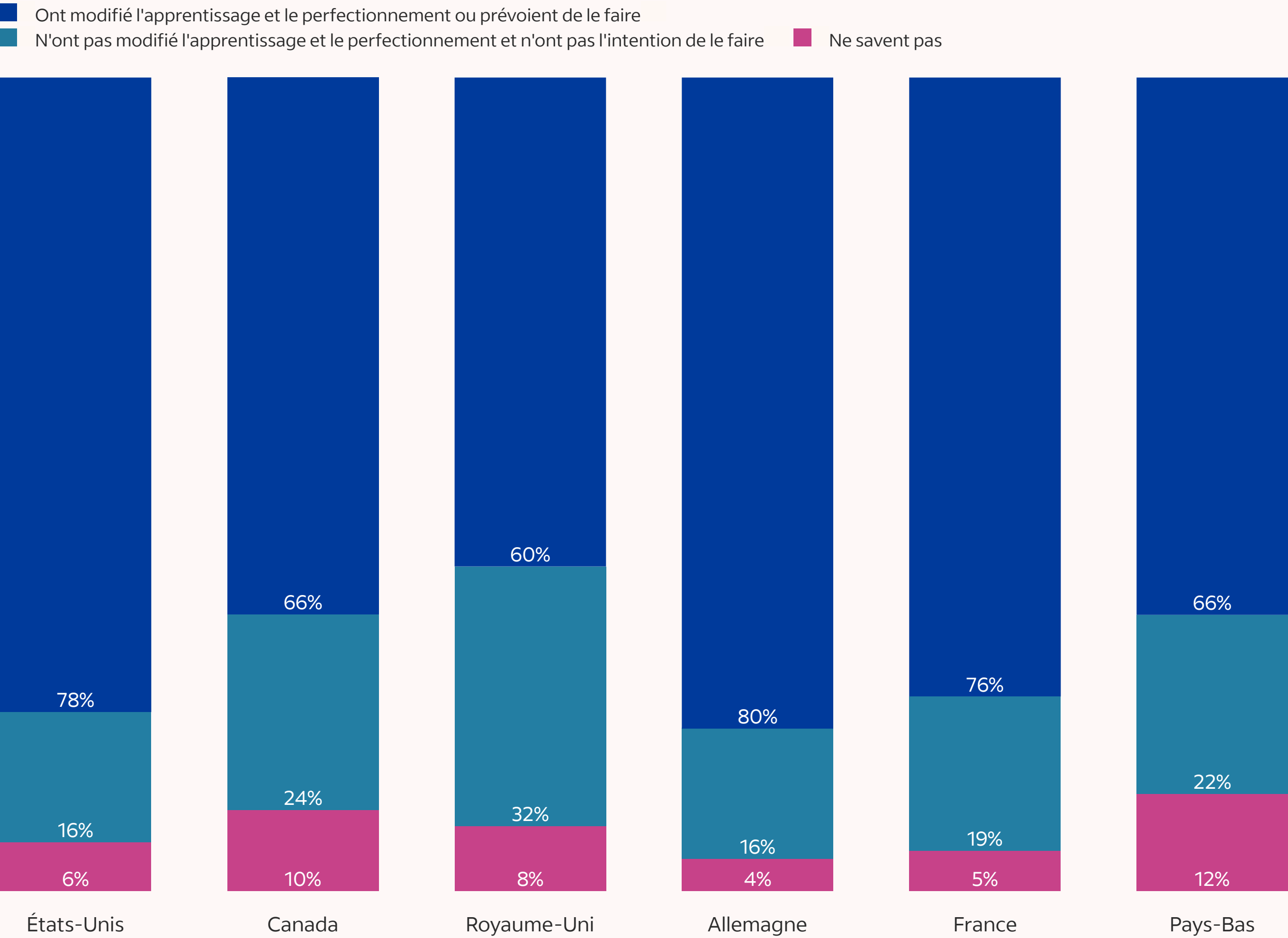
⁴ Données Indeed (Canada), avril 2024 à septembre 2024

Quel est le lien entre, d'une part, l'apprentissage et le perfectionnement, et d'autre part, le recrutement axé sur les compétences?

Les initiatives d'apprentissage et de perfectionnement existent depuis longtemps, mais la majorité des employeurs affirment avoir modifié leurs programmes pour aider les nouveaux employés à acquérir les compétences nécessaires ou envisagent de les modifier. Ces programmes permettent aux entreprises d'embaucher en fonction des compétences qu'elles estiment les plus importantes, comme la pensée critique, le travail en équipe et l'apprentissage rapide. « Des programmes d'apprentissage et de perfectionnement solides permettent de favoriser la réussite des employés, et donc de l'entreprise », explique Aline Eastwick-Field, vice-présidente de la formation et du développement chez Indeed.

Les employeurs mettent-ils à jour leurs programmes d'apprentissage et de perfectionnement?

La plupart d'entre eux mentionnent qu'ils repensent leurs programmes de formation pour aider les nouveaux employés à acquérir les compétences nécessaires.

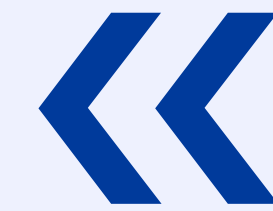


Question posée à l'employeur : Avez-vous modifié ou prévoyez-vous modifier votre programme d'apprentissage et de perfectionnement afin d'aider les nouveaux employés à acquérir les compétences dont vous avez besoin?

Parmi les employeurs, 46 % déclarent qu'ils comptent sur l'apprentissage et sur le perfectionnement pour constituer la main-d'œuvre dont ils ont besoin et cela ne se limite pas aux nouvelles embauches. « Lorsque nous pensons au recrutement axé sur les compétences, nous pensons généralement au recrutement externe, mais ce n'est que le début », précise la vice-présidente. L'étape suivante consiste à déterminer comment améliorer les compétences de votre organisation actuelle grâce à des programmes de formation et de perfectionnement comme le mentorat, l'apprentissage et l'aide aux frais de scolarité. « Les gens se sentent obligés de rester dans une entreprise sur le long terme lorsqu'ils ont des possibilités de carrière et de perfectionnement professionnel. »

Enfin, les employeurs reconnaissent la nécessité de mettre en place des programmes d'apprentissage et de perfectionnement solides pour répondre aux exigences de la main-d'œuvre : 57 % des chercheurs d'emploi interrogés par Indeed ont déclaré qu'ils choisiraient un emploi avec un salaire moins concurrentiel qui offre des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement plutôt qu'un poste avec un salaire concurrentiel, mais sans occasion de croissance. De plus, 75 % des chercheurs d'emploi dans le monde affirment que les occasions d'apprentissage et de perfectionnement sont importantes pour eux lorsqu'ils décident de postuler à un emploi.

Les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement constituent un élément essentiel d'une stratégie axée sur les compétences. Elles aident les employeurs à trouver les talents dont ils ont besoin et à rester agiles dans un marché du recrutement en constante évolution. Pour les chercheurs d'emploi, elles aident les candidats sous-représentés à atteindre leur plein potentiel. Découvrez comment [trois travailleurs aux parcours non conventionnels](#) ont réussi à suivre de nouveaux parcours de carrière grâce à l'apprentissage, au perfectionnement et aux occasions axées sur les compétences.



Des programmes
d'apprentissage et de
perfectionnement solides
permettent de favoriser la
réussite des employés,
et donc celle de
l'entreprise. »

Aline Eastwick-Field
Vice-présidente de la formation et du
développement chez Indeed

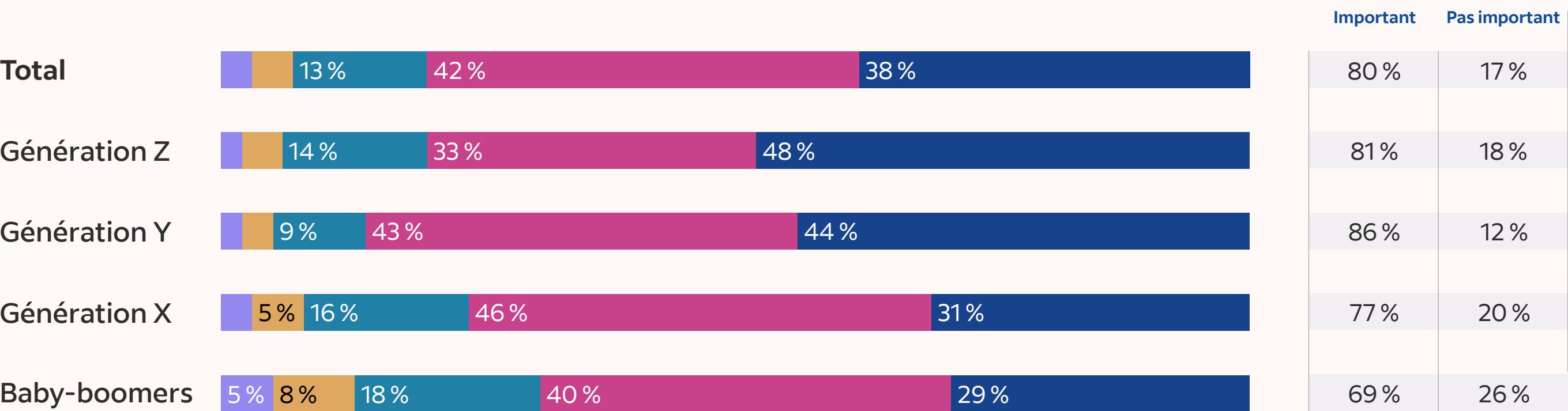
Comment le recrutement axé sur les compétences s'inscrit-il dans la marque employeur?

Votre entreprise a élaboré une stratégie de recrutement axé sur les compétences réussie. Et ensuite? Informez les chercheurs d'emploi grâce à la marque employeur. Les deux tiers des chercheurs d'emploi, en particulier les jeunes générations, affirment que la marque d'une entreprise est importante lorsqu'ils décident de postuler à un emploi. Et même si les chercheurs d'emploi valorisent les occasions d'apprentissage et de perfectionnement, les données d'Indeed montrent que la plupart d'entre eux ne découvrent ces occasions qu'après avoir envoyé leur candidature.

L'image de marque est-elle importante pour capter l'intérêt des candidats?

Une vaste majorité d'employeurs de toutes les générations pensent que la marque de leur organisation est importante pour capter l'intérêt des talents, notamment les plus jeunes employeurs.

Ne sait pas Pas du tout important Pas très important Assez important Très important



Question posée au chercheur d'emploi : Quelle est l'importance de la marque d'une organisation en tant qu'employeur potentiel? Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 5 %.

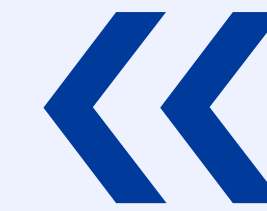
Pour associer une approche axée sur les compétences à votre marque employeur, prenez en compte les éléments suivants.

- **Sortez des sentiers battus :** La plupart des chercheurs d'emploi évaluent la qualité des employeurs sur les sites Web. Les employeurs peuvent communiquer leurs récits de recrutement axé sur les compétences sur les réseaux sociaux. Aidan McLaughlin, directeur mondial du marketing groupe Environnement, Social et Gouvernance chez Indeed, encourage les employeurs à faire preuve de créativité avec ces plateformes.

Par exemple, le site Carrières de FedEx comprend un portail où les anciens combattants peuvent indiquer leur code de profession militaire et être jumelés à des postes vacants qui requièrent des compétences correspondantes. « Ce qui est incroyable, c'est la facilité de structuration des compétences », explique Aidan McLaughlin. « Non seulement cette entreprise montre à quel point l'expérience militaire est valorisée, mais elle facilite la tâche des candidats. »

- [Le Centre Marque employeur d'Indeed](#), où les employeurs peuvent personnaliser le profil de leur entreprise et sélectionner des avis d'employés en vedette, constitue un autre outil utile pour vous aider à façonner le récit de votre marque. Les employeurs qui utilisent le Centre Marque employeur constatent une augmentation moyenne de 27 % des candidatures commencées par offre d'emploi sur Indeed et sur Glassdoor⁵. « Votre centre vous fournit des ressources pour vous aider à rédiger des descriptions de poste et du contenu social qui mettront l'accent sur les compétences et le perfectionnement, mais cela vous aide aussi à faire comprendre clairement au candidat, dès la première interaction, que les compétences, l'apprentissage et le perfectionnement sont au cœur de l'entreprise », explique le directeur mondial.

L'importance de la marque employeur ne doit pas être sous-estimée lorsqu'il s'agit d'élargir votre portée. Cependant, la simple promotion du recrutement axé sur les compétences ne suffit pas : votre marque employeur doit refléter l'expérience de vos employés. « La communication d'un état d'esprit axé sur les compétences n'est pas qu'une question de mots, mais aussi d'action », explique Aidan McLaughlin. « Les employeurs ne devraient concentrer leur attention sur l'image de marque axée sur les compétences qu'après avoir établi une base de pratiques mesurables axées sur les compétences. Une fois ce travail préparatoire terminé, il est temps de communiquer les récits et les exemples réels d'employés qui mettent en évidence la façon dont les compétences, et non les parcours, les privilèges et le prestige, ouvrent des portes dans votre entreprise. »



La communication
d'un état d'esprit axé sur
les compétences n'est
pas qu'une question
de mots, mais aussi
d'action. »

Aidan McLaughlin
Directeur mondial du marketing groupe
Environnement, Social et Gouvernance
chez Indeed

⁵ Source : Données Indeed et Glassdoor (à l'échelle mondiale), février 2022 à février 2023. Les résultats peuvent varier.



Une approche axée sur les compétences vous aidera à mobiliser et à perfectionner vos employés afin qu'ils puissent pérenniser leur carrière et votre entreprise. »

Abbey Carlton
Vice-présidente chargée de l'implication sociale et de la durabilité chez Indeed

Les cinq principaux faits saillants pour une stratégie de recrutement axé sur les compétences réussie

- 1) Le recrutement axé sur les compétences n'est pas seulement bénéfique pour les travailleurs, mais aussi pour les entreprises.** En mettant en œuvre des pratiques axées sur les compétences, les employeurs trouvent plus facilement des candidats pertinents, élargissent et diversifient leur bassin de talents, renforcent la fidélisation et évitent les coûts liés à un roulement élevé du personnel.
- 2) Commencez par repenser les exigences relatives au poste.** Pensez aux compétences qu'une personne utilise tous les jours au travail. Les a-t-elle acquises à l'école, dans le cadre d'un emploi ou en autodidacte? À l'exception des secteurs qui exigent des études et des diplômes précis, cet aspect n'a pas vraiment d'importance, n'est-ce pas? Ce qui compte, ce sont les compétences de l'employé. Il en va de même pour les personnes que vous embauchez.
- 3) L'IA et la technologie vous aident à préparer des descriptions de poste efficaces, à rédiger des questions de présélection et à trouver des candidats potentiels en fonction des compétences pertinentes.** Le générateur de descriptions de poste d'Indeed et IntelliSource ne sont que quelques-uns des produits alimentés par l'IA disponibles pour aider les employeurs à combler l'écart entre la poursuite d'une stratégie axée sur les compétences et sa mise en œuvre.
- 4) Les programmes d'apprentissage et de perfectionnement constituent un élément important d'une stratégie de recrutement axé sur les**

compétences. Ils aident les employeurs à attirer de nouveaux talents et à perfectionner les compétences de leurs employés actuels.

- 5) Une marque employeur qui valorise les stratégies axées sur les compétences capte l'attention des chercheurs d'emploi.** Cependant, l'intégration d'une approche axée sur les compétences dans l'image de marque de votre entreprise ne doit se faire qu'après la mise en œuvre complète des pratiques axées sur les compétences dans l'organisation.

Notre étude sur la pertinence dans le domaine du recrutement révèle un point d'inflexion des marchés du travail dans les principales régions du monde. Les chercheurs d'emploi et les employeurs sont plus frustrés par le recrutement qu'ils ne l'ont été depuis des années. Dans le même temps, les deux groupes considèrent de plus en plus les compétences comme un élément central de la pertinence, ce qui commence à remodeler la façon dont le recrutement est effectué.

« Une approche axée sur les compétences vous aidera non seulement à embaucher les meilleurs candidats, mais aussi à mobiliser et à perfectionner vos employés afin qu'ils puissent pérenniser leur carrière et votre entreprise », explique Abbey Carlton, vice-présidente chargée de l'implication sociale et de la durabilité chez Indeed.



Ce document est soumis aux droits d'auteur appartenant à Indeed, Inc. Toute utilisation, modification, reproduction, retransmission ou republication de la totalité ou d'une partie du présent document sans l'accord écrit d'Indeed est expressément interdite. Indeed décline toute responsabilité quant à l'utilisation ou à l'application de l'information ci-incluse, ou quant à son interprétation.

Copyright © 2025, Indeed, Inc. Tous droits réservés.