

Un recrutement plus intelligent grâce à des analyses fondées sur les données

Édition Pertinence et compétences



indeed



Le salaire, les avantages, le lieu de travail et la culture sont autant d'éléments qui comptent, mais l'aptitude d'une personne à accomplir le travail doit passer avant tout. »

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

La pertinence dans le recrutement

Nous parlons souvent de pertinence ou de qualité des candidatures en lien avec le recrutement, sans forcément donner de définition.

Chez Indeed, nous croyons que la compréhension de ce que signifie la pertinence dans le recrutement pour les chercheurs d'emploi et pour les employeurs aidera à améliorer le recrutement pour tous. Il s'agit d'un concept complexe, dont la définition change en même temps que les réorientations culturelles et l'évolution rapide du panorama des compétences. De nos jours, les employeurs et les chercheurs d'emploi se demandent comment l'intelligence artificielle (IA) modifiera les compétences requises par les emplois dans tous les secteurs, et comment elle transformera les processus de candidatures et de recrutement.

Pour surmonter ces défis, il est essentiel de comprendre ce que représente la pertinence. Nous avons mené un sondage à l'échelle mondiale pour savoir comment des chercheurs d'emploi et des gestionnaires de recrutement du monde entier définissent la pertinence dans le recrutement à l'heure actuelle, comment ils l'évaluent et quels sont les défis qu'ils rencontrent pour trouver des postes ainsi que des candidats pertinents.

Nous avons constaté que les chercheurs d'emploi et les gestionnaires de recrutement s'accordent de manière remarquable sur leur définition de la pertinence d'un profil, et cela indique un changement fondamental dans leurs perceptions respectives du recrutement.

Auparavant, les employeurs considéraient des facteurs comme le niveau de scolarité, les titres de poste et les années d'expérience comme des indicateurs clés de la pertinence d'un candidat. Cependant, nous avons constaté que les employeurs et les chercheurs d'emploi croient maintenant que l'aptitude à démontrer des compétences précises pour un poste donné est plus importante et qu'ils considèrent que les critères traditionnels sont secondaires. La pertinence va au-delà des compétences, c'est-à-dire la correspondance d'un profil aux exigences minimales du poste, et englobe la passion, la capacité d'apprentissage, le professionnalisme, l'ambition et une attitude positive.

Comme le mentionne Abbey Carlton, vice-présidente chargée de l'implication sociale et de la durabilité chez Indeed : « Le choix du candidat idéal est une question complexe. Le salaire, les avantages, le lieu de travail et la culture sont autant d'éléments qui comptent, mais l'aptitude d'une personne à accomplir le travail doit passer avant tout. »

Dans le présent rapport, nous examinons de plus près les points de vue des deux groupes concernant les compétences en matière de recrutement, leur lien avec le concept de pertinence et ce que cela signifie pour l'avenir du recrutement. En effet, s'ils comprennent l'évolution des attentes en matière de pertinence et de compétences, les employeurs peuvent attirer les bons talents plus rapidement, créant ainsi un meilleur recrutement et un meilleur travail, pour tous.

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

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

1. En raison des différences dans la taille des échantillons par pays, certains pourcentages représentant les totaux des six principaux marchés peuvent ne pas égaier 100 %.

Table des matières

Introduction	2
À propos d'Indeed	4
Section 1 : Le recrutement devient de plus en plus difficile	5
Section 2 : La définition de la pertinence dans le recrutement	8
Section 3 : Un virage idéologique	12
Section 4 : D'une mentalité axée sur les compétences vers une nouvelle stratégie de recrutement	16
Section 5 : L'IA et le recrutement axé sur les compétences	21
Section 6 : L'apprentissage et le perfectionnement	28
Conclusion	33

À propos d'Indeed

Indeed est le 1^{er} site d'emploi dans le monde¹ avec plus de 580 millions de profils de chercheurs d'emploi. 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
580 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

1^{re}
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

32,5 M
d'offres d'emploi au
total sur Indeed à
l'échelle mondiale

11
offres d'emploi
ajoutées chaque
seconde, partout
dans le monde

5,9 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 k
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

Section 1

Le recrutement devient de plus en plus difficile

Les chercheurs d'emploi tout comme les employeurs ont du mal à trouver ce qu'ils recherchent.



Section 1

Mises en relation manquées

Indeed a demandé aux chercheurs d'emploi et aux employeurs des principaux marchés d'évaluer leur expérience de recrutement. Les répondants affirment que la situation est difficile et le devient de plus en plus : 45 % des chercheurs d'emploi affirment qu'au cours des trois dernières années, le recrutement est devenu plus ardu, ce qui est le même constat que 58 % des employeurs.

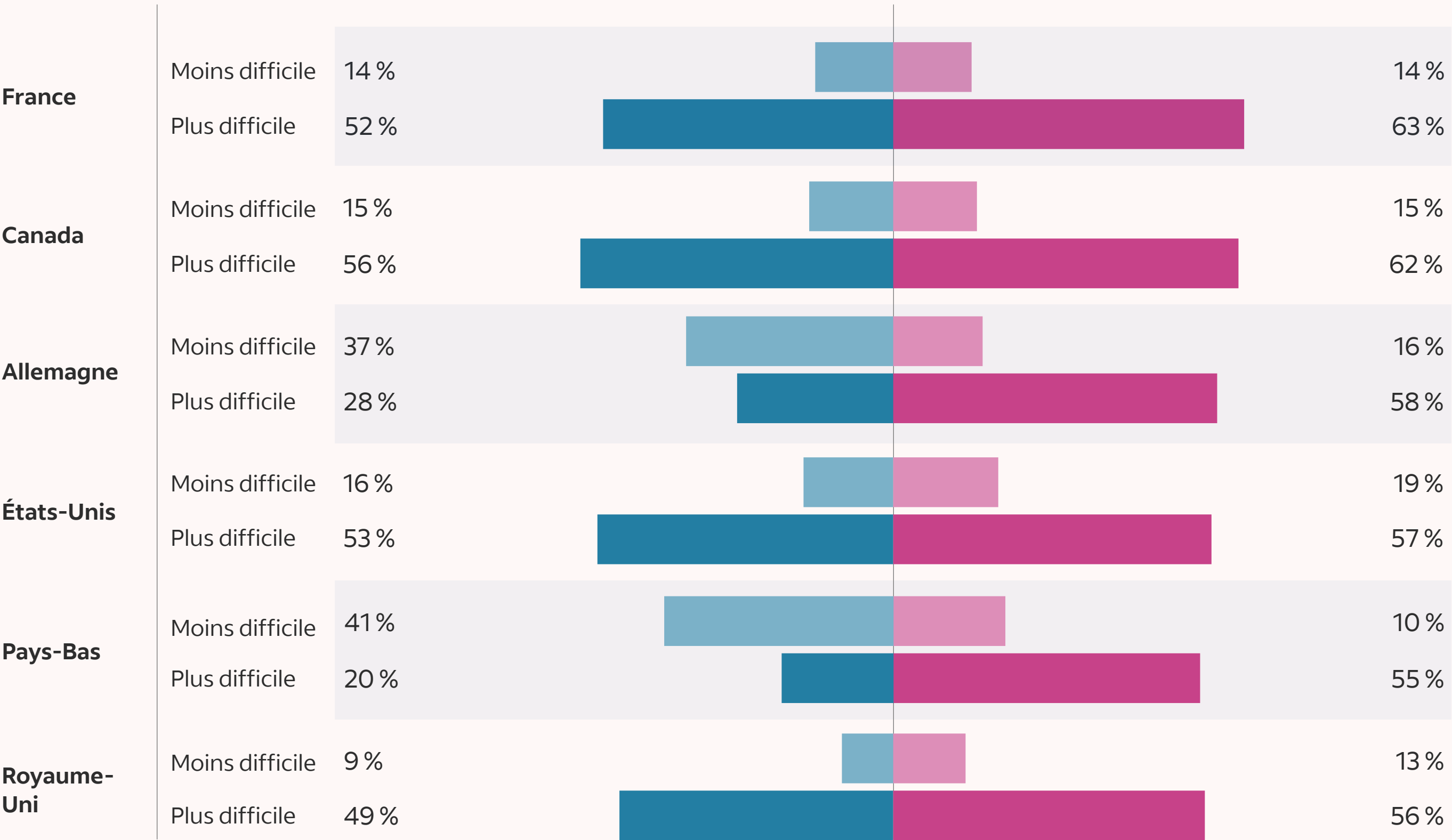
Certaines régions sont plus touchées que d'autres : les chercheurs d'emploi et les employeurs au Canada, aux États-Unis et en France sont les plus susceptibles de considérer que le recrutement se complique.

Les réponses au sondage ont révélé un paradoxe dans la *raison* pour laquelle le recrutement est devenu plus difficile. Les chercheurs d'emploi déclarent que leur plus grand défi est la pénurie de postes pertinents auxquels postuler. Cependant, les employeurs affirment que leur plus grand obstacle est le manque de candidats pertinents. Un tiers des questionnaires indiquent que le manque de candidats est un problème important ou critique pour leur organisation.

Le processus de recrutement devient-il plus difficile?

Les chercheurs d'emploi et les employeurs le confirment, avec des défis particulièrement importants au Canada, aux États-Unis et en France.

Chercheurs d'emploi
Employeurs



Question posée au chercheur d'emploi : Diriez-vous qu'au cours des trois dernières années, il est devenu plus ou moins difficile de se faire embaucher?
Question posée à l'employeur : Diriez-vous qu'au cours des trois dernières années, il est devenu plus ou moins difficile d'embaucher?

Cependant, le problème n'est ni le manque de bons postes ni le manque de candidats pour les pourvoir. Le défi réside dans la difficulté de jumeler les bons candidats avec les bons postes, ce qui souligne le besoin urgent de repenser la manière dont le monde entier embauche.

Quantité ou qualité

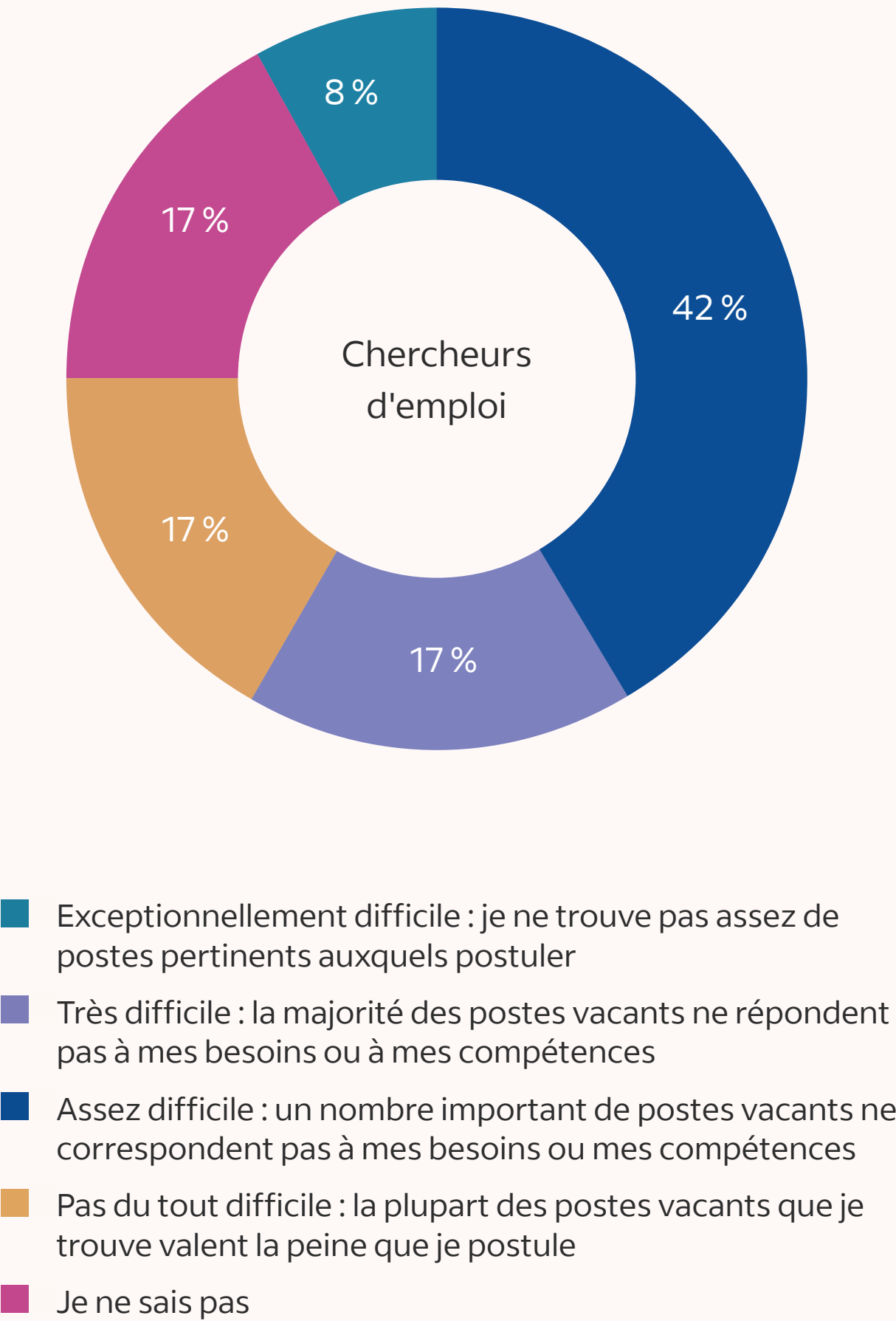
Les chercheurs d'emploi estiment que la principale raison pour laquelle ils passent à côté d'un poste est qu'ils sont en concurrence avec un nombre écrasant de candidats pertinents pour une sélection d'emplois décevante. Ainsi, nombre d'entre eux visent l'efficacité plutôt que la sélectivité lorsqu'ils postulent à des emplois, élargissant leur champ de recherche. Par conséquent, les employeurs reçoivent une avalanche de candidatures.

Les employeurs mentionnent qu'ils examinent attentivement les candidatures à la recherche de candidats pertinents. Selon une étude d'Indeed, les employeurs tiennent compte de la disponibilité, du lieu et de la réactivité d'un candidat dans leur évaluation de la pertinence dans son « ensemble »¹. Lorsque ces éléments font défaut, les employeurs perçoivent un manque de candidats pertinents, mais le problème peut simplement être que les chercheurs d'emploi qualifiés envoient des candidatures de faible qualité².

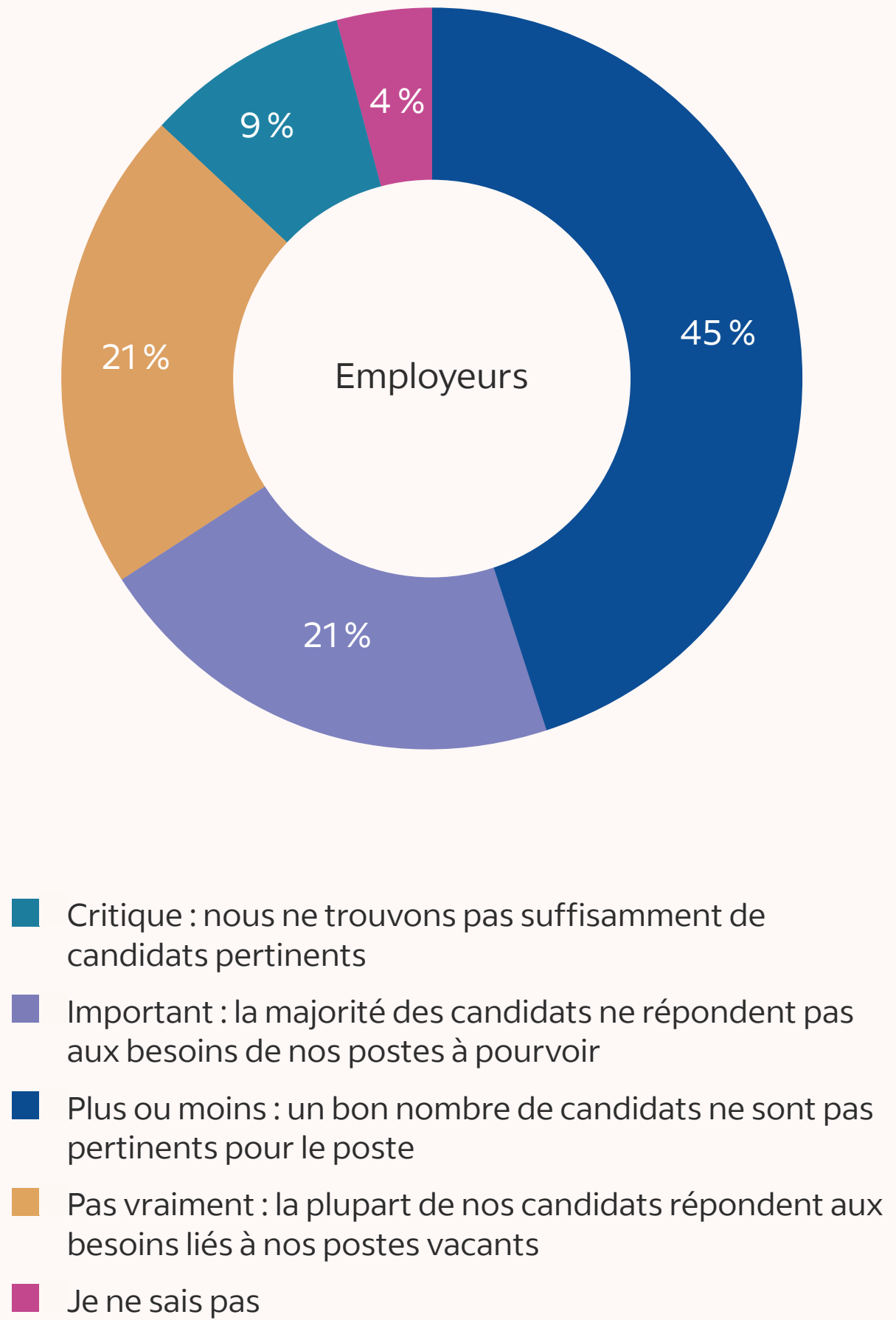
1. Données internes Indeed, pertinence des candidatures, juillet 2024
2. Données internes Indeed, pertinence des candidatures, juillet 2024

À quel point est-il difficile de trouver un emploi ou un candidat pertinent?

Les chercheurs d'emploi et les employeurs ont du mal à trouver ce qu'ils recherchent.



Question posée au chercheur d'emploi : Dans quelle mesure est-il difficile pour vous de trouver des postes pertinents auxquels postuler?
Question posée à l'employeur : Dans quelle mesure, le cas échéant, le manque de candidats pertinents représente-t-il un problème pour votre organisation?



Section 2

La définition de la pertinence dans le recrutement

Quels attributs sont les plus importants?



Section 2

Les compétences sont la clé de la pertinence

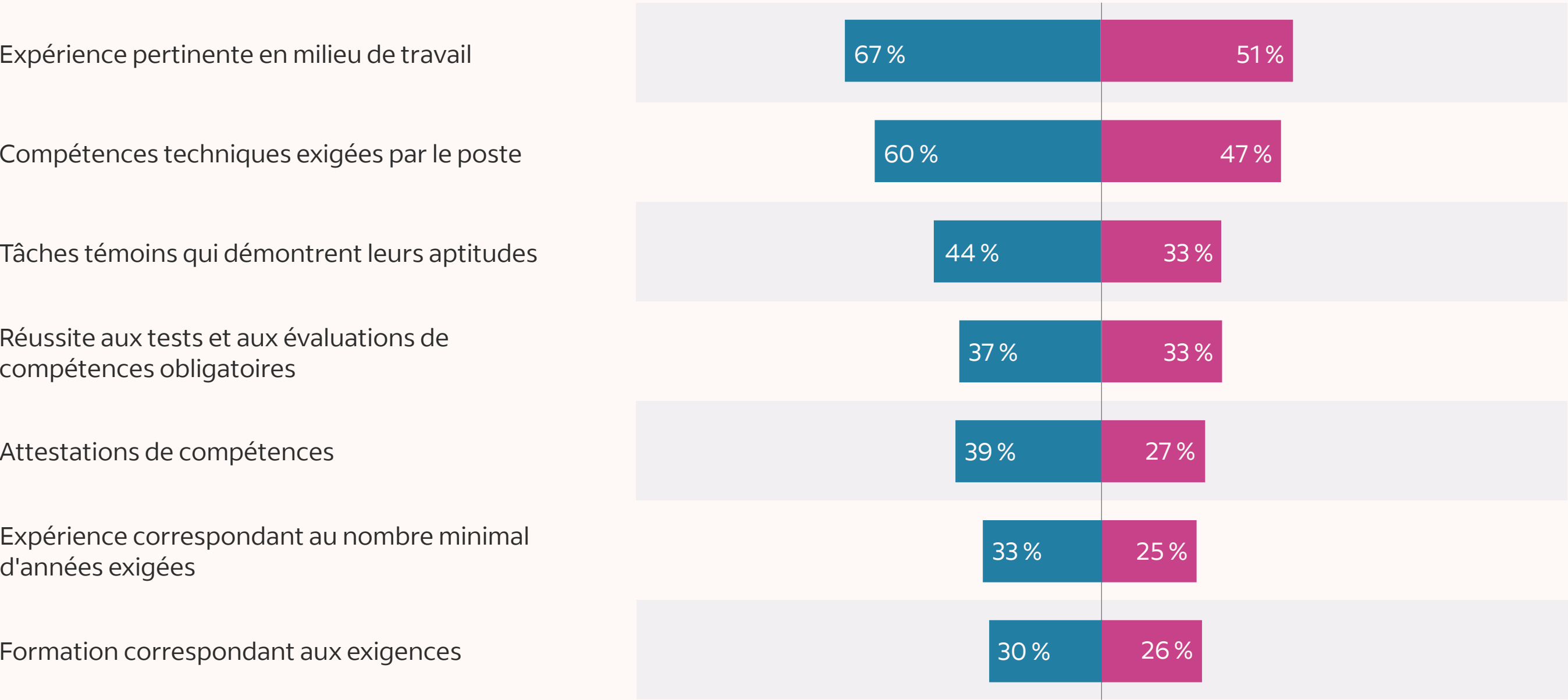
Les chercheurs d'emploi et les employeurs ont des points de vue différents sur les défis actuels en matière de recrutement, mais les deux groupes s'entendent étonnamment bien sur la façon de définir ce qu'est l'embauche d'un candidat pertinent.

La majorité des chercheurs d'emploi (67 %) et des gestionnaires de recrutement (51 %) dans les principaux marchés estiment que l'expérience pertinente en milieu de travail est l'indicateur le plus important. Elle surpasse les diplômes, les titres de poste et les années d'expérience.

Quelles sont les caractéristiques d'un candidat pertinent?

Tant les chercheurs d'emploi que les employeurs affirment que l'expérience en milieu de travail est la priorité lorsqu'il s'agit d'évaluer la pertinence d'un candidat et que les exigences en matière de formation sont les moins importantes.

- Chercheurs d'emploi
- Employeurs

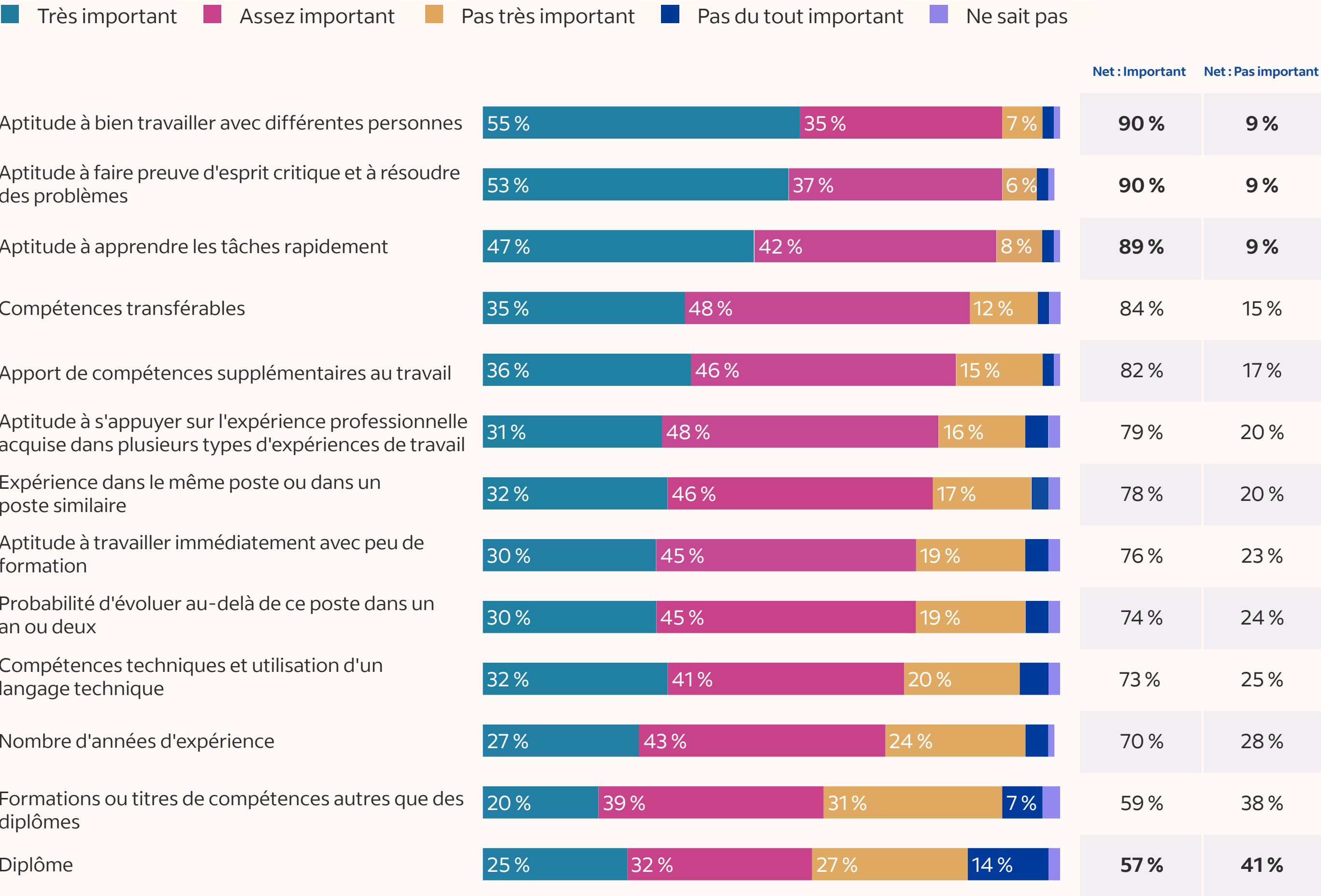


Question posée au chercheur d'emploi : Si vous étiez un employeur ou un recruteur, quelles seraient les questions clés que vous poseriez pour évaluer la pertinence d'un candidat? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent. Question posée à l'employeur : Quelles sont les questions clés que vous prendriez en compte pour déterminer la pertinence d'un candidat? Veuillez en sélectionner jusqu'à trois.

La plupart des chercheurs d'emploi affirment que les employeurs devraient accorder plus d'importance aux compétences transférables, comme l'apprentissage rapide d'un travail (89 %), la pensée critique et la résolution de problèmes (89 %) ainsi que la capacité à travailler avec différentes personnes (88 %), qu'aux années d'expérience (69 %) ou qu'à des compétences techniques précises (64 %). Les employeurs sont d'accord : ils accordent la même priorité que les chercheurs d'emploi à ces compétences et classent les diplômes comme les critères les moins importants lors de l'évaluation des candidats.

Quels critères sont les plus valorisés par les employeurs?

Les compétences générales et transférables figurent en tête de liste des attributs les plus importants et les employeurs accordent moins d'importance aux diplômes.



Question posée à l'employeur : Quelle est l'importance des critères suivants lors de l'évaluation d'un candidat?
Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 5 %.

Section 2

Qui embaucheriez-vous?

Le **candidat A** possède un diplôme dans le domaine, mais n'a aucune expérience dans le secteur.

Le **candidat B** ne possède pas de diplôme, mais a une expérience pratique dans le secteur.

La plupart des chercheurs d'emploi (70 %) croient que les employeurs aimeraient mieux le candidat B. Bien que les employeurs restent attachés aux diplômes, la majorité des gestionnaires de recrutement (62 %) s'accordent pour dire que le candidat B est le meilleur choix.

Quel candidat obtiendra le poste?

Pour la plupart des répondants, une personne qui a de l'expérience, mais pas de diplôme, est un candidat plus pertinent que quelqu'un qui a un diplôme, mais pas d'expérience.

Les répondants ayant choisi le candidat A :

« Je pense que les services RH sont limités par leurs exigences quant au niveau d'études, et que la personne sans diplôme ne serait probablement pas retenue lors du processus de présélection automatisé. »

 (Chercheur d'emploi, États-Unis)

« Le candidat qui détient un diplôme est plus susceptible d'apporter de l'innovation à l'entreprise. »

 (Chercheur d'emploi, Royaume-Uni)

« Vous pouvez lui faire confiance pour être responsable, ponctuel et capable de respecter les délais. »

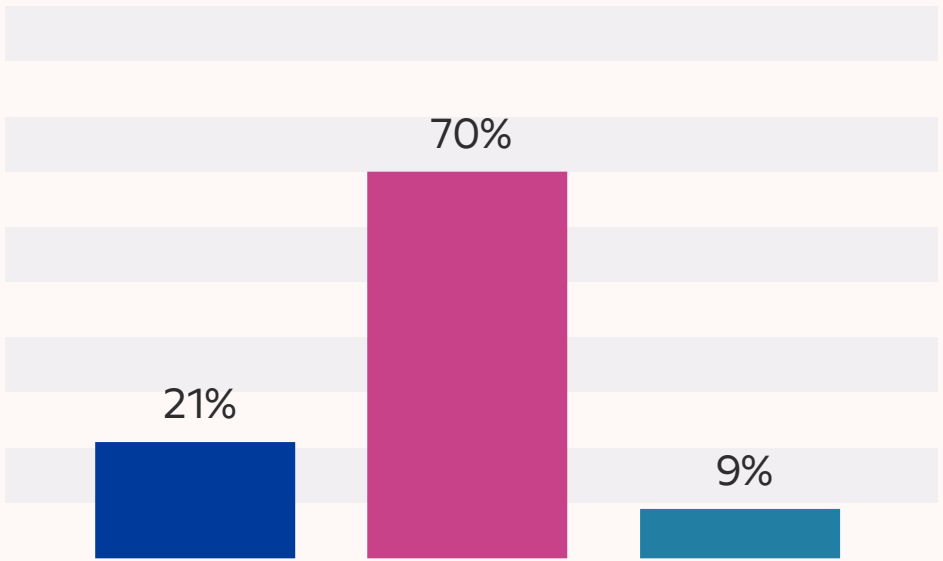
 (Employeur, Canada)

« Un diplôme d'études collégiales démontre des compétences et une volonté de continuer à apprendre. »

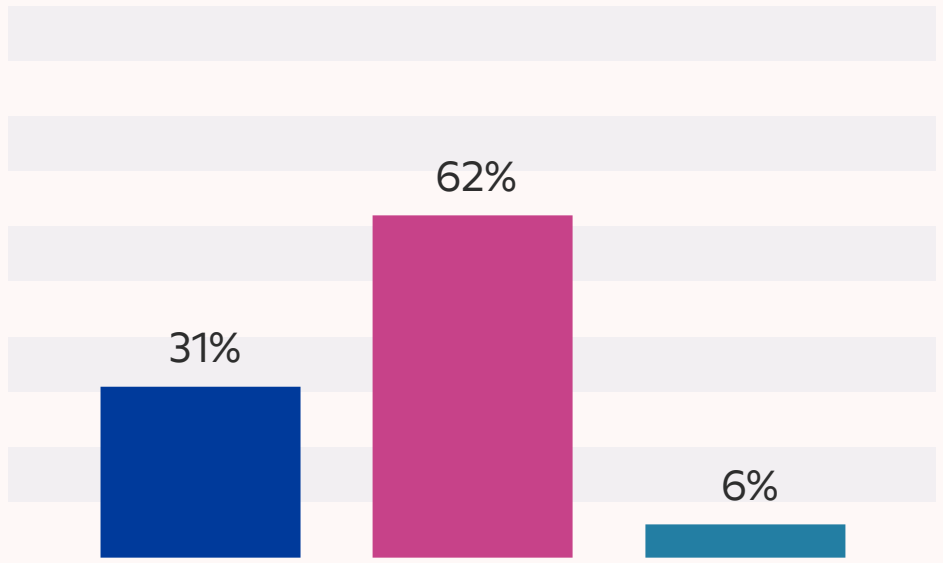
 (Employeur, Allemagne)

Question posée au chercheur d'emploi : Selon vous, quel candidat les employeurs seraient-ils le plus enclins à embaucher?
Question posée à l'employeur : Quel candidat seriez-vous le plus susceptible d'embaucher?

Le candidat que les chercheurs d'emploi pensent que les employeurs embaucheraient



Le candidat que les employeurs embaucheraient



-  **Candidat A** : Possède un diplôme dans le domaine, mais n'a aucune expérience dans le secteur
-  **Candidat B** : Ne possède pas de diplôme, mais a une expérience pratique dans le secteur
-  Ne sait pas

Les répondants ayant choisi le candidat B :

« Une expérience professionnelle riche et diversifiée est plus révélatrice des compétences d'un candidat qu'un diplôme sans expérience. Malheureusement, ce n'est pas toujours un critère de recrutement pour les employeurs. »

 (Employeur, France)

« Beaucoup trop d'importance est accordée aux diplômes. De nombreuses personnes n'ont pas la possibilité d'étudier. »

 (Employeur, Pays-Bas)

« Les diplômes se comptent par dizaines. Au moins 50 % des membres de mon équipe possèdent un diplôme sans lien avec leur poste. Souvent, la partie la plus difficile de l'obtention d'un diplôme est de le financer. »

 (Employeur, États-Unis)

« Une expérience précise et une réussite concrète ont plus de valeur que des compétences académiques génériques. »

 (Chercheur d'emploi, Royaume-Uni)

Section 3

Un virage idéologique

Les employeurs et les chercheurs d'emploi utilisent un nouvel ensemble de valeurs pour définir la pertinence.



Section 3

L'évolution du recrutement

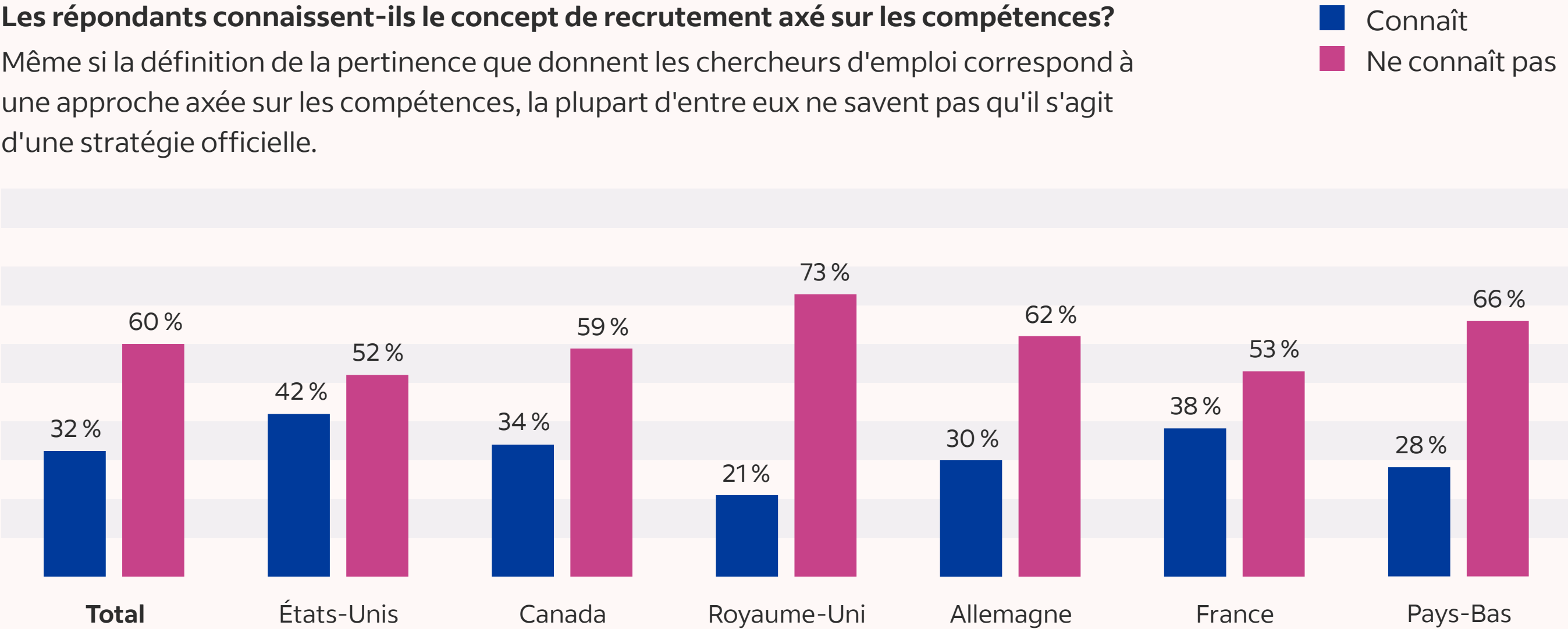
Les répondants pensent qu'un processus de recrutement, pour le marché d'aujourd'hui, misant sur la pertinence des profils, devrait se concentrer sur les compétences réelles des candidats plutôt que sur des indicateurs indirects des aptitudes, comme les diplômes ou les années d'expérience dans le secteur. Indeed, comme d'autres organisations, appelle ce concept le « recrutement axé sur les compétences » ou « embauche axée sur les compétences ».

Le recrutement axé sur les compétences consiste à repérer et à évaluer les candidats en fonction de leurs compétences, quels que soient l'endroit et la manière dont ils les ont acquises.

Fait intéressant, alors que la majorité des chercheurs d'emploi (60 %) affirment ne pas connaître l'expression « recrutement axé sur les compétences », les réponses révèlent que les gens comprennent de manière intuitive le concept. Interrogés sur les principales pratiques associées à une stratégie de recrutement axé sur les compétences, la majorité des chercheurs d'emploi et des employeurs mentionnent des pratiques qui reflètent leur compréhension de la pertinence : évaluer les candidats principalement en fonction des compétences démontrées pertinentes pour le poste et repérer de manière intentionnelle les candidats en fonction de leurs compétences.

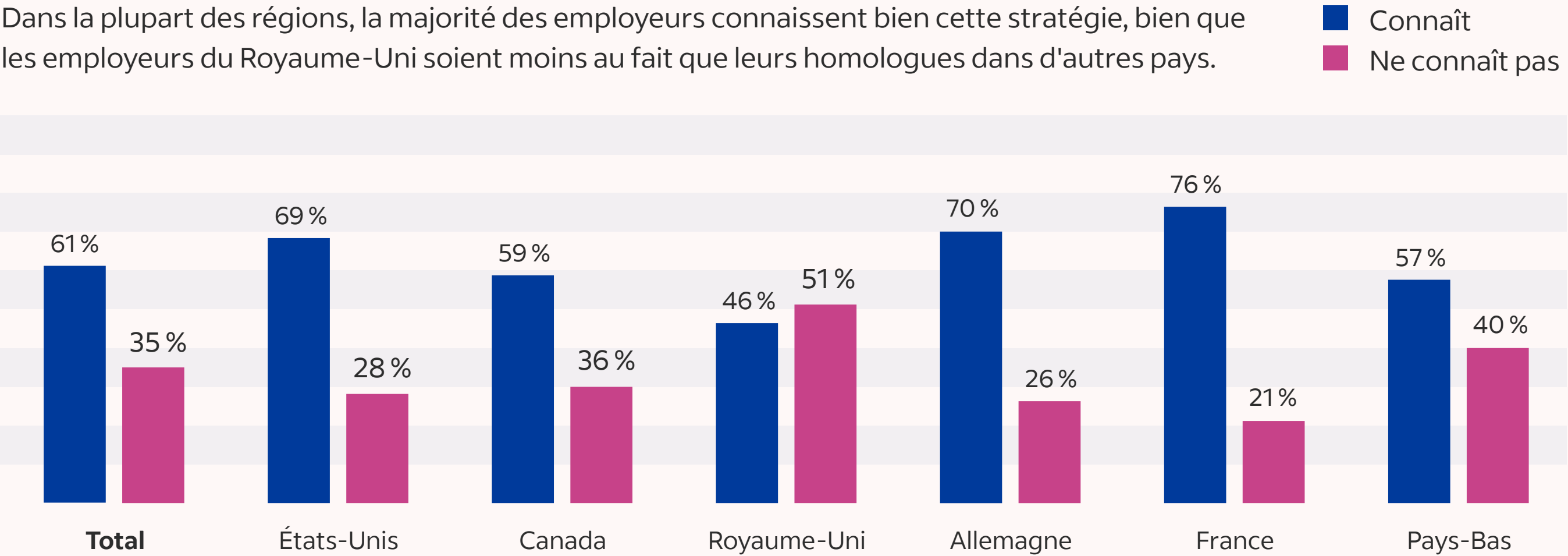
Les répondants connaissent-ils le concept de recrutement axé sur les compétences?

Même si la définition de la pertinence que donnent les chercheurs d'emploi correspond à une approche axée sur les compétences, la plupart d'entre eux ne savent pas qu'il s'agit d'une stratégie officielle.



Question posée au chercheur d'emploi : Dans quelle mesure, le cas échéant, connaissez-vous le concept de « recrutement axé sur les compétences »? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Dans la plupart des régions, la majorité des employeurs connaissent bien cette stratégie, bien que les employeurs du Royaume-Uni soient moins au fait que leurs homologues dans d'autres pays.



Question posée à l'employeur : Dans quelle mesure, le cas échéant, connaissez-vous le concept de « recrutement axé sur les compétences »?

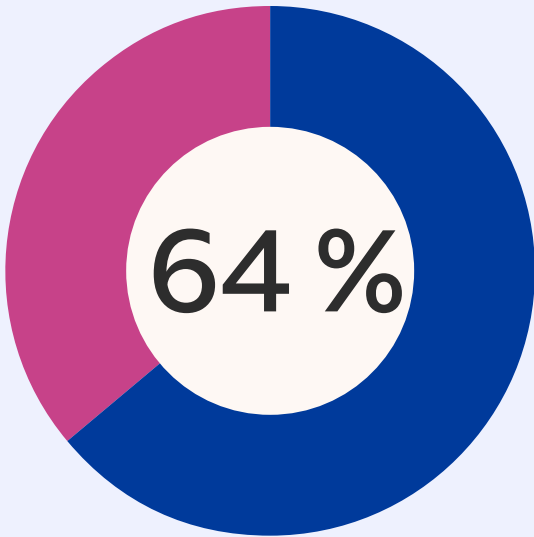
Alors pourquoi cette augmentation du recrutement axé sur les compétences? De manière simple, le recrutement axé sur les compétences s'attaque directement au plus grand défi de recrutement des employeurs : le manque de candidats pertinents. Les employeurs qui ont mis en place une stratégie axée sur les compétences mentionnent que les principaux avantages sont un plus grand nombre de candidats pertinents (28 %) et une incidence plus élevée de compétences transférables (28 %).

Le recrutement axé sur les compétences est également un puissant moteur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance (DEIA+). Parmi les employeurs interrogés, 64 % ayant adopté le recrutement axé sur les compétences mentionnent que celui-ci a amélioré la diversité dans leur organisation et 59 % indiquent qu'il a amélioré l'équité. Parmi ces employeurs, 28 % affirment que l'un des trois principaux avantages d'une stratégie axée sur les compétences est l'augmentation de l'innovation grâce à une plus grande diversité.

Quels sont les avantages du recrutement axé sur les compétences?

Les employeurs qui utilisent déjà une stratégie de recrutement axé sur les compétences mentionnent qu'elle a mené à de nombreux résultats positifs.

- 28 %** Avantages pour l'entreprise : plus d'innovation grâce à davantage de diversité, de résilience organisationnelle et plus encore
- 28 %** Incidence plus élevée des compétences transférables
- 28 %** Plus de candidats pertinents
- 24 %** Amélioration du rendement dans les postes
- 23 %** Meilleur rendement de l'investissement dans les campagnes de recrutement grâce à la réduction des coûts
- 22 %** Employés plus intéressés par l'amélioration des compétences et par la formation
- 20 %** Plus grande diversité de la main-d'œuvre
- 19 %** Meilleure fidélisation des nouveaux employés
- 19 %** Main-d'œuvre plus heureuse
- 19 %** Distribution plus équitable des occasions aux chercheurs d'emploi
- 17 %** Réduction du délai d'embauche



des employeurs qui ont adopté une stratégie de recrutement axé sur les compétences mentionnent que cette dernière a amélioré la diversité dans leur organisation. De plus, **59 %** estiment qu'elle a amélioré l'équité.

Questions posée à l'employeur : Vous mentionnez avoir mis en place une stratégie de recrutement axé sur les compétences. Quels résultats positifs, le cas échéant, en avez-vous tirés? Veuillez en sélectionner jusqu'à trois. Quel effet, le cas échéant, le recrutement axé sur les compétences a-t-il eu sur la diversité dans votre organisation? Quel effet, le cas échéant, le recrutement axé sur les compétences a-t-il eu sur l'équité dans votre organisation?

Section 3

De meilleures correspondances grâce au recrutement axé sur les compétences

Le recrutement axé sur les compétences permet aux employeurs de se démarquer. Bien que 31 % des chercheurs d'emploi affirment que le plus grand défi pour trouver des postes pertinents est le manque de transparence salariale, l'accent mis sur les compétences permet de résoudre bon nombre des autres difficultés mentionnées par les chercheurs d'emploi : des exigences irréalistes des postes (30 %), une trop grande importance accordée à la formation classique (20 %), des agences de recrutement ou des recruteurs inefficaces (18 %) et des offres d'emploi mal rédigées (18 %). Les chercheurs d'emploi mentionnent également qu'une approche axée sur les compétences aide les employeurs à en apprendre davantage sur eux en tant que travailleurs et réduit les biais potentiels.

En France, en Allemagne et aux Pays-Bas, les employeurs ont les meilleures occasions de se démarquer auprès des chercheurs d'emploi. Ces derniers affirment que les exigences irréalistes des postes constituent le plus grand défi pour trouver des postes pertinents, au-delà même d'un manque de transparence salariale. Lorsque les exigences s'alignent sur les compétences requises pour réussir dans un poste, les candidats sont plus en mesure de repérer les bons postes pour eux et d'envoyer une candidature plus précise et réfléchie, ce qui peut réduire la frustration des employeurs à l'égard des candidats moins pertinents.

Quelles sont les plus grandes frustrations des chercheurs d'emploi?

Les difficultés courantes comprennent des exigences irréalistes des postes et une importance excessive accordée à la formation. Toutefois, le recrutement axé sur les compétences peut aider à améliorer l'expérience des candidats.

	États-Unis	Canada	Royaume-Uni	Allemagne	France	Pays-Bas
Manque de transparence salariale	34 %	34 %	33 %	31 %	28 %	21 %
Exigences irréalistes des postes	31 %	31 %	28 %	33 %	29 %	22 %
Agences de recrutement ou recruteurs peu compétents	21 %	18 %	17 %	21 %	15 %	16 %
Trop d'importance accordée à la formation classique	25 %	24 %	18 %	15 %	17 %	19 %
Évaluations qui ne reflètent pas mes compétences	20 %	18 %	12 %	13 %	15 %	11 %
Jumelage insuffisant sur les plateformes d'embauche	21 %	18 %	11 %	14 %	12 %	11 %
Offres d'emploi mal rédigées	19 %	15 %	17 %	23 %	18 %	16 %
Politiques et avantages de l'organisation incompréhensibles	11 %	12 %	7 %	11 %	12 %	11 %
S.O. : je n'ai aucune difficulté à trouver des postes pertinents auxquels postuler	14 %	11 %	15 %	14 %	8 %	21 %

Question posée au chercheur d'emploi : Quel est le plus grand défi que vous rencontrez pour trouver des postes pertinents auxquels postuler? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Section 4

D'une mentalité axée sur les compétences vers une nouvelle stratégie de recrutement

Les employeurs doivent adopter de nouvelles normes, politiques et pratiques organisationnelles.



Section 4

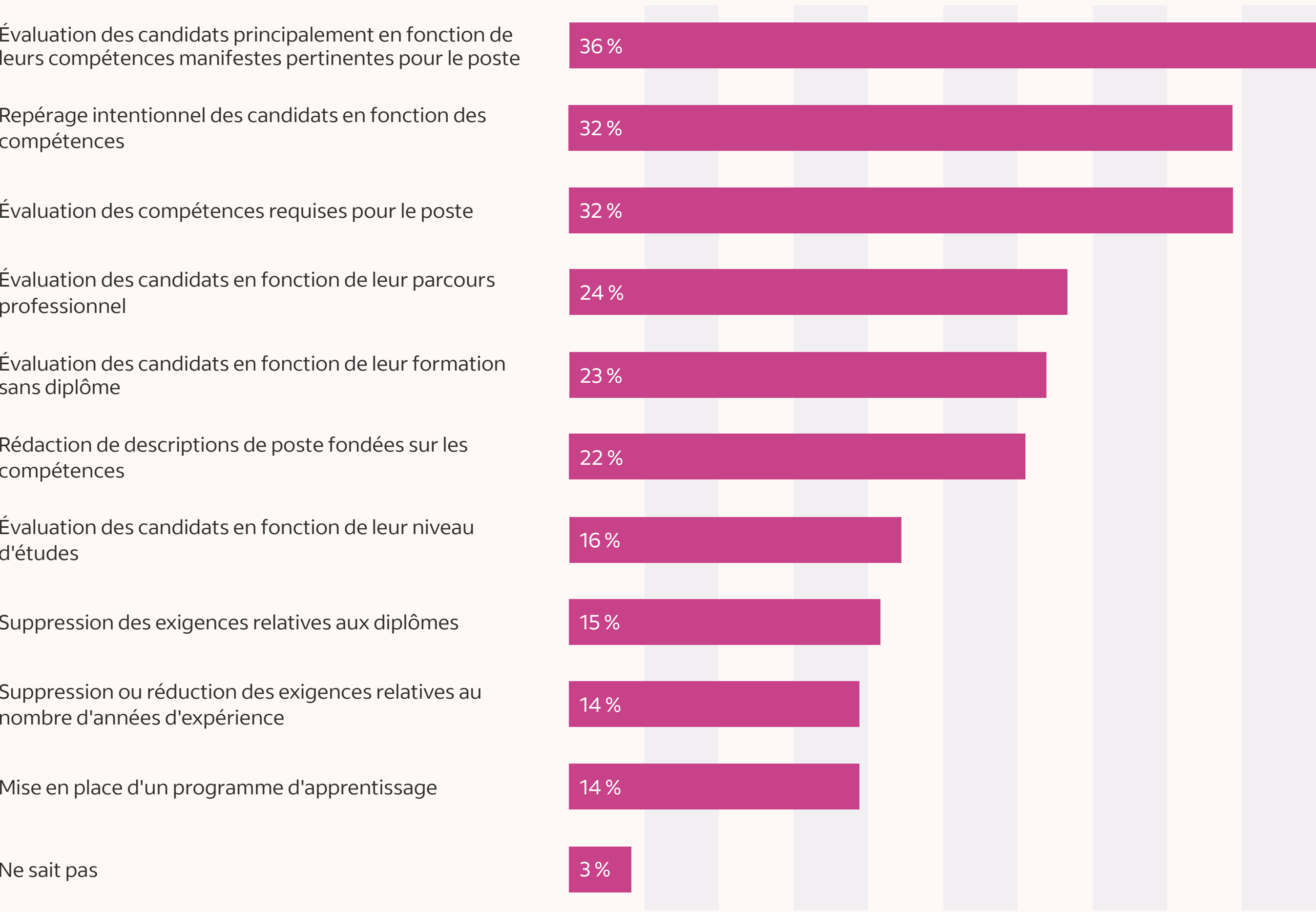
Aller plus loin

Le virage idéologique vers une approche axée sur les compétences est une première étape importante, mais les entreprises qui souhaitent adopter une stratégie complète de recrutement axé sur les compétences devront repenser leurs pratiques et leurs normes organisationnelles. La plupart des employeurs (61 %) comprennent le concept de recrutement axé sur les compétences, mais bloquent à sa concrétisation.

Bien qu'ils sachent que cette approche consiste à évaluer et à embaucher en fonction des compétences plutôt qu'en fonction des indicateurs, ils sont moins susceptibles de déterminer les pratiques qui leur permettront d'y parvenir, comme la rédaction de descriptions de poste fondées sur les compétences et l'évaluation des candidats en fonction de leur formation sans diplôme.

Pour les employeurs, que signifie le recrutement axé sur les compétences?

La plupart comprennent l'importance d'évaluer les compétences des chercheurs d'emploi, mais moins d'employeurs reconnaissent la nécessité d'adapter leurs processus et leurs exigences, et de rédiger des descriptions de poste en fonction des compétences.



Question posée à l'employeur : Comment comprenez-vous le terme « recrutement axé sur les compétences »? Veuillez en sélectionner jusqu'à trois.

Section 4

Mise en place et mise en œuvre

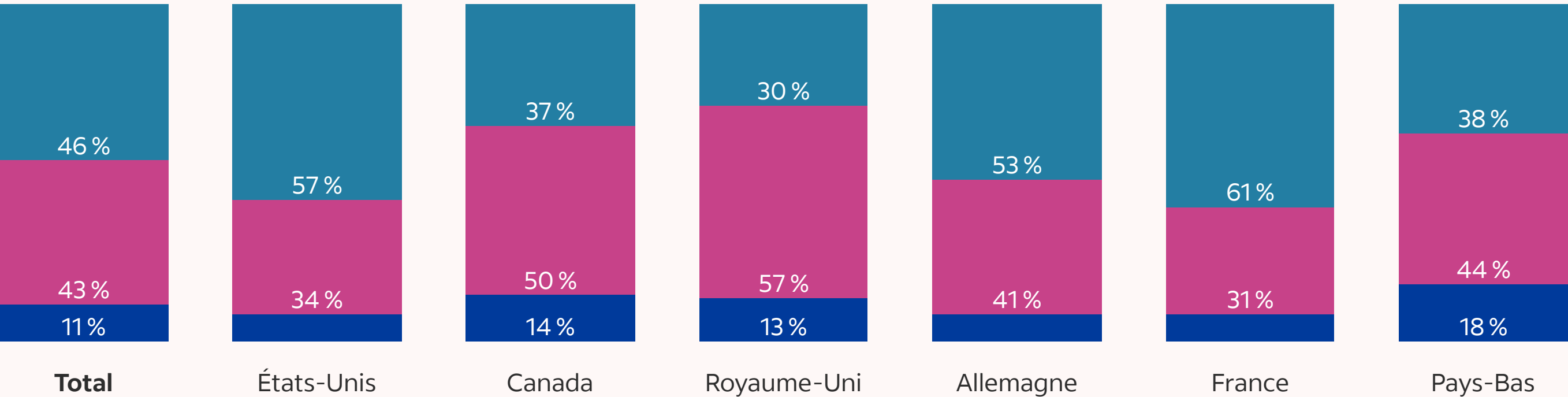
Parmi les employeurs interrogés, 46 % déclarent avoir mis en place une stratégie de recrutement axé sur les compétences. La majorité des employeurs aux États-Unis (57 %), en France (61 %) et en Allemagne (53 %) mentionnent avoir défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences, tandis qu'une minorité au Royaume-Uni (30 %), au Canada (37 %) et aux Pays-Bas (38 %) l'a fait.

Ceux qui ont défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences indiquent la mettre en place en évaluant les compétences requises pour les postes à pourvoir (25 %), en rédigeant des descriptions de poste axées sur les compétences (22 %) et en recrutant avec l'idée de former un candidat pertinent (22 %).

À quelle vitesse les employeurs adoptent-ils le recrutement axé sur les compétences?

Près de la moitié des employeurs ont déjà défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences. La France est en tête avec 61 %, tandis que le Royaume-Uni est en décalage, avec moins d'un tiers des employeurs qui déclarent avoir mis en place une stratégie axée sur les compétences.

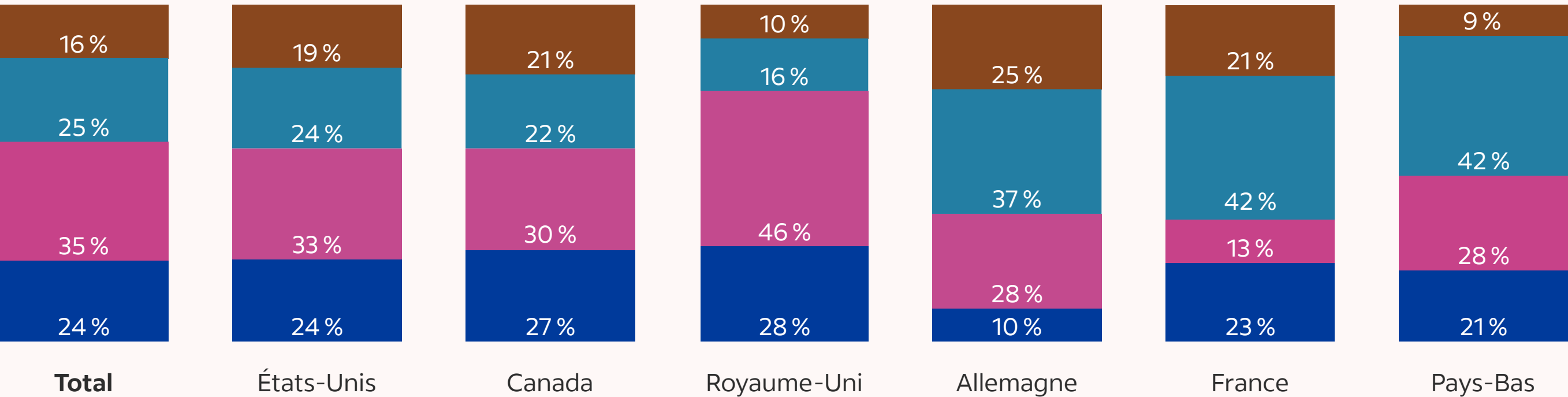
Oui Non Ne sait pas



Question posée à l'employeur : Votre organisation a-t-elle défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences? Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 9 %.

Environ deux employeurs sur cinq qui ne disposent pas actuellement d'une stratégie axée sur les compétences mentionnent qu'ils envisagent d'en mettre une en place. Les aspirations sont les plus élevées en France et en Allemagne, et les plus faibles au Royaume-Uni.

Planification en cours Oui, dans un à cinq ans Aucun plan Ne sait pas



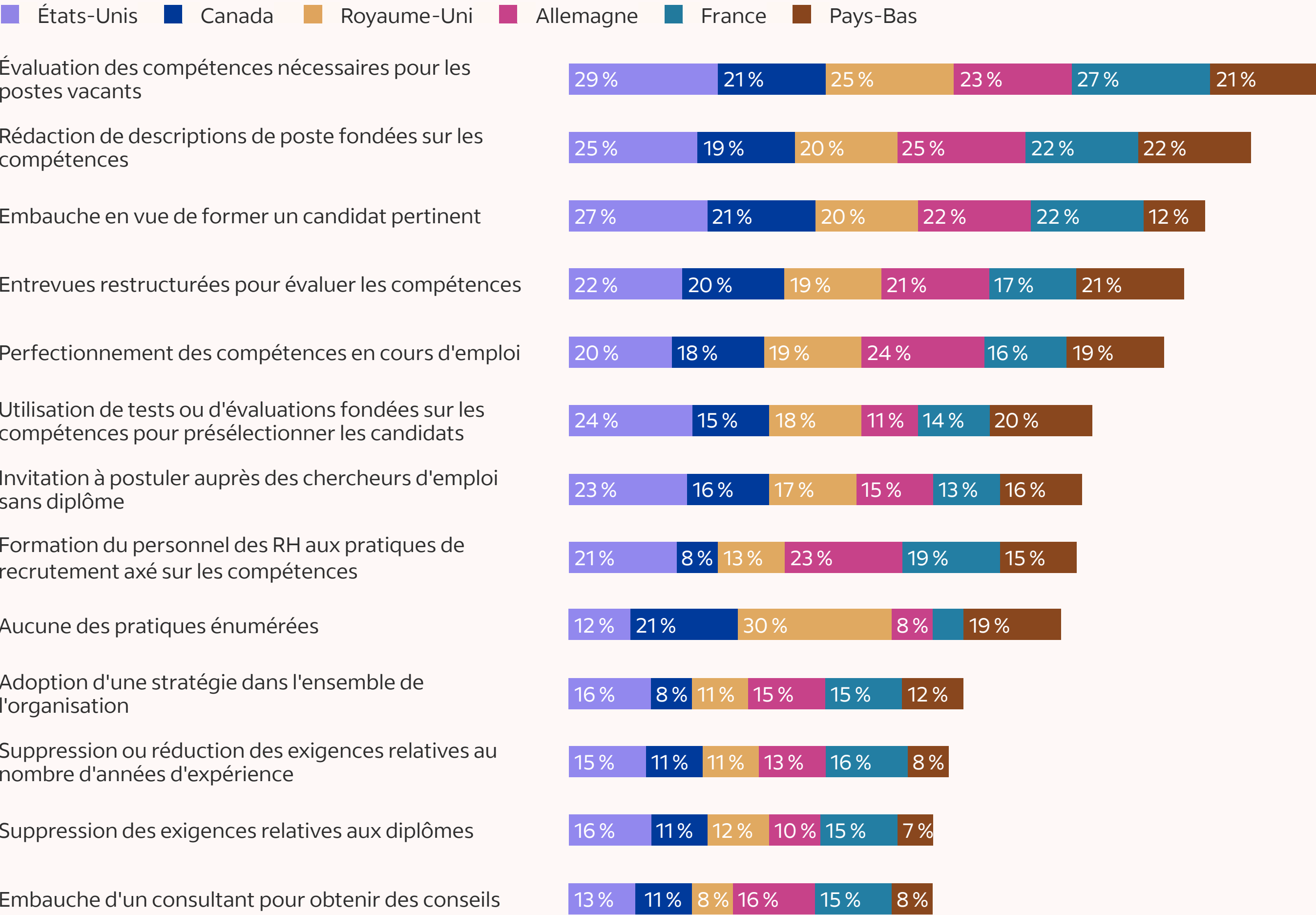
Question pour l'employeur : Si vous n'êtes pas en train d'adopter une stratégie de recrutement axé sur les compétences, prévoyez-vous de le faire à l'avenir?

Bien que toutes ces pratiques soient importantes, il s'agit de modifications relativement mineures du processus de recrutement. La plupart des employeurs n'ont pas encore apporté les changements fondamentaux qui leur permettent de trouver les bons candidats en fonction des compétences, en particulier pour déterminer et vérifier les aptitudes lors de la présélection en utilisant des évaluations axées sur les compétences.

Seulement 13 % des entreprises ont supprimé ou réduit les exigences relatives au nombre d'années d'expérience et 13 % ont supprimé les exigences relatives aux diplômes, même si la majorité d'entre elles ne considèrent pas ces critères comme des indicateurs importants de la pertinence d'un candidat. Un faible pourcentage semblable a apporté des modifications structurelles à l'organisation pour soutenir le recrutement axé sur les compétences, comme l'utilisation d'évaluations ou d'évaluations fondées sur les compétences pour présélectionner les candidats (18 %), la formation du personnel sur les pratiques de recrutement axé sur les compétences (17 %) et l'adoption d'une stratégie pour l'ensemble de l'organisation (13 %).

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.

Section 4

Comprendre les obstacles

Parmi les employeurs qui ne possèdent pas encore de stratégie de recrutement axé sur les compétences, 41 % mentionnent qu'ils envisagent d'en adopter une. La raison la plus souvent citée pour ne pas l'avoir encore fait est qu'ils estiment que leur approche actuelle leur apporte les candidats dont ils ont besoin. Cependant, les variations régionales suggèrent que les employeurs sont moins conscients des avantages du recrutement axé sur les compétences s'ils ne connaissent pas bien cette stratégie.

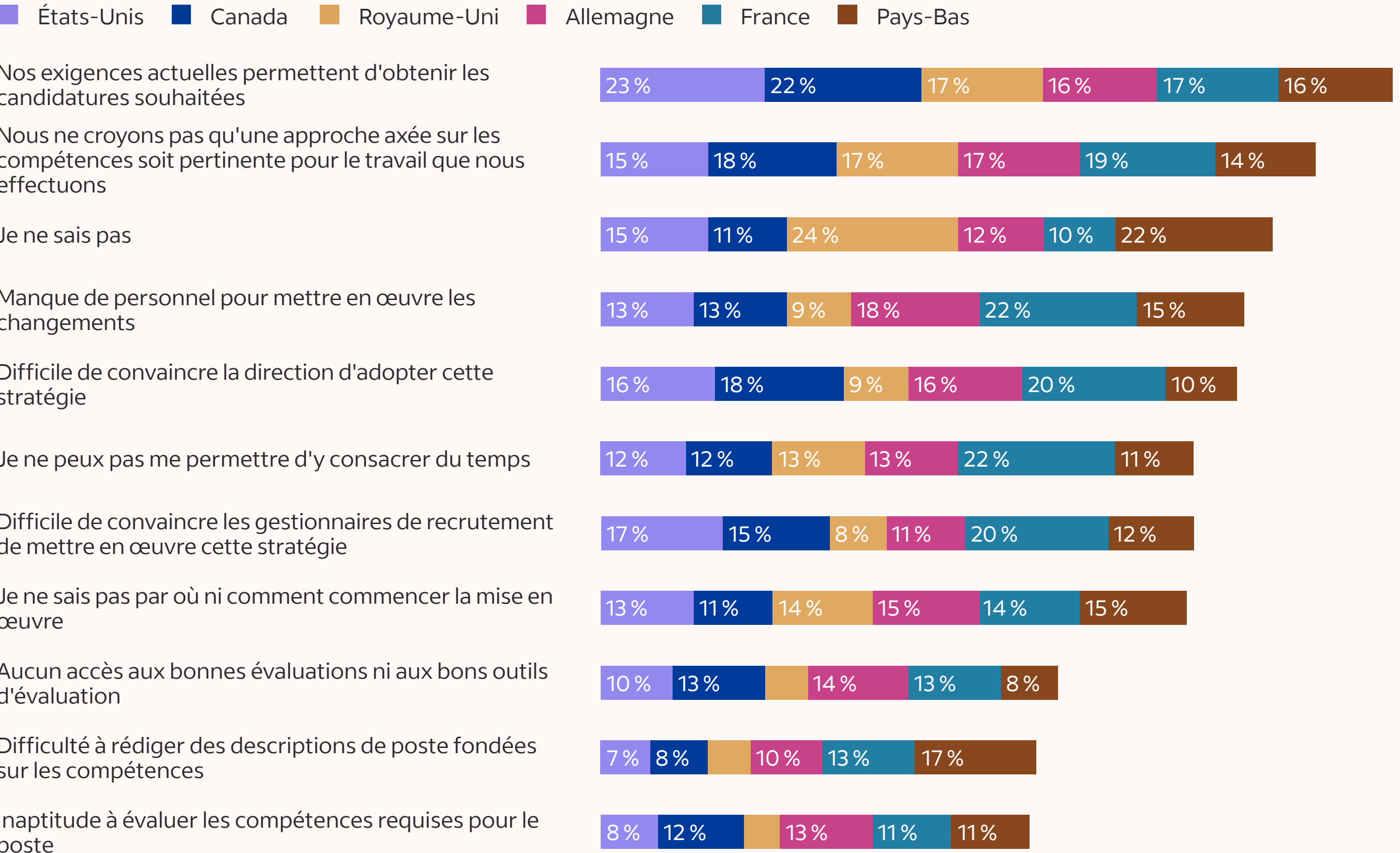
Les employeurs au Royaume-Uni sont ceux qui connaissent le moins le recrutement axé sur les compétences, qui sont les moins susceptibles d'avoir défini une stratégie axée sur les compétences et qui déclarent le plus être satisfaits de leur approche actuelle.

Au contraire, en France, les employeurs sont plus enclins à avoir défini une stratégie axée sur les compétences que dans toute autre région étudiée et moins enclins à estimer que leur approche actuelle est satisfaisante. Ils mentionnent que les principaux obstacles sont liés à la mise en place : ils n'ont pas le temps ni le personnel nécessaire pour apporter des changements.

Plus les employeurs comprennent le recrutement axé sur les compétences, plus ils réalisent son potentiel et les obstacles à son adoption. Même les employeurs qui possèdent une stratégie axée sur les compétences manquent souvent de ressources clés, comme des questions de présélection et des outils d'évaluation fondés sur les compétences, qui permettent d'établir des relations pertinentes avec les chercheurs d'emploi. À mesure que les organisations se préparent à une stratégie de recrutement axé sur les compétences, la technologie peut aider à combler l'écart entre l'idéologie et la mise en place.

Qu'est-ce qui empêche les employeurs de mettre en œuvre une stratégie axée sur les compétences?

De nombreux employeurs estiment que leur organisation n'a pas besoin d'adopter le recrutement axé sur les compétences, mais ils affirment également que le manque de temps, de ressources et de connaissances constitue un obstacle.



Question posée à l'employeur : De votre point de vue, quels éléments empêchent votre organisation 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%

Section 5

L'IA et le recrutement axé sur les compétences

La technologie est essentielle pour tirer parti des avantages d'une approche axée sur les compétences.



Section 5

Comprendre chaque candidat

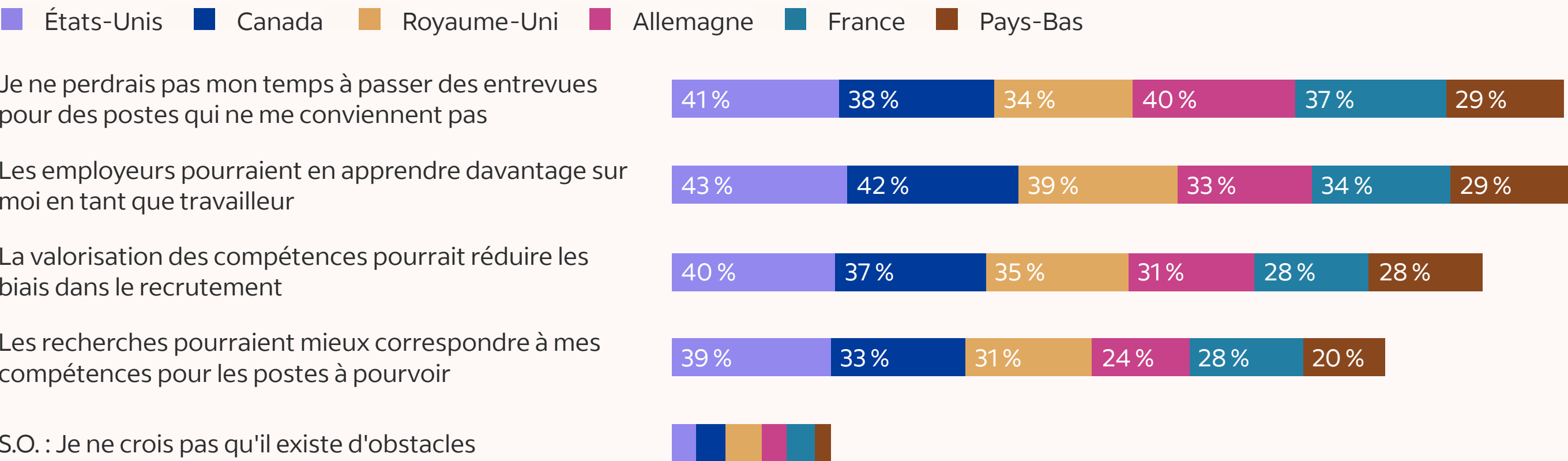
Dans un monde en constante évolution, quel rôle la technologie et l'utilisation croissante de l'IA jouent-elles dans le recrutement?

Les employeurs indiquent souvent avoir du mal à trouver l'équilibre entre l'efficacité de l'automatisation et le maintien d'une touche personnelle. Cependant, dans le contexte d'une stratégie de recrutement axé sur les compétences, les outils de recrutement alimentés par l'IA peuvent en fait permettre aux employeurs d'adopter une approche plus individualisée, aidant les recruteurs à discerner les compétences pertinentes dans l'expérience et les ensembles de compétences uniques des candidats.

De cette façon, l'IA offre l'un des principaux avantages que les chercheurs d'emploi attribuent au recrutement axé sur les compétences : elle permet aux employeurs d'en apprendre davantage sur eux. Toutefois, la plupart des employeurs n'utilisent pas cette technologie à la hauteur de son potentiel.

Selon les chercheurs d'emploi, quels sont les avantages du recrutement axé sur les compétences?

Les répondants estiment qu'ils passeraient moins de temps à essayer de trouver des emplois qui ne leur conviennent pas, que les employeurs comprendraient mieux leurs aptitudes et que les préjugés à l'embauche diminueraient.



Question posée au chercheur d'emploi : Quelle incidence la possibilité de mieux mettre en valeur vos compétences pourrait-elle avoir sur votre recherche d'un nouveau poste? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent. Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 8 %.

Section 5

Une ressource inexploitée

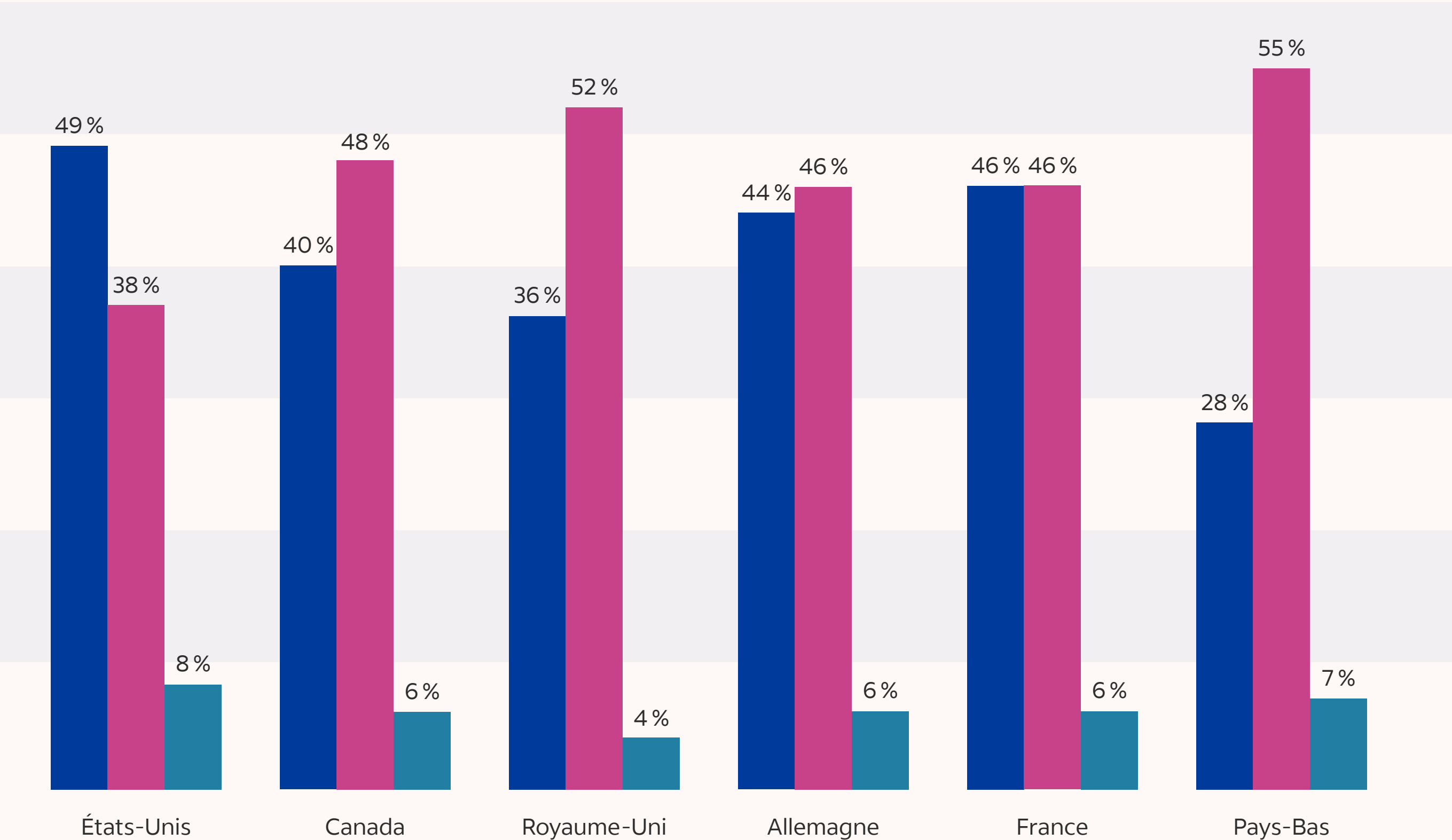
Les technologies de recrutement ont énormément évolué au cours des dernières années et 42 % des employeurs affirment qu'ils utilisent plus d'outils technologiques pour recruter maintenant qu'il y a trois ans. Cependant, 47 % affirment qu'aucun changement n'est survenu dans le nombre d'outils qu'ils utilisent et 6 % utilisent même moins d'outils qu'avant l'émergence généralisée de l'IA. Dans l'ensemble, moins de la moitié des employeurs tirent parti des nouvelles technologies dans leur recrutement.

Les États-Unis sont le seul marché étudié où le pourcentage d'employeurs qui utilisent plus d'outils aujourd'hui qu'il y a trois ans (49 %) dépasse le pourcentage d'employeurs qui déclarent ne rien avoir changé ou utiliser moins d'outils (46 %). Les Pays-Bas comptent les employeurs qui adoptent les outils le plus lentement : seulement 29 % des répondants déclarent avoir augmenté leur utilisation des technologies en matière de recrutement.

Les employeurs adoptent-ils les nouvelles technologies en matière de recrutement?

La majorité des employeurs affirment qu'ils n'utilisent pas plus d'outils technologiques aujourd'hui qu'il y a trois ans.

Davantage d'outils utilisés Aucun changement Moins d'outils utilisés



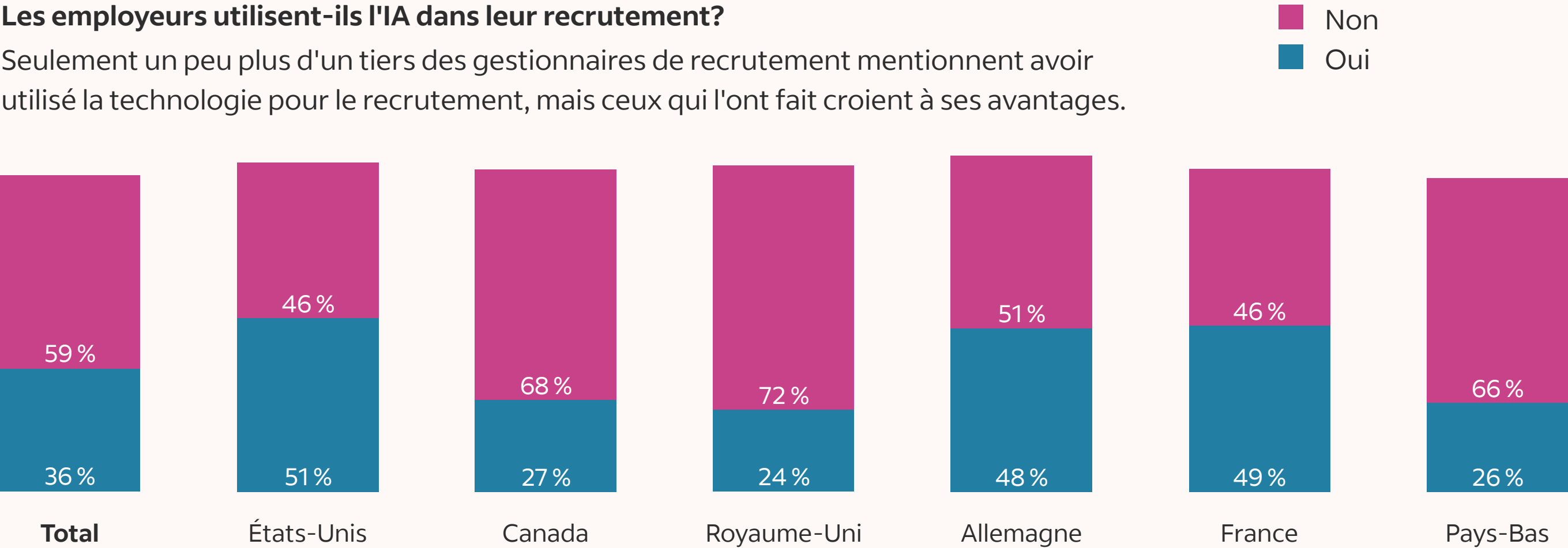
Question posée à l'employeur : Lorsque vous songez à recruter des candidats, utilisez-vous plus ou moins d'outils aujourd'hui qu'il y a trois ans? Par « outils », nous entendons des solutions de recrutement comme les logiciels de gestion des candidatures.

Un peu plus du tiers des employeurs (36 %) ont utilisé des outils alimentés par l'IA dans leur recrutement, malgré les gains d'efficacité que l'IA peut apporter aux équipes des RH. Ceux qui l'ont utilisée en sont convaincus : presque tous sont prêts à consacrer du temps à entraîner des outils d'IA afin d'entrer en contact avec les bons candidats et 49 % se disent prêts à y consacrer beaucoup de temps.

La plupart des employeurs affirment que la meilleure utilisation de la technologie est le ciblage des offres d'emploi (37 %) et le tri des CV (33 %), mais ce n'est qu'une fraction du véritable potentiel de l'IA en matière de recrutement. Les outils d'IA peuvent repérer les candidats pertinents en fonction de leurs compétences avec une précision sans précédent, et ces capacités permettent aux employeurs de restructurer efficacement leurs processus de recrutement afin de se concentrer sur les compétences plutôt que sur des indicateurs.

Les employeurs utilisent-ils l'IA dans leur recrutement?

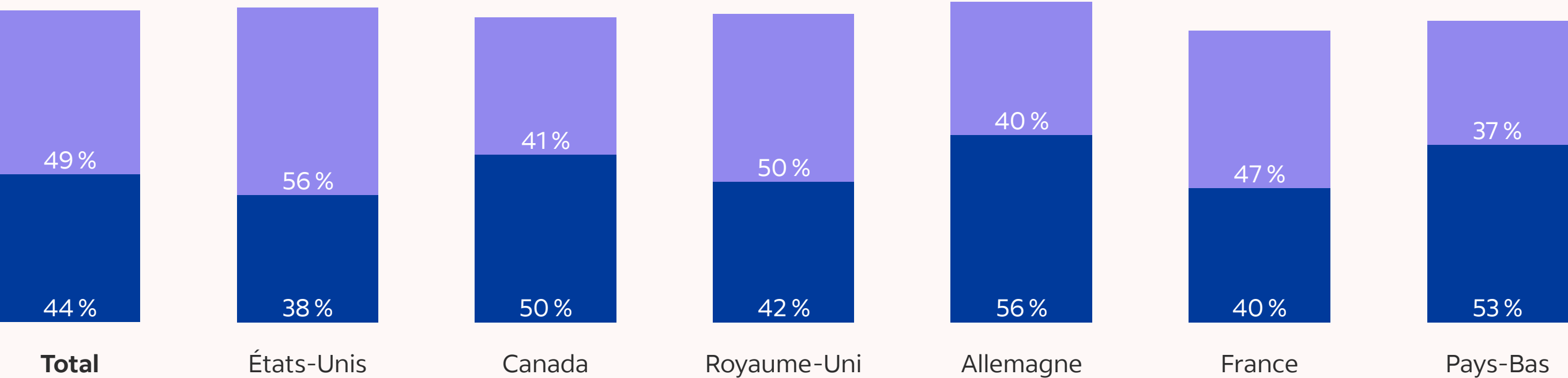
Seulement un peu plus d'un tiers des gestionnaires de recrutement mentionnent avoir utilisé la technologie pour le recrutement, mais ceux qui l'ont fait croient à ses avantages.



Question posée à l'employeur : Passons maintenant à l'intelligence artificielle. Avez-vous déjà utilisé des outils alimentés par l'IA dans le recrutement?

Pour les employeurs qui ont utilisé l'IA, aucun retour en arrière n'est possible : presque tous se disent prêts à consacrer plus de temps à l'entraînement des outils. Parmi les personnes interrogées, 2 % ou moins mentionnent qu'elles ne seraient pas prêtes à passer du temps à former des outils et moins de 10 % déclarent qu'elles n'y consacraient que peu de temps.

- Je serais prêt à consacrer beaucoup de temps à l'entraînement d'outils de recrutement alimentés par l'IA.
- Je serais prêt à consacrer du temps à l'entraînement d'outils de recrutement alimentés par l'IA.



Question posée à l'employeur : L'utilisation d'outils alimentés par l'IA dans le recrutement peut nécessiter du temps pour « entraîner » l'outil. Le cas échéant, combien de temps êtes-vous prêt à consacrer à l'entraînement d'outils alimentés par l'IA pour générer un meilleur jumelage?

Section 5

À quel moment les employeurs écartent-ils des candidats?

Pour mieux comprendre l'importance de la technologie en ce qui concerne la pertinence d'un profil ou d'emploi et le recrutement axé sur les compétences, examinons un autre décalage important entre les chercheurs d'emploi et les gestionnaires de recrutement : les candidatures écartées.

Les chercheurs d'emploi et les employeurs estiment que la principale raison pour laquelle un candidat passe à l'étape de l'entrevue est que son CV ou son profil démontre une expérience dans le domaine. De plus, la plupart des chercheurs d'emploi (53 %) se fient à leur CV pour démontrer leurs compétences et les faire passer à l'étape de l'entrevue.

Cependant, la plupart des employeurs (53 %) affirment qu'ils s'appuient sur les entrevues pour vérifier les compétences des candidats et la majorité déclare qu'ils sont plus enclins à décider si un candidat est pertinent pendant ou après l'étape de l'entrevue.

Si les employeurs ne disposent pas d'outils efficaces pour évaluer les CV en fonction des compétences et de l'expérience, de nombreux candidats talentueux ne passeront jamais à l'entrevue et les employeurs pourraient passer à côté d'une embauche.

Les employeurs ne pensent peut-être pas « écarter » des candidats du processus, mais c'est effectivement ce qui se produit lorsqu'ils les mettent de côté avant l'étape de l'entrevue.

L'écart entre le CV et l'entrevue

Les chercheurs d'emploi pensent que les employeurs évaluent principalement les compétences en se fondant sur le CV.

	Total	États-Unis	Canada	Royaume-Uni	Allemagne	France	Pays-Bas
Expérience en milieu de travail mentionnée dans le CV							
Ma présentation dans la correspondance et les entrevues avec des gestionnaires de recrutement	40 %	36 %	37 %	43 %	41 %	45 %	32 %
Démonstration des compétences à l'aide d'évaluations ou de tests de compétences	29 %	30 %	34 %	31 %	26 %	27 %	22 %
Compétences énumérées dans mon CV	31 %	32 %	31 %	38 %	31 %	24 %	33 %
Références provenant d'anciens employeurs	35 %	32 %	37 %	30 %	39 %	31 %	44 %
Formations ou compétences professionnelles énumérées dans mon CV	26 %	30 %	30 %	25 %	24 %	24 %	23 %
Niveau d'études mentionné dans mon CV	20 %	23 %	19 %	21 %	18 %	15 %	28 %
Profil en ligne sur une plateforme de jumelage et d'embauche	10 %	13 %	10 %	8 %	10 %	12 %	8 %

Question posée au chercheur d'emploi : Sur quoi comptez-vous pour démontrer vos compétences? Veuillez en sélectionner jusqu'à trois.

Cependant, les employeurs mentionnent qu'ils comptent sur les entrevues pour évaluer les compétences.

	Total	États-Unis	Canada	Royaume-Uni	Allemagne	France	Pays-Bas
Entrevues							
Expérience en milieu de travail mentionnée dans le CV	40 %	40 %	38 %	39 %	40 %	43 %	41 %
Évaluations ou tests de compétences	35 %	38 %	31 %	41 %	28 %	33 %	23 %
Formations ou compétences professionnelles énumérées dans le CV	29 %	34 %	30 %	24 %	28 %	34 %	24 %
Compétences énumérées dans le CV	25 %	27 %	17 %	23 %	29 %	29 %	21 %
Références	33 %	32 %	42 %	40 %	26 %	20 %	40 %
Niveau d'études mentionné dans le CV	24 %	29 %	25 %	19 %	29 %	21 %	24 %

Question posée à l'employeur : Sur quoi comptez-vous pour vérifier les compétences d'un candidat? Veuillez en sélectionner jusqu'à trois.

De nombreuses raisons peuvent expliquer ce phénomène. Il est possible que les chercheurs d'emploi ne décrivent pas leurs compétences dans leur CV d'une manière que les employeurs peuvent reconnaître ou associer à des candidats pertinents. Par exemple, un gestionnaire de recrutement qui recherche un candidat ayant une « expérience en hôtellerie » peut négliger un candidat ayant de l'expérience dans l'enregistrement des clients à l'entrée et à la sortie d'une entreprise de location de voitures, même si ces expériences offrent des compétences similaires.

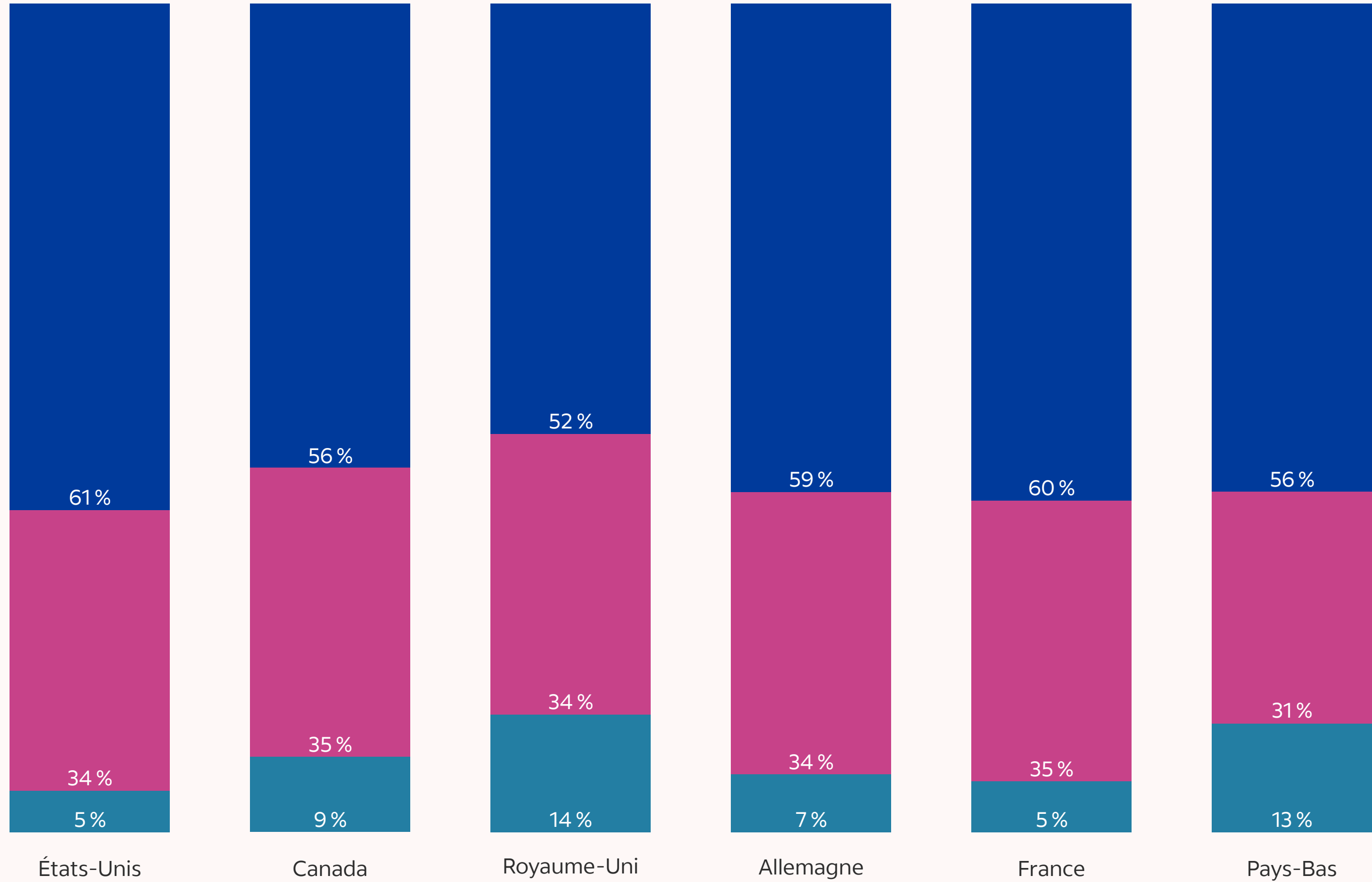
Les employeurs peuvent ne pas reconnaître que cette présélection indirecte diminue leur bassin de talents et néglige des candidats potentiels.

Les employeurs et les chercheurs d'emploi peuvent également éprouver des difficultés avec l'évaluation des compétences générales et d'autres aspects de la pertinence qu'ils ne peuvent pas facilement quantifier. La majorité des employeurs (57 %) estiment que le recrutement axé sur les compétences privilégie les compétences générales comme le travail d'équipe, l'adaptabilité, la communication et la pensée critique au détriment des compétences spécialisées. Comme nous le verrons dans la prochaine section, les chercheurs d'emploi et les employeurs estiment que l'aptitude à apprendre, à évoluer et à perfectionner ses compétences au travail est un élément clé d'une embauche pertinente. Cependant, les deux groupes peuvent ne pas être habitués à communiquer et à évaluer ces aptitudes dans un CV.

De quelle manière les employeurs accordent-ils la priorité aux compétences générales et spécialisées dans le recrutement axé sur les compétences?

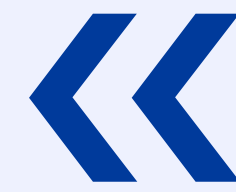
La plupart d'entre eux pensent qu'une approche axée sur les compétences accorde plus d'importance aux compétences générales qu'aux compétences spécialisées.

- Compétences générales (comme le travail d'équipe, la communication, l'adaptabilité et la pensée critique)
- Compétences spécialisées (aptitudes, capacités et ensembles de compétences précis)
- Ne sait pas



Question posée à l'employeur : Lorsque vous pensez au recrutement axé sur les compétences, quels types de compétences sont les plus appréciés?

La technologie peut aider à surmonter ces obstacles. L'IA générative est particulièrement efficace pour donner un sens au texte contenu dans les CV et les lettres de motivation. Les modèles peuvent analyser à la fois les descriptions de poste et les CV afin de découvrir les compétences nécessaires pour réussir. Ils peuvent reconnaître un lien pertinent même si le candidat n'utilise pas les mots exacts utilisés dans la description de poste. Avec un meilleur tri des données non structurées, les employeurs peuvent moins se fier à des critères moins pertinents, comme les exigences en matière de diplôme.



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. 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. »

Hannah Calhoon

Vice-présidente chargée des produits chez Indeed

Section 6

L'apprentissage et le perfectionnement

Une approche axée sur les compétences ne se termine pas par l'embauche.



Section 6

Répondre aux attentes des chercheurs d'emploi

Un facteur important de l'attraction des talents est en train d'émerger : les occasions de perfectionnement professionnel d'un employé. La majorité des chercheurs d'emploi interrogés affirment qu'ils choisiront un emploi avec un salaire moins concurrentiel s'il offre des occasions d'apprentissage et de perfectionnement.

Les candidats privilégient-ils le perfectionnement ou la rémunération?

Les chercheurs d'emploi sont prêts à sacrifier un salaire plus élevé pour obtenir des occasions de formation continue.

Chercheurs d'emploi ayant choisi l'entreprise A :

« Je ne crois pas aux promesses de promotion ou d'occasions de perfectionnement. Il s'agit d'appâts que les entreprises offrant des emplois moins bien rémunérés utilisent souvent pour vous attirer, sans jamais tenir leur part du contrat. »



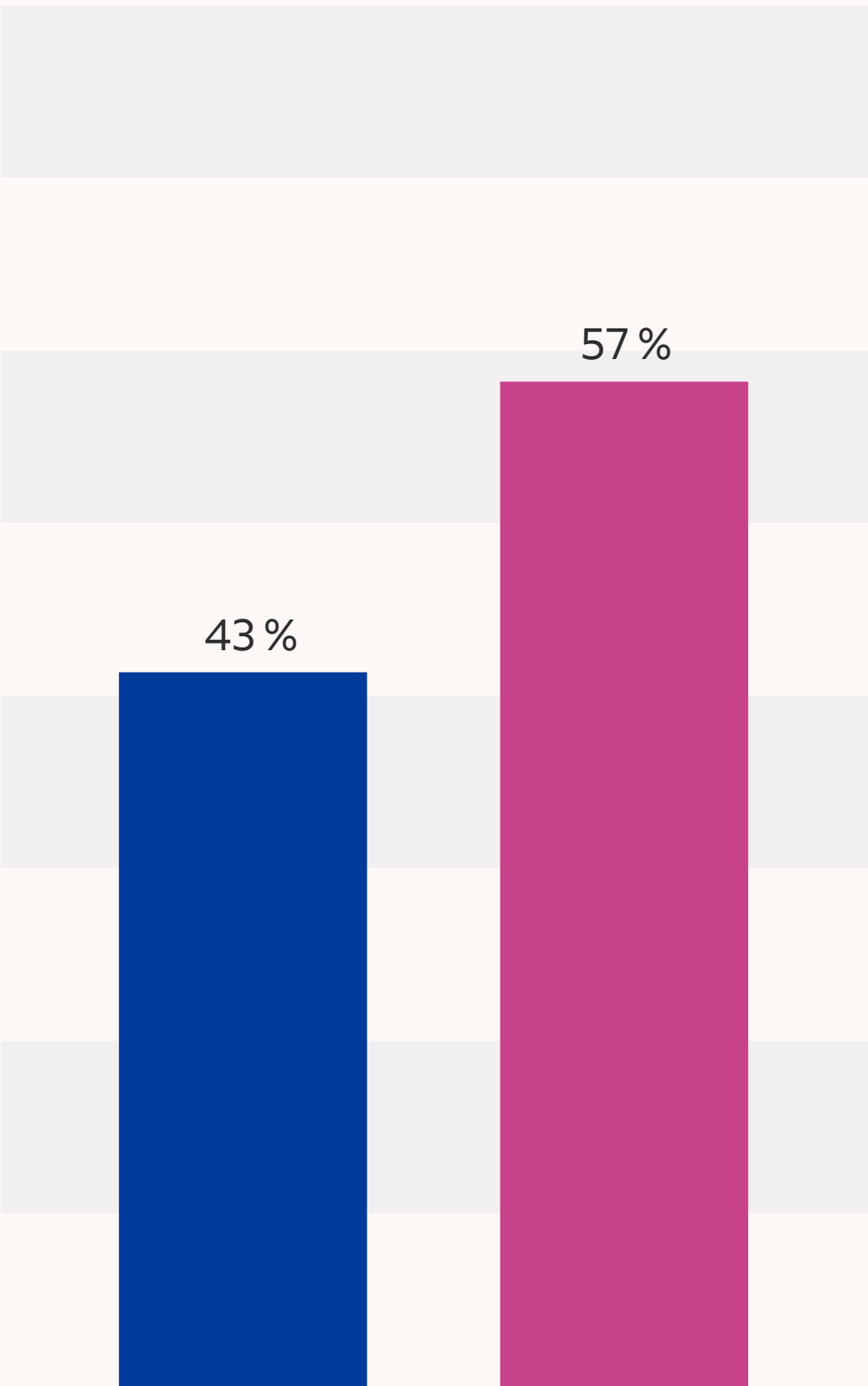
« J'accepterais le salaire le plus élevé pendant un an ou deux, puis je changerais d'emploi. »



« Je peux acquérir des compétences par moi-même... Je n'ai pas nécessairement besoin de l'entreprise. »



« Même en commençant avec un salaire moins concurrentiel avant de gravir les échelons, rien ne garantit que le salaire augmentera à mesure que l'on se perfectionnera. Mieux vaut commencer au salaire le plus élevé possible. »



- **Entreprise A** : Un poste offrant un salaire très concurrentiel, mais aucune occasion de perfectionnement ou de croissance positive
- **Entreprise B** : Un poste offrant un salaire moins concurrentiel, mais qui propose des occasions d'apprentissage et de développement de compétences et de carrière dans l'organisation

Chercheurs d'emploi ayant choisi l'entreprise B :

« Les compétences sont permanentes. L'argent ne l'est pas. »



« Il est préférable d'avoir la possibilité d'évoluer sans changer d'entreprise plutôt que de changer d'emploi tous les deux ou trois ans. »



« Je choisis le perfectionnement et une culture d'entreprise qui investit dans les employés. »



« C'est clairement une entreprise qui se soucie de mon bien-être. »



« La formation et une éducation continue permettront d'obtenir un emploi mieux rémunéré à l'avenir. »



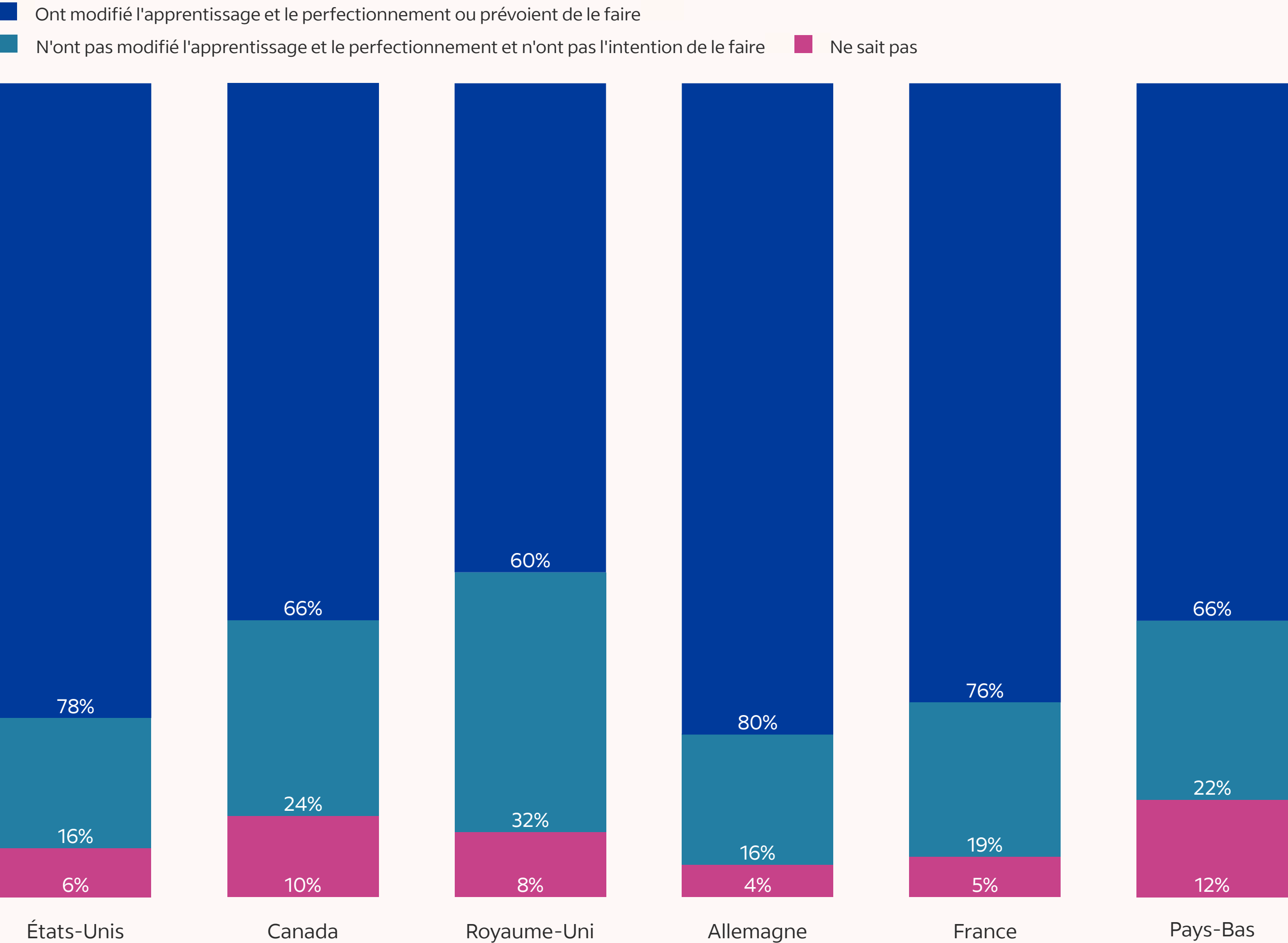
Question posée au chercheur d'emploi : Quelle offre d'emploi êtes-vous le plus susceptible d'accepter entre un poste offrant un salaire très concurrentiel, mais aucune occasion de perfectionnement ou de croissance positive, et un emploi offrant un salaire moins concurrentiel, mais qui propose des occasions d'apprentissage et de développement de vos compétences et de votre carrière dans l'organisation?

Les employeurs reconnaissent qu'ils doivent améliorer leur approche en matière d'apprentissage et de perfectionnement pour élargir leur bassin de talents et suivre l'évolution des demandes de la main-d'œuvre. La majorité des employeurs mentionnent qu'ils ont modifié ou prévoient de modifier leurs programmes d'apprentissage et de perfectionnement pour aider les nouveaux employés à acquérir les compétences nécessaires. Parmi les employeurs, 46 % indiquent qu'ils ont fait ou feront des changements, parce qu'ils comptent sur l'apprentissage pour constituer la main-d'œuvre dont ils ont besoin, alors que 45 % déclarent que l'amélioration de l'apprentissage et du perfectionnement aide à capter l'intérêt des talents. Les recherches d'Indeed démontrent que la décision des chercheurs d'emploi de postuler ou non est fondée sur des objectifs futurs autant que sur leur expérience passée : « Ils ne postulent pas seulement en fonction de leur expérience, mais aussi en fonction des objectifs qu'ils se sont fixés.¹ »

1. Indeed, « Are job seekers actually lying to employers? », juin 2024

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 de modifier votre programme d'apprentissage et de perfectionnement afin d'aider les nouveaux employés à acquérir les compétences dont vous avez besoin?

Section 6

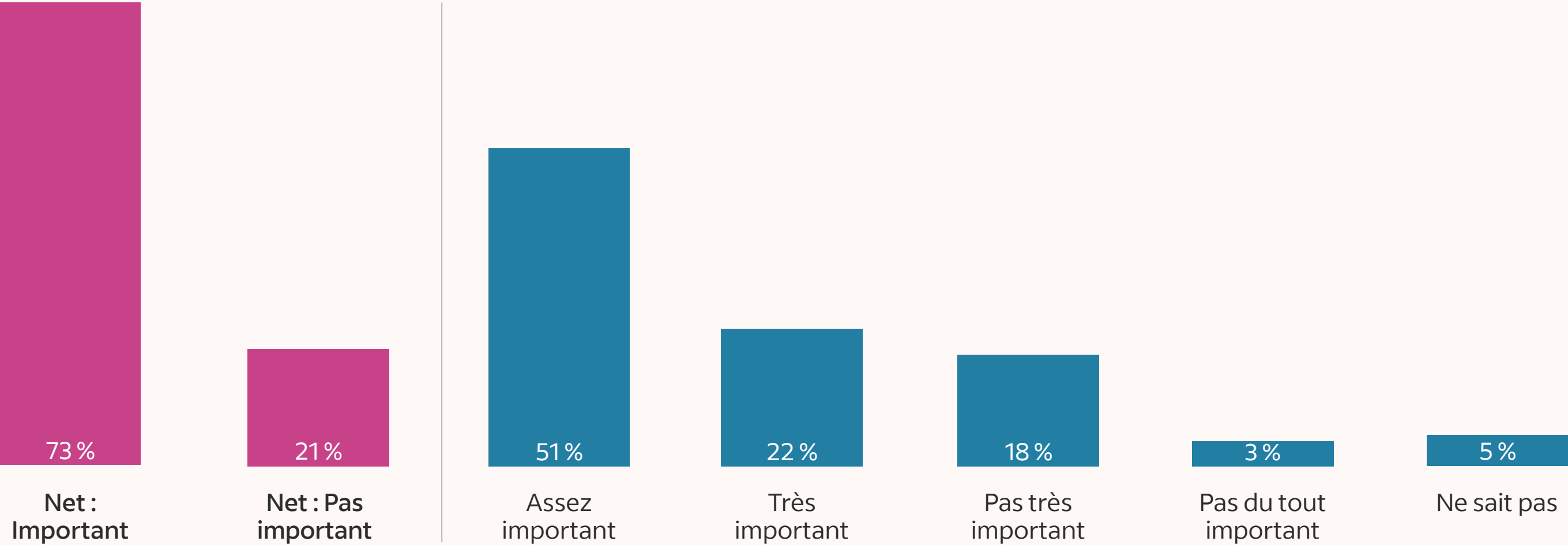
Mettre en valeur les occasions de perfectionnement

Parmi les chercheurs d'emploi, 73 % affirment que les occasions d'apprentissage et de perfectionnement sont importantes pour eux lorsqu'il s'agit de décider de postuler à un emploi ou non. Cependant, la plupart des chercheurs d'emploi déclarent qu'ils n'apprennent l'existence de ces occasions qu'à l'étape de l'entrevue.

En ne mettant pas en valeur leurs programmes de perfectionnement professionnel auprès des candidats potentiels sur leurs Pages Entreprises et sur leurs sites Web, les employeurs passent à côté d'une occasion clé de capter l'attention des talents.

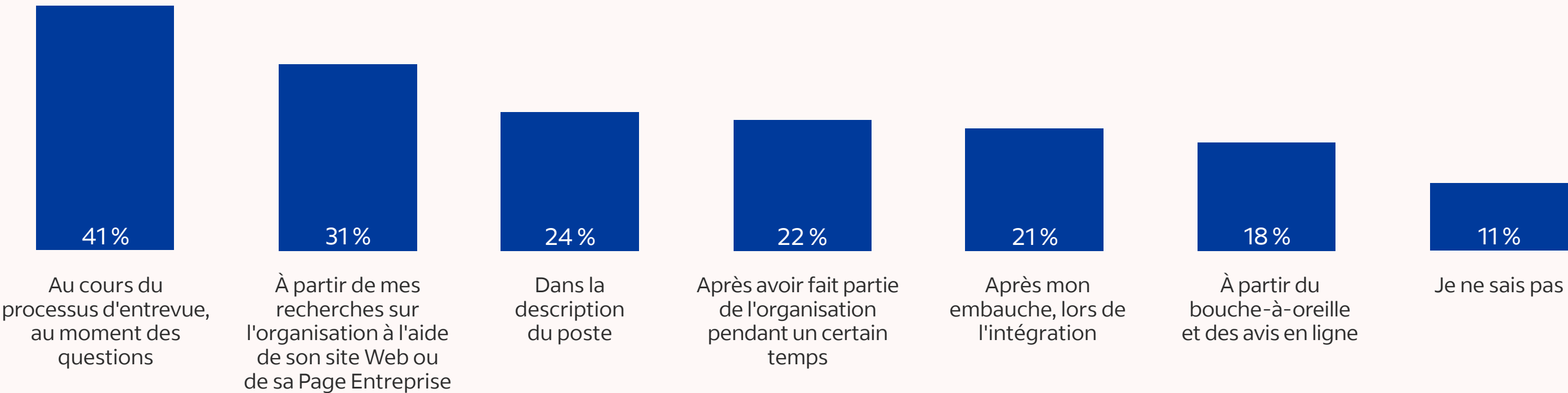
Quelle est l'importance des occasions d'apprentissage et de perfectionnement pour les chercheurs d'emploi?

La grande majorité des chercheurs d'emploi privilégient les occasions d'apprentissage et de perfectionnement lorsqu'ils décident de postuler ou non à un emploi.



Question pour le chercheur d'emploi : Dans quelle mesure les occasions de programme d'apprentissage et de perfectionnement d'une organisation sont-elles importantes dans votre décision de postuler?

Toutefois, la plupart d'entre eux ne découvrent ces occasions qu'*après* avoir postulé. Voici comment les chercheurs d'emploi disent s'informer sur les occasions d'apprentissage et de perfectionnement :



Question posée au chercheur d'emploi : À quel moment avez-vous généralement pris connaissance des occasions d'apprentissage et de perfectionnement d'une organisation?

Section 6

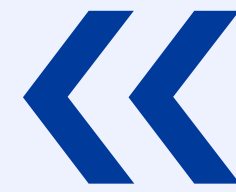
Créer le lieu de travail de demain

Les occasions d'apprentissage et de perfectionnement sont au cœur de la définition commune de la pertinence que donnent les employeurs et les chercheurs d'emploi, et sont au cœur d'une stratégie de recrutement axé sur les compétences réussie.

L'amélioration des compétences est fondamentale

De nos jours, l'apprentissage et le perfectionnement ne sont pas seulement essentiels pour un recrutement misant sur la pertinence des profils. Alors que le marché du travail est confronté à des changements sans précédent, l'amélioration des compétences est de plus en plus essentielle pour capter l'intérêt des talents et les fidéliser. Selon le [Rapport sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial \(en anglais\)](#), 50 % des travailleurs devront acquérir de nouvelles compétences d'ici 2025.

Les employeurs qui disposent des outils et des pratiques nécessaires pour évaluer les compétences spécialisées et générales seront mieux préparés à repérer les lacunes en matière de compétences, les compétences transférables et les occasions de perfectionnement professionnel parmi leurs employés.



Lorsque nous pensons au recrutement axé sur les compétences, nous pensons généralement au recrutement externe, mais une approche fondée sur les compétences pour le recrutement interne est valable pour les mêmes raisons. Si vous avez de la difficulté à trouver des talents, élaborer des programmes d'apprentissage et de perfectionnement axés sur les compétences dont vous avez le plus besoin. C'est ainsi que vous exploitez le potentiel de votre main-d'œuvre. »

Aline Eastwick-Field

Vice-présidente chargée de l'apprentissage et du perfectionnement chez Indeed



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

Conclusion

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.

De plus en plus d'employeurs commencent à mettre en oeuvre une stratégie de recrutement axé sur les compétences. Ce faisant, ils découvrent qu'ils ne tissent pas seulement des liens avec des talents plus pertinents, mais ils améliorent également la diversité, l'équité et l'innovation dans leurs organisations. Et ils améliorent aussi la fidélisation : 19 % des employeurs indiquent qu'une meilleure fidélisation des nouveaux employés est un avantage du recrutement axé sur les compétences.



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 © 2024, Indeed, Inc. Tous droits réservés.