



IA : sa valeur au-delà de l'engouement



L'impact de l'IA sur le recrutement

Face à l'essor des outils d'IA conviviaux comme ChatGPT, les grandes entreprises se demandent ce que l'IA représente pour elles et comment s'adapter. Pour répondre à cette question, Indeed a mené une enquête mondiale auprès de plus de 7 000 personnes en recherche d'emploi et professionnel(le)s des ressources humaines dans sept pays.

L'enquête mondiale d'Indeed sur l'IA a révélé que la majorité des responsables RH/acquisition de talents se disent optimistes quant au fait que les outils d'IA leur permettraient de se concentrer sur les aspects plus « humains » de leur travail.

- ➔ La plupart des responsables RH/acquisition de talents utilisaient déjà l'IA (87 %) pour des tâches professionnelles, comme les fonctions RH, la synthèse ou l'analyse de CV, la rédaction de descriptions de poste ou d'annonces et la génération de questions d'entretien.
- ➔ La plupart des responsables de l'acquisition de talents ont déclaré que l'IA pouvait faciliter leur travail et réduire les tâches redondantes, ce qui leur laisserait plus de temps pour se perfectionner, évoluer et se concentrer sur les aspects humains de leur travail.

Bien que plutôt optimistes, les personnes interrogées craignaient tout de même que l'IA ne remplace le jugement humain dans le recrutement, voire leur emploi ; sans parler des inquiétudes concernant la confidentialité et la sécurité des données, et de la reproduction des biais dans le processus de recrutement à grande échelle.

Source : enquête mondiale d'Indeed 2023 sur l'IA

Se préparer à l'avenir

En 2025, les technologies d'IA continuent d'évoluer ; de nombreuses entreprises ont déjà intégré des outils alimentés par l'IA dans leurs systèmes de recrutement. Pourtant, les préoccupations soulevées dans notre enquête sont toujours d'actualité. Nous avons ainsi obtenu des insights précieux sur l'adoption responsable de l'IA. Avec les bonnes stratégies, les entreprises trouvent des moyens d'intégrer l'IA tout en minimisant les risques, et nous sommes ravis de partager ces enseignements avec vous dans ce rapport.



Chapitre 1

Capacités et impact de l'IA

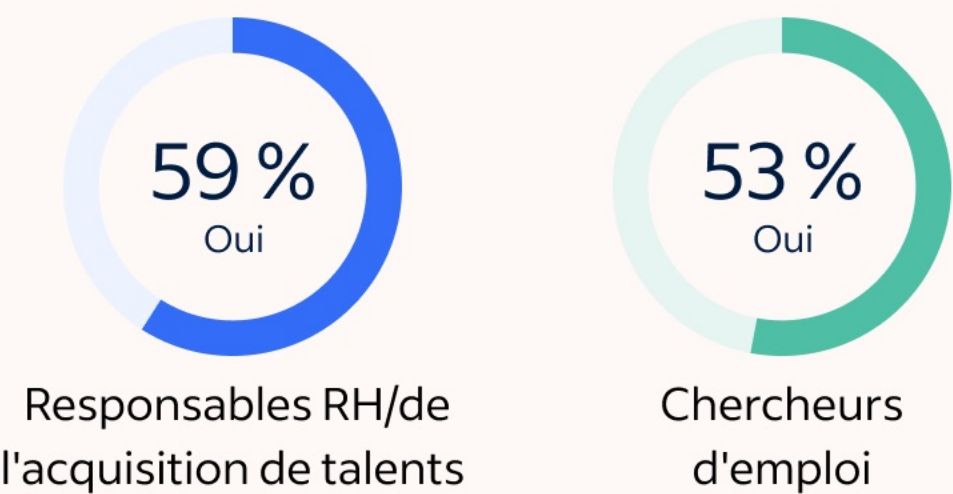


Capacités et impact de l'IA

L'évolution rapide des technologies d'IA transforme le lieu de travail. La capacité de l'IA à traiter de grandes quantités de données rapidement et avec précision signifie que les travailleurs peuvent automatiser les tâches répétitives et en extraire des insights précieux pour prendre des décisions éclairées. Cependant, à mesure que les outils d'IA permettent aux travailleurs d'être plus efficaces et productifs, ils alimentent également les craintes d'un remplacement massif et imminent des travailleurs humains.

Pensez-vous que l'IA remplacera les travailleurs humains ?

Source : données Indeed, 2023



L'IA va aider, et non remplacer, les travailleurs

Malgré ces préoccupations, une étude d'Indeed suggère que l'IA est plus susceptible d'aider les travailleurs que de les remplacer. Plutôt que de supprimer des emplois, l'efficacité de l'IA aide les collaborateurs à se concentrer sur des tâches plus cruciales, qui nécessitent la créativité humaine et des compétences en résolution de problèmes.



Évaluer les compétences de l'IA

Toute profession exige qu'un travailleur mobilise diverses compétences dans trois domaines clés :



Obtenir, retenir et transmettre des connaissances théoriques liées à ces compétences



Mobiliser ces compétences pour résoudre des problèmes



Mettre en pratique ces compétences de manière physique/manuelle ou numérique

Indeed a analysé 2 800 compétences professionnelles (identifiées parmi ses centaines de millions d'offres d'emploi) en demandant au grand modèle de langage GPT-4 d'OpenAI d'évaluer sa propre capacité à exercer ces compétences selon les trois aspects susmentionnés.

Sur 2 800 compétences professionnelles :

Probabilité très élevée de remplacement par l'IA générative

0 %

Probabilité très faible ou **faible** de remplacement par l'IA générative

69 %

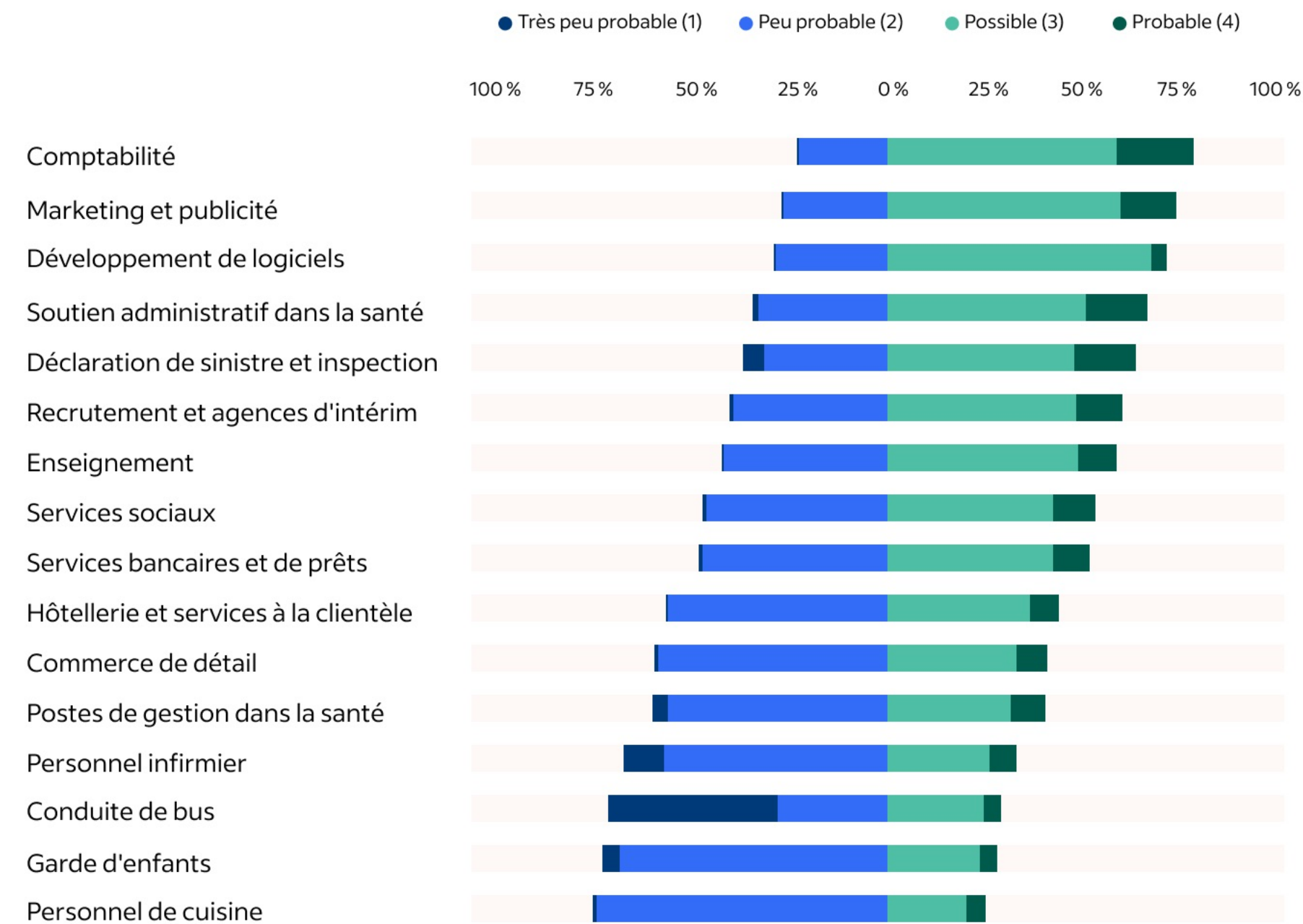
Probabilité modérée de remplacement par l'IA générative moyennant des changements ou des améliorations

29 %

Source : Indeed

Potentiel de remplacement par l'IA générative par profession

Ce graphique illustre la probabilité que l'IA générative remplace un humain dans l'application de diverses compétences, indiquée comme la part en pourcentage des compétences citées dans les offres d'emploi publiées sur Indeed aux États-Unis. Le potentiel de remplacement est évalué de très peu probable (1) à très probable (5). Les données représentent la moyenne des valeurs quotidiennes au cours de la dernière année (du 1^{er} août 2023 au 31 juillet 2024). Les professions comptables enregistrent le potentiel de remplacement le plus élevé, tandis que les métiers de la cuisine sont moins affectés.



Source : Indeed. Le potentiel de remplacement « très probable (5) » n'a été identifié pour aucune compétence.

À l'heure actuelle, les compétences de l'IA générative sont adaptées à la réalisation de tâches professionnelles relativement simples, qui ne nécessitent qu'une capacité de résolution de problèmes minimale et aucune exécution pratique. Les postes des travailleurs du savoir, ou ceux qui peuvent être exercés à distance, sont potentiellement les plus exposés aux changements induits par l'IA générative.

L'IA ouvre la voie au recrutement axé sur les compétences

L'IA a un impact notable sur le recrutement axé sur les compétences. Également connue sous le nom de recrutement basé sur les compétences, cette approche consiste à rechercher et à évaluer les talents en fonction de leurs compétences plutôt que d'exigences telles que leurs diplômes, les postes qu'ils ont occupés ou leurs années d'expérience dans le secteur. L'utilisation de l'IA pour aider à identifier les compétences des candidat(e)s et à les évaluer peut conduire à des pratiques de recrutement plus inclusives et à de meilleures correspondances d'emploi.



Ce qui est passionnant dans le recrutement axé sur les compétences, c'est qu'il peut résoudre les principaux problèmes des employeurs, mais également ouvrir de nouvelles perspectives aux chercheurs d'emploi qui sont trop souvent écartés alors qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour le poste. »

Liz Voigt

Responsable senior de l'impact social chez Indeed

Utiliser l'IA générative pour découvrir des matchs basés sur les compétences

L'IA générative est capable de traiter, d'organiser et de formuler des conclusions à partir de grandes quantités de données non structurées. Auparavant, les candidat(e)s devaient reprendre les termes exacts d'une description de poste pour être identifié(e)s comme des matchs potentiels.



L'employé(e) a une expérience de **tenue de caisse dans un café**



L'employeur souhaite **une expérience dans un point de vente**

Match

Les modèles d'IA deviennent de plus en plus aptes à identifier les compétences qui correspondent à un match pertinent. Les employeurs sont ainsi en mesure d'adopter une approche de recrutement proactive.

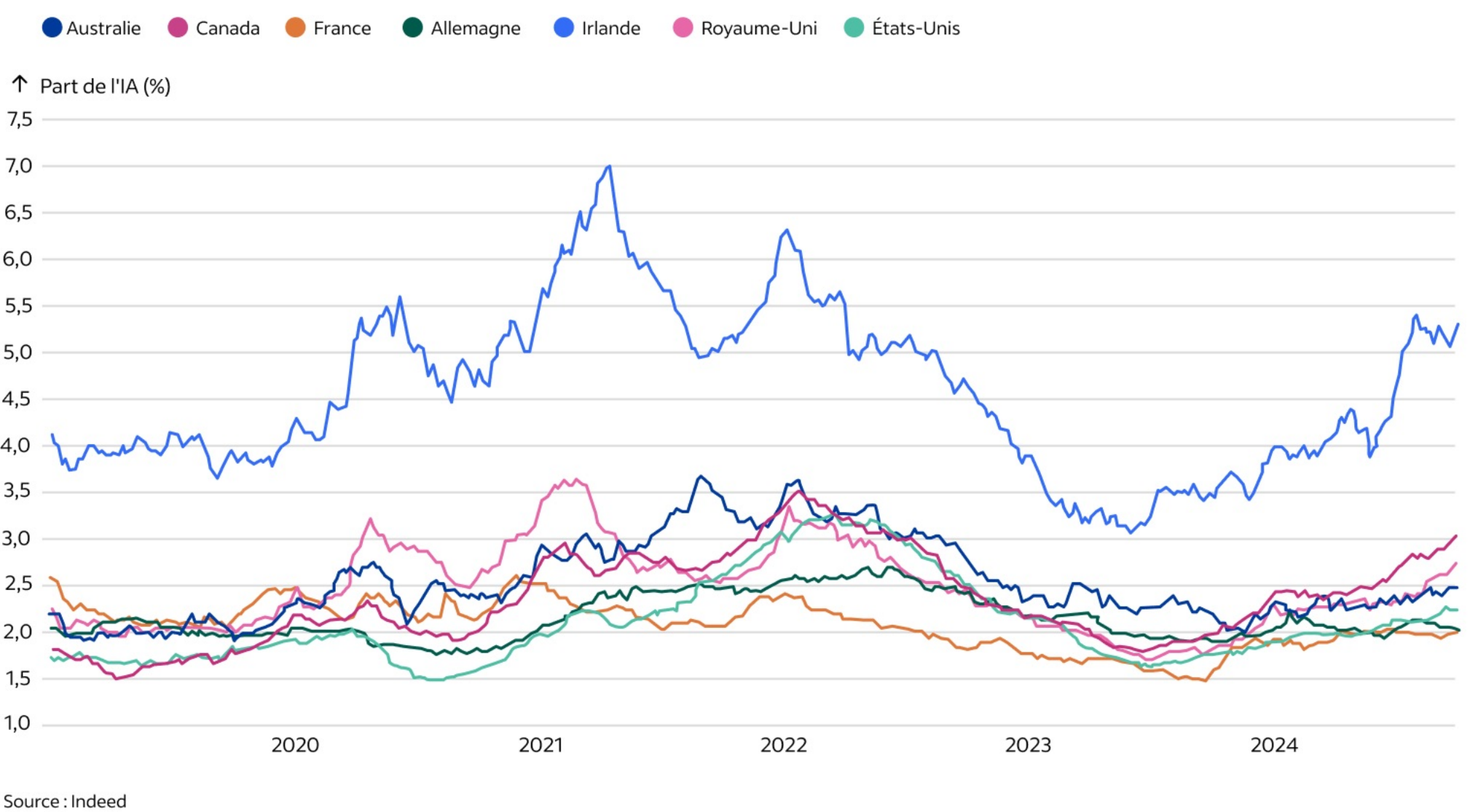
Chapitre 2

Le point de vue du marché de l'emploi sur l'IA



Le point de vue du marché de l'emploi sur l'IA

Malgré toutes les discussions sur l'impact de l'IA sur le marché de l'emploi, les employeurs continuent de concentrer leur attention sur les compétences techniques très demandées, comme les connaissances de base en informatique. D'après une analyse des offres d'emploi publiées entre 2019 et 2024 aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada et en France, il ressort qu'une grande partie d'entre elles mentionnent les compétences de base en informatique parmi les exigences. C'est un rappel que tous les travailleurs ne les possèdent pas.

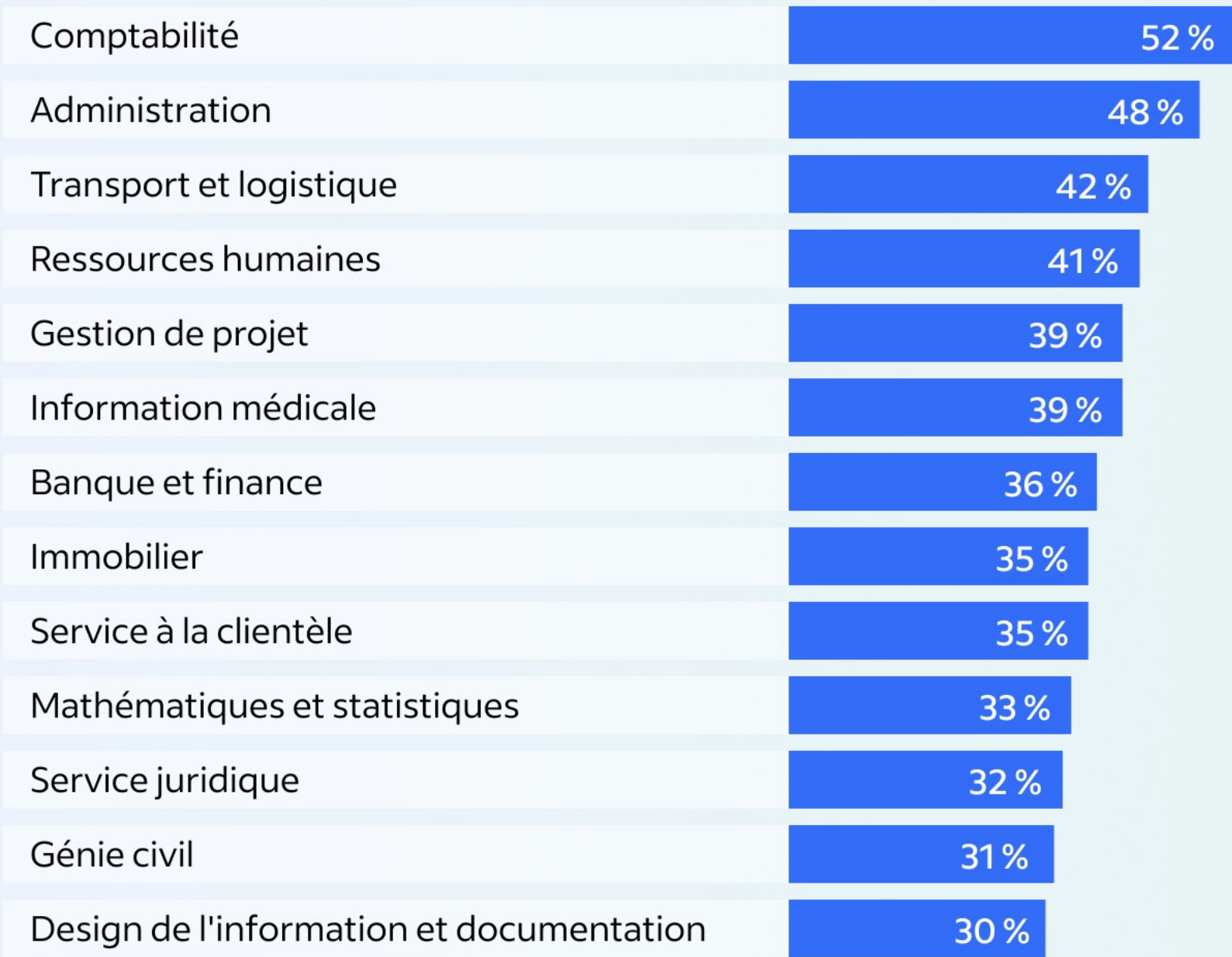


Pour la plupart des pays étudiés dans notre analyse, la part des offres d'emploi liées à l'IA ne représente que 2 à 3 % de l'ensemble des annonces, à l'exception de l'Irlande, qui en compte plus de 5 %.

Les compétences de base en informatique sont importantes pour toute une gamme de professions

Alors que l'IA et d'autres technologies de pointe sont susceptibles de façonner le futur marché de l'emploi, en réalité, de nombreux employeurs recherchent des travailleurs possédant des compétences de base en informatique. Les catégories de postes de bureau ont la plus forte proportion d'offres d'emploi mentionnant ces compétences élémentaires, avec en tête la comptabilité, l'assistance administrative, l'assistance logistique et les ressources humaines.

Les emplois en comptabilité et en administration sont les plus susceptibles de mentionner des compétences de base en informatique



Proportion d'offres d'emploi par profession mentionnant des compétences de base en informatique du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet 2024.

Alors que les décideurs se concentrent fortement sur l'impact de l'IA, il est essentiel de se rappeler les lacunes de base en matière de compétences numériques. Ces carences excluent de nombreux profils et limitent les viviers de talents pour les employeurs.

Compétences et connaissances très recherchées

La demande de connaissances spécifiques en technologie évolue rapidement, l'IA et l'apprentissage automatique devenant les technologies les plus demandées. Les technologies de l'information, l'assistance informatique et l'administration réseau se retrouvent encore couramment dans les offres d'emploi, tandis que des domaines tels que le développement de logiciels avec l'IA générative et la cybersécurité connaissent la croissance la plus rapide. Malgré la demande croissante de personnes expertes en apprentissage automatique et en IA, il existe toujours une pénurie importante de talents qualifiés dans ces domaines.



2 %

des offres d'emploi aux États-Unis sont liées à l'IA



22 %

de tous les emplois dans le domaine du développement de logiciels aux États-Unis sont liés à l'IA

Source : Indeed Hiring Lab, offres d'emploi aux États-Unis, février 2024

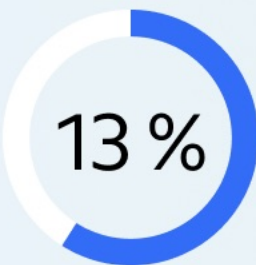
Aux États-Unis en particulier, les emplois liés à l'IA générative ne représentent encore qu'une faible partie de l'ensemble des postes, mais ils connaissent une croissance spectaculaire, passant de 3 sur 100 000 en janvier 2023 à 11 sur 10 000 en février 2024. Cette multiplication par plus de 30 témoigne d'une nette tendance à une intégration plus poussée de l'IA au sein des effectifs.

Employeurs :



Se préparer à la pénurie des travailleurs

Dans la plupart des pays développés, la part de la population totale âgée de 25 à 54 ans devrait diminuer. De ce fait, il y aura plus de travailleurs partant à la retraite que de personnes entrant sur le marché du travail pour les remplacer, ce qui entraînera une baisse de la participation au marché du travail à l'échelle mondiale, tous âges confondus.



plus d'offres d'emploi sont publiées sur Indeed aujourd'hui qu'en février 2020

Source : Indeed

Compte tenu de cette tendance, il est probable que nous soyons confrontés à une pénurie de main-d'œuvre au début de 2026, si ce n'est pas déjà le cas. Ce qui pourra aider les équipes de tous les secteurs à y faire face, c'est de se servir de l'IA pour en faire plus avec moins.

Travailleurs :



Développer ses compétences pour se préparer à l'avenir

Il y a de fortes chances que l'IA générative poursuive son apprentissage et remplace un jour les humains pour certaines compétences. Toutefois, des changements radicaux dans la numérisation et les normes de travail seront nécessaires pour y parvenir. De ce fait, il est probable que la demande de connaissances approfondies, diversifiées et propres à l'humain reste très élevée. Ainsi, la capacité d'adaptation et d'apprentissage continu, déjà essentielle aujourd'hui, ne fera que gagner en importance.

Chapitre 3

Stratégies d'adoption de l'IA dans le cadre du recrutement



Stratégies d'adoption de l'IA dans le cadre du recrutement

L'intégration de l'IA à votre processus de recrutement nécessite une approche réfléchie qui s'aligne sur les objectifs et les valeurs de votre entreprise. Plutôt que de mettre en œuvre l'IA uniquement pour suivre la tendance, il est important de considérer cette technologie comme un moyen d'améliorer l'efficacité en fonction des objectifs spécifiques de votre organisation tout en gardant l'humain au cœur du recrutement. Quelle que soit la manière dont vous décidez de procéder, assurez-vous de bien comprendre les systèmes que vous déployez et de sélectionner des fournisseurs capables de mettre en place des solutions qui ne vous exposeront pas à des risques éthiques, juridiques ou opérationnels.



1 Suivez votre propre voie

Lorsque vous adoptez une nouvelle technologie d'IA, ne comparez pas vos progrès à ceux des autres. Prenez le temps de choisir les outils de recrutement basés sur l'IA qui fonctionnent pour vous, puis encouragez progressivement leur adoption. Commencez par choisir un processus inhérent à votre quotidien et automatisez-le, en privilégiant le progrès plutôt que la perfection.

2 Réévaluez vos outils de recrutement en place

Avant d'investir dans de nouveaux outils, concentrez-vous sur l'optimisation de l'impact des outils dont vous disposez déjà. Existe-t-il une technologie intégrée dont vous ne tirez pas encore parti ou que vous pourriez utiliser plus efficacement ? Demandez l'avis des nouvelles recrues. En tant qu'observatrices extérieures, elles peuvent être en mesure d'offrir de nouvelles idées pour vous aider à identifier les axes d'amélioration.

3 Faites accepter les nouveaux outils d'IA

L'un des principaux obstacles à la mise en œuvre de l'IA dans l'acquisition de talents est d'amener les recruteurs individuels à utiliser ces outils uniformément. Introduisez progressivement des outils d'IA par le biais de programmes pilotes, faites participer dès le départ des équipes diverses provenant de différentes structures organisationnelles et mettez en place des canaux ouverts pour le retour d'information.

4 Trouvez l'équilibre entre automatisation et expérience humaine

Si l'IA peut améliorer l'efficacité et les résultats pour le recrutement, il est essentiel de conserver une touche humaine. Considérez l'IA comme une « assistante » de recrutement, un peu comme un examinateur initial dans le processus de sourcing, tandis que les humains prennent les décisions finales et s'occupent de l'aspect relationnel.

5 Mesurez l'impact des outils d'IA dans le recrutement

Dans le secteur du recrutement, les données jouent un rôle majeur pour évaluer l'efficacité de l'IA. Malgré les avancées technologiques, les principaux indicateurs de réussite du processus de recrutement restent les mêmes : pertinence des profils, taux de conversion et satisfaction des talents.

6 Ne vous attendez pas à la perfection

Il est possible que vous essayiez un outil d'IA qui, à terme, ne fonctionne pas. Et ce n'est pas grave. Les erreurs font partie intégrante de l'expérimentation et de l'innovation. La diversité humaine et l'esprit critique aideront vos équipes à tirer les leçons de ces erreurs et à éviter qu'elles ne se reproduisent.



Chapitre 4

Une utilisation responsable de l'IA dans le recrutement



Une utilisation responsable de l'IA dans le recrutement

La plupart des professionnel(le)s du recrutement comprennent le potentiel qu'offrent les technologies d'IA dans l'amélioration de l'efficacité. Comme nous l'avons vu, beaucoup utilisent déjà des outils d'IA pour les soutenir dans leurs tâches quotidiennes répétitives. Toutefois, le risque que ces technologies rendent le processus de recrutement davantage biaisé suscite également de vives inquiétudes.

Craignez-vous que l'IA amplifie les biais dans le recrutement ?



Responsables RH/de
l'acquisition de talents



Chercheurs
d'emploi

Source : enquête mondiale d'Indeed 2023 sur l'IA



Si nous laissons l'IA communiquer selon ses apprentissages issus du monde en général, elle reproduit toutes sortes de biais. »

Abby Holtfort

Coordinatrice Indeed Workplace Operations et Coprésidente du groupe iPride & Gender Identity

Aller plus loin dans les objectifs de diversité et d'inclusion avec l'IA

Lorsqu'ils sont correctement mis en œuvre, les outils d'IA peuvent aider les entreprises à atteindre leurs objectifs en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, en veillant à ce que les employeurs évaluent les travailleurs en fonction d'indicateurs objectifs plutôt que de facteurs subjectifs.

Les employeurs peuvent utiliser l'IA à diverses fins :

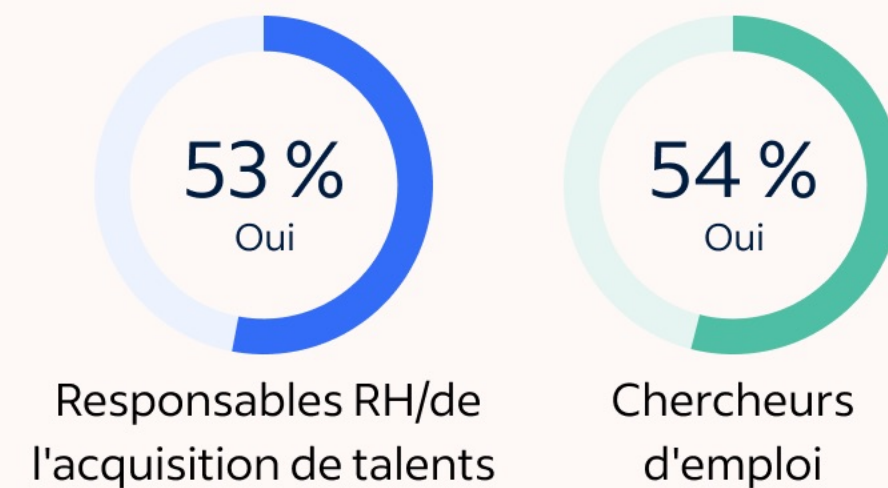
- Passer en revue les descriptions de poste pour s'assurer qu'elles sont inclusives.
- Développer des versions localisées des ressources RH, comme les contenus de formation dans différentes langues.
- Identifier les problèmes systémiques liés aux RH. Par exemple, si votre entreprise utilise l'IA pour passer au crible les réponses ouvertes à des enquêtes auprès des collaborateurs, l'analyse pourrait montrer que les inquiétudes concernant la flexibilité sont surtout formulées par des femmes. Ainsi, vous pourriez mettre en œuvre une « plage horaire fixe », ce qui signifie qu'aucune réunion ne peut être programmée pendant les heures où les parents emmènent ou vont chercher leurs enfants à l'école.
- Identifier les personnes de votre entreprise qui seraient prêtes à progresser dans leur carrière. Cela permet d'élargir le vivier de talents interne pour se préparer aux futures opportunités. Il s'agit là d'une meilleure stratégie que de se fier uniquement à la visibilité au sein de l'entreprise ou aux profils sur les réseaux sociaux.
- Se concentrer sur les compétences et les capacités, plutôt que sur les éléments classiques du CV tels que les diplômes ou l'expérience dans le secteur, afin de mieux évaluer le potentiel des talents et la pertinence des candidatures.

Comment l'IA peut freiner les progrès en matière de diversité et d'inclusion

Il convient tout de même de noter que, comme ce sont les humains qui créent les systèmes d'IA, certains peuvent involontairement véhiculer des biais susceptibles de freiner les efforts en matière de diversité et d'inclusion. Les outils d'IA sont entraînés à partir de vastes ensembles de données qui peuvent inclure des données susceptibles de contribuer aux stéréotypes ou à l'exclusion. Sachez que ces données peuvent influencer même les tâches les plus simples que vous confiez à l'IA.

Êtes-vous préoccupé(e) par les biais dans les données d'apprentissage de l'IA ?

Source : enquête mondiale d'Indeed 2023 sur l'IA



Même une opération très simple comme demander à un outil d'IA générative de mettre en place des bonnes pratiques pour réaliser des entretiens peut générer un biais. En fonction du poste, les stratégies proposées risquent d'être involontairement biaisées en faveur des groupes historiquement impliqués dans les conversations d'entretien.

Le risque de la complaisance

Au-delà des biais, le recours excessif à l'IA peut s'accompagner d'un autre effet négatif : la complaisance. Par exemple, un outil d'IA peut indiquer qu'une entreprise a atteint ses objectifs en matière de diversité et d'inclusion sans approfondir certaines questions, comme celle de la place réelle des groupes sous-représentés dans la hiérarchie.

Bonnes pratiques pour une utilisation responsable de l'IA

Il est essentiel d'auditer et d'affiner régulièrement nos outils d'IA pour s'assurer qu'ils sont conformes aux objectifs de diversité et d'inclusion et qu'ils contribuent à des pratiques de recrutement justes et impartiales. Voici quelques conseils pour préserver l'intégrité de votre processus de recrutement lorsque vous intégrez les technologies d'IA à vos systèmes :

- Demandez à un collaborateur sensibilisé aux pratiques de recrutement inclusives de vérifier les descriptions de poste générées par l'IA avant de les publier.
- Rédigez des politiques employeur globales et inclusives en matière d'égalité d'accès à l'emploi qui vont plus loin que ce qu'exige la loi.
- Prenez le temps de rassurer les groupes marginalisés sur le fait que leur candidature est encouragée et traduisez cela dans vos pratiques de recrutement.
- Envisagez la création d'un comité d'éthique de l'IA chargé d'établir des lignes directrices pour une utilisation éthique de l'IA et d'évaluer régulièrement la mise en œuvre des nouvelles technologies.
- Formez et sensibilisez les équipes pour qu'elles tirent parti des technologies d'IA générative de manière responsable et en toute sécurité dans le cadre de leur travail.



L'IA responsable, un outil de croissance

Si l'on se fie aux tendances actuelles, les postes liés à l'IA générative représenteront bientôt une part importante du marché de l'emploi. Cependant, bien que l'IA offre des occasions d'accroître la productivité et l'efficacité, elle présente également des défis, notamment en ce qui concerne les biais, la confidentialité des données et le remplacement des emplois.

Alors que les entreprises envisagent d'adopter l'IA, il est important de l'aborder de manière réfléchie et stratégique comme un outil de développement, plutôt que comme un élément perturbateur. En intégrant l'IA aux processus de recrutement de manière responsable, les entreprises peuvent renforcer leurs capacités, améliorer leurs résultats en matière de recrutement et assurer la pérennité de leur main-d'œuvre.



Nous pensons souvent à ce que nous pouvons automatiser, mais l'innovation technologique permet aussi de réaliser des choses que nous n'avons pas encore essayées. Il faut alors se demander ce que nous ne pouvions pas faire auparavant et qu'il est désormais possible de faire grâce aux nouveaux outils. »

Trey Causey

Directeur de la technologie responsable chez Indeed





Les informations contenues dans ce rapport sont fournies à titre informatif uniquement. Indeed n'agit aucunement en conseiller juridique.

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

© 2025 Indeed, Inc. Tous droits réservés.

