

Un recrutement plus intelligent grâce aux données

Pertinence et compétences



indeed



La rémunération, les avantages, la localisation et la culture rentrent en compte. Mais la capacité d'une personne à remplir les missions du poste devrait être une priorité. »

Abbey Carlton

Vice-présidente de l'impact social et de la durabilité, Indeed

Un recrutement pertinent

Nous parlons souvent de « recrutement pertinent », sans forcément donner de définition.

Chez Indeed, nous sommes convaincus qu'il est indispensable de comprendre ce qu'est un recrutement pertinent, pour les chercheurs d'emploi comme pour les employeurs, afin d'améliorer le processus pour toutes les personnes concernées. Mais il s'agit d'un concept complexe, dont la définition fluctue selon les changements culturels et l'évolution du marché des talents. Aujourd'hui, les employeurs et les candidat(e)s s'interrogent sur la manière dont l'intelligence artificielle va modifier les compétences requises pour les emplois dans tous les secteurs, et comment elle va transformer les processus de candidature et de recrutement.

Pour relever ces défis, il est essentiel de comprendre à quoi correspond la pertinence. Nous avons mené une enquête mondiale pour savoir comment les chercheurs d'emploi et les responsables du recrutement du monde entier définissent la pertinence du recrutement à l'heure actuelle, comment ils l'évaluent et quels sont les défis qu'ils rencontrent pour trouver des postes et des profils pertinents.

D'après nos constats, les candidat(e)s et les responsables du recrutement auraient la même définition de la pertinence, ce qui semble indiquer un changement fondamental dans la perception du recrutement par les deux groupes.

Par le passé, les employeurs considéraient des facteurs tels que le niveau d'études, les intitulés de poste et les années d'expérience comme des indicateurs clés de pertinence. Pour les employeurs et les candidat(e)s d'aujourd'hui, la capacité à démontrer des compétences spécifiques à un poste prévaut sur les critères traditionnels. La pertinence va au-delà des qualifications et de la capacité d'une personne à répondre aux exigences minimales du poste. Elle englobe aussi la motivation, la capacité à apprendre, le professionnalisme, l'ambition et une attitude positive.

Pour reprendre les mots d'Abbey Carlton, vice-présidente de l'impact social et de la durabilité chez Indeed : « Recruter la bonne personne implique bien des éléments. La rémunération, les avantages, la localisation et la culture rentrent en compte. Mais la capacité d'une personne à remplir les missions du poste devrait être une priorité. »

Dans ce rapport, nous examinerons plus en détail le point de vue des deux groupes sur les compétences liées au recrutement, leur lien avec le concept de pertinence et les implications pour l'avenir du recrutement. En effet, si l'évolution des attentes en matière de pertinence et de compétences est bien prise en compte, les employeurs pourront atteindre les talents pertinents plus rapidement, améliorant ainsi le recrutement pour un meilleur monde du travail.

Méthodologie

Le rapport annuel sur le recrutement d'Indeed est basé sur une enquête en ligne menée 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 travaillent à temps plein ou partiel, ou qui sont à la recherche d'un emploi
- 5 666 employeurs occupant des postes de direction au sein de leur entreprise

Cette enquête concerne six des principaux marchés d'Indeed. Les personnes interrogées par pays ont été réparties 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)

Utilisez la source suivante si vous faites référence à cette étude :

Enquête Indeed 2024 avec YouGov, N = 5 650 chercheurs d'emploi et 3 651 employeurs

1. En raison des différences dans la taille des échantillons par pays, il est possible que certains pourcentages représentant le total sur les six marchés ne soient pas égaux à 100 %.

Table des matières

Présentation	02
À propos d'Indeed	04
Section 1 : Le recrutement est toujours plus difficile	05
Section 2 : Définition d'un recrutement pertinent	08
Section 3 : Changement de cap	12
Section 4 : D'une mentalité axée sur les compétences à une nouvelle stratégie de recrutement	16
Section 5 : L'IA et le recrutement axé sur les compétences	21
Section 6 : Apprentissage et développement	28
Conclusion	33
Points à retenir	34

À propos d'Indeed

Indeed est le premier site de recherche d'emploi mondial¹ et compte plus de 580 millions de profils de chercheurs d'emploi dans le monde. Indeed s'efforce de faire des candidat(e)s une priorité, tout en fournissant rapidement aux employeurs des offres pertinentes pour répondre à leurs besoins en matière 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 de l'IA avec la puissance du jugement et du contact humains.

**Plus de
580 millions
de profils de
chercheurs
d'emploi**

Données Indeed (à l'échelle mondiale),
comptes de chercheurs d'emploi associés à
une adresse email unique et vérifiée

La **1^{re}**
**application de
recherche d'emploi
sur iPhone ou
Android dans plus
de 25 pays**

Catégorie des applications « Business » sur
SimilarWeb, juin 2023

**32,5 millions
d'offres d'emploi
sur Indeed**

**11
offres d'emploi
créées chaque
seconde dans le
monde**

**5,9 millions
de candidatures
Indeed Apply
enregistrées
chaque jour sur
mobile dans le
monde entier**

**23,6 millions
d'entretiens
téléphoniques sur
Indeed dans le monde**

**1 million
de nouveaux
emplois créés
chaque mois en
France**

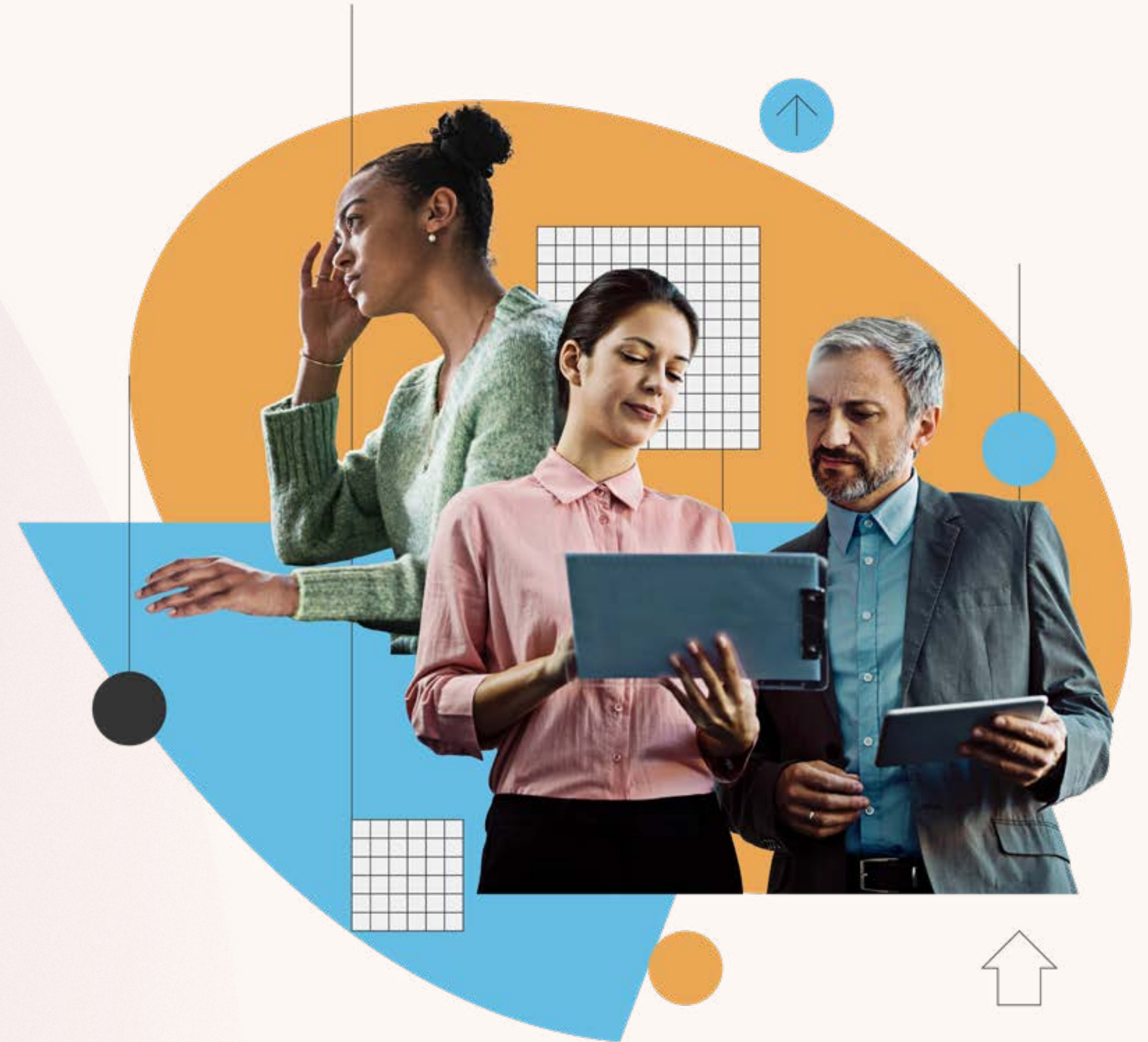
Données Indeed

**Plus de 60
pays où Indeed
est présent dans
le monde**

Section 1

Le recrutement est toujours plus difficile

Tant les candidat(e)s que les employeurs ont du mal à trouver ce qu'ils recherchent.



Section 1

Une rencontre manquée

Indeed a demandé aux chercheurs d'emploi et aux employeurs des principaux pays d'évaluer leur expérience de recrutement. Les personnes interrogées affirment que la situation est difficile, et ne cesse de se compliquer : 45 % des chercheurs d'emploi déclarent que le recrutement est devenu plus ardu au cours des trois dernières années, ce qui est le même constat que 58 % des employeurs.

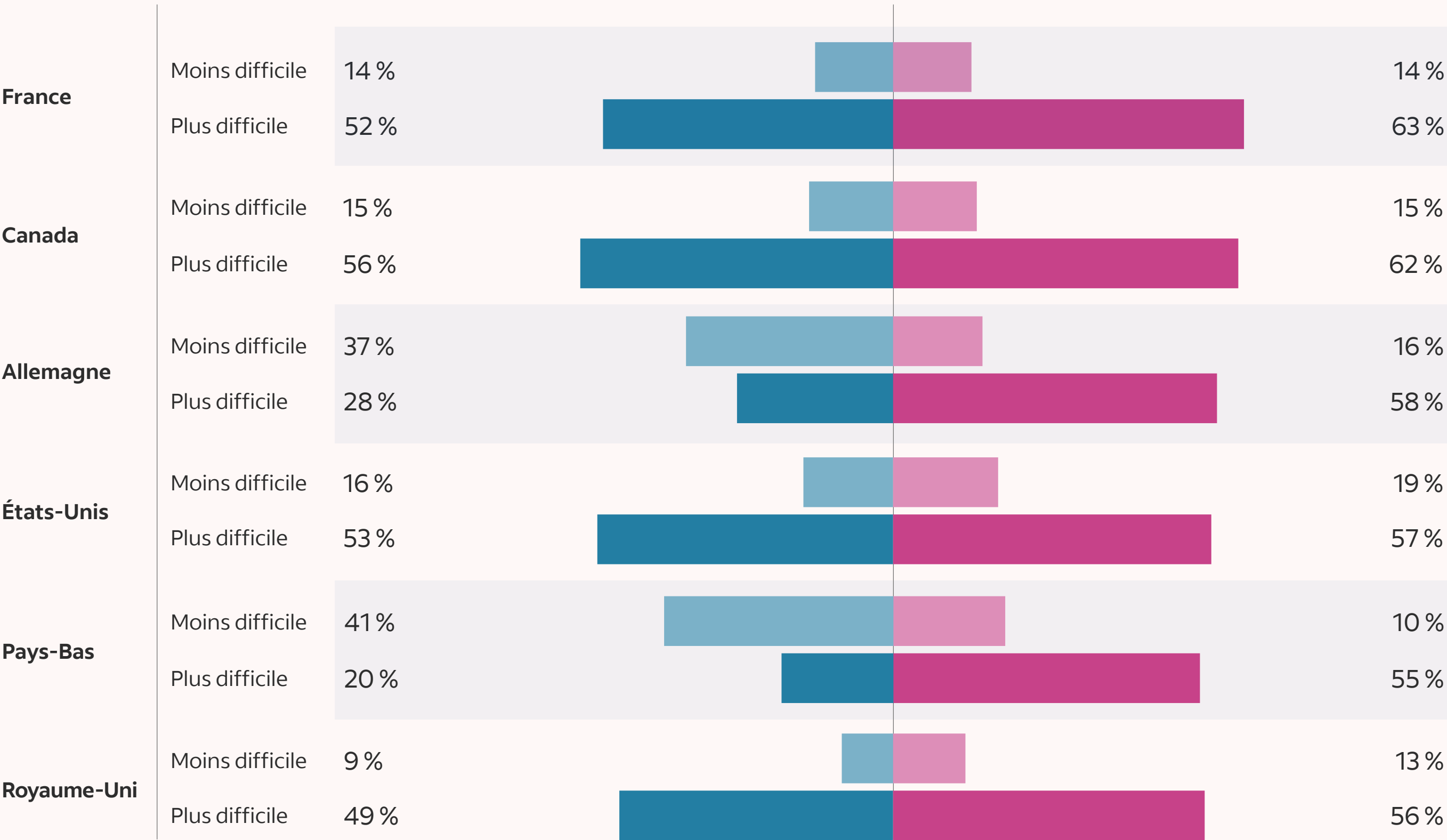
Le phénomène est plus marqué dans certains pays que d'autres : les chercheurs d'emploi et les employeurs en France, au Canada et aux États-Unis sont les plus susceptibles d'affirmer que le recrutement se complique.

L'étude révèle un *paradoxe* derrière ces difficultés : les candidat(e)s affirment que leur plus grand défi est le manque cruel de postes auxquels postuler, tandis que les employeurs déplorent un manque de profils pertinents. Un tiers des responsables affirment que le manque de candidatures est un problème important ou critique pour leur entreprise.

Le processus de recrutement devient-il de plus en plus difficile ?

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

Chercheurs d'emploi
Employeurs



Question posée aux chercheurs d'emploi : Diriez-vous qu'il est devenu plus ou moins difficile de trouver un emploi au cours des trois dernières années ?
Question posée aux employeurs : Diriez-vous que l'embauche est devenue plus ou moins difficile au cours des trois dernières années ?

Le problème, cependant, n'est ni le manque de postes pertinents, ni le manque de candidatures pour les pourvoir. Le défi réside dans la difficulté à mettre en relation les talents avec les employeurs qui leur correspondent. Ce phénomène souligne l'urgence de repenser le recrutement.

Quantité et pertinence

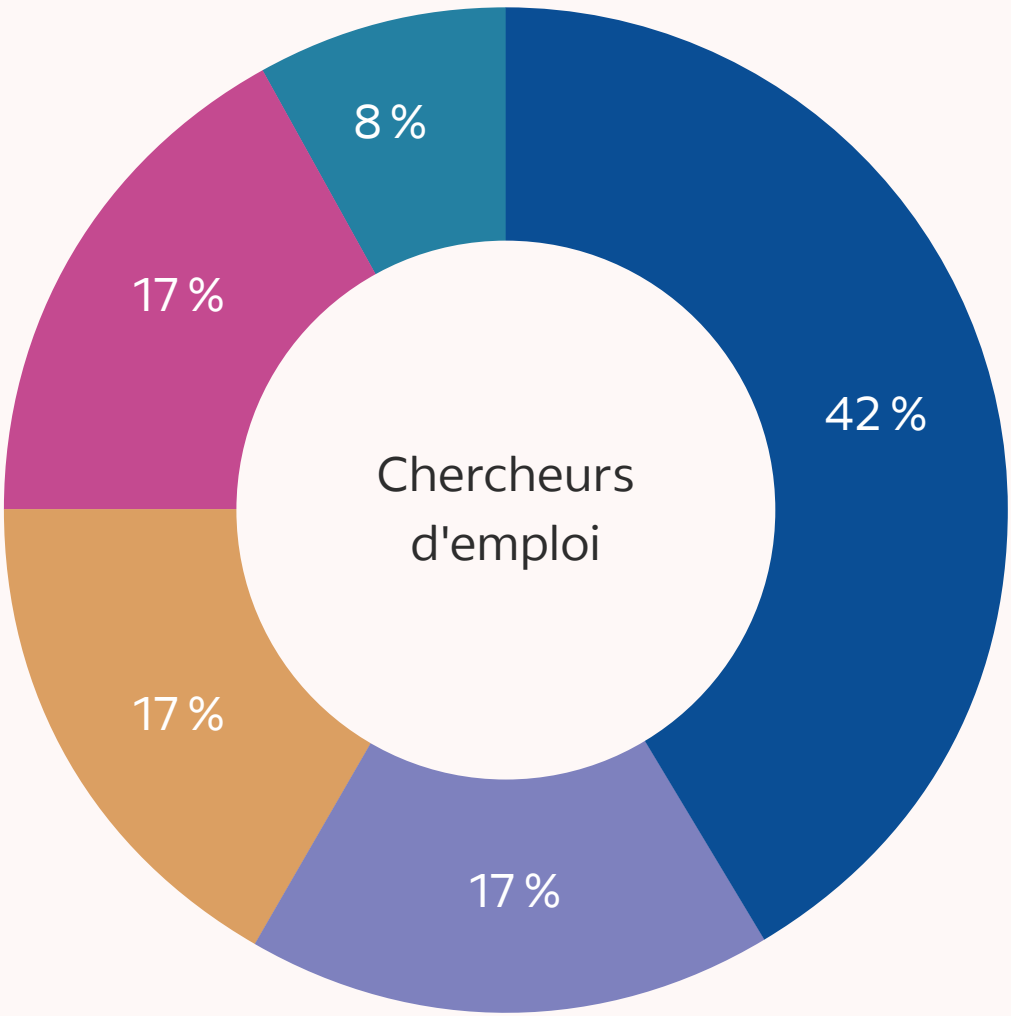
Les candidat(e)s pensent souvent que s'ils ne parviennent pas à trouver un travail, c'est surtout parce qu'ils sont en concurrence avec un nombre écrasant de profils pertinents pour un choix réduit de postes. Ainsi, beaucoup visent la quantité plutôt que la qualité lorsqu'ils postulent, en ratissant large, en ratissant large. De ce fait, les employeurs reçoivent des candidatures en masse.

Les employeurs indiquent qu'ils examinent attentivement les candidatures à la recherche de talents pertinents. Selon une étude d'Indeed, « les employeurs tiennent compte de la disponibilité, de la localisation et de la réactivité d'un talent pour évaluer sa pertinence globale¹ ». L'absence de ces éléments donne aux employeurs l'impression de ne pas avoir suffisamment de profils pertinents, alors que le problème réside peut-être dans le fait que les talents pourtant qualifiés envoient des candidatures peu pertinentes².

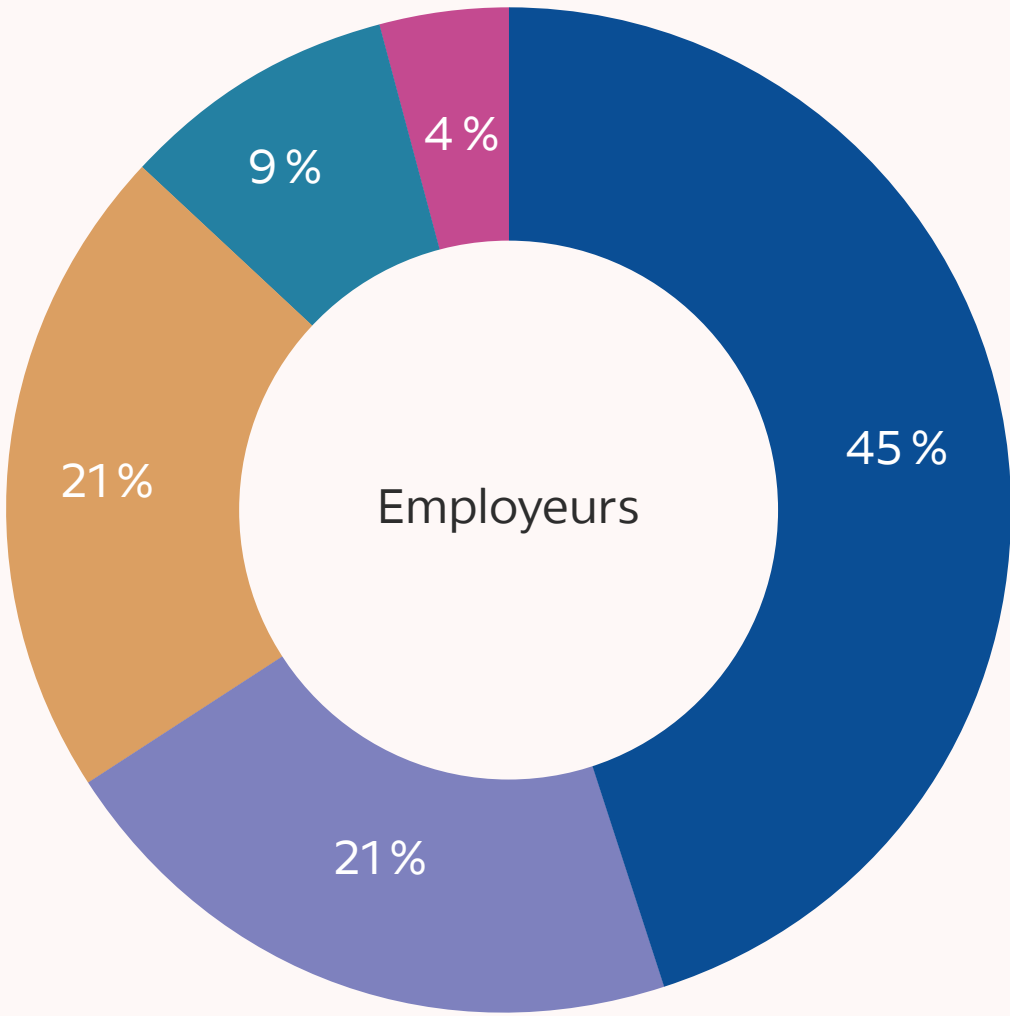
1. Données internes Indeed, pertinence des candidatures, juillet 2024
2. Données internes Indeed, pertinence des candidatures, juillet 2024

À quel point est-il difficile de recruter des profils pertinents ?

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



- Excessivement difficile : je ne trouve pas suffisamment de postes pertinents auxquels postuler
- Très difficile : la majorité des postes ne correspondent pas à mes besoins ou à mes compétences
- Plutôt difficile : un bon nombre de postes ne correspondent pas à mes besoins ou à mes compétences
- Pas du tout difficile : la plupart des postes valent la peine de déposer une candidature
- Je ne sais pas



- Critique : nous ne trouvons pas assez de profils pertinents
- Important : la majorité des candidatures ne correspondent pas aux besoins de nos postes à pourvoir
- Plus ou moins : un bon nombre de profils ne sont pas pertinents pour le poste
- Pas vraiment : la plupart des profils répondent aux besoins de nos postes à pourvoir
- Je ne sais pas

Question posée aux chercheurs d'emploi : Dans quelle mesure est-il difficile pour vous de trouver des postes pertinents auxquels postuler ?
Question posée aux employeurs : Dans quelle mesure, le cas échéant, le manque de profils pertinents constitue-t-il un problème pour votre entreprise ?

Section 2

Définition d'un recrutement pertinent

Quels sont les critères les plus importants ?



Section 2

Les compétences sont la clé de la pertinence

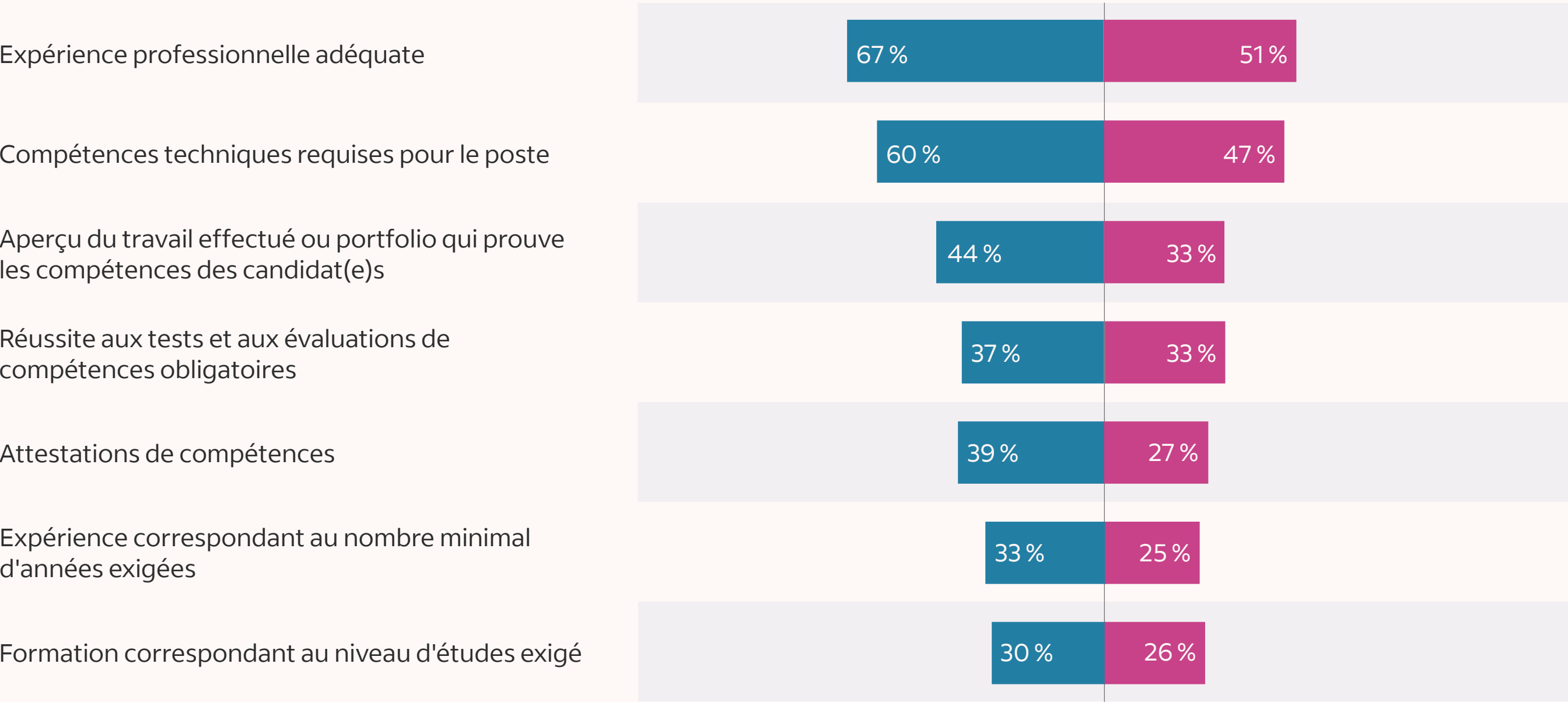
Les chercheurs d'emploi et les employeurs ont des points de vue différents sur les défis de recrutement actuels, mais les deux groupes s'entendent étonnamment bien sur la manière de définir un recrutement dit « pertinent ».

La majorité des chercheurs d'emploi (67 %) et des responsables du recrutement (51 %) estiment que l'expérience professionnelle adéquate est le critère le plus important face aux diplômes et aux années d'expérience.

Qu'est-ce qui fait d'une personne un profil pertinent ?

Tant les chercheurs d'emploi que les employeurs affirment que l'expérience professionnelle est la priorité absolue pour évaluer la pertinence d'un profil, et que le niveau d'études est le facteur le moins important.

Chercheurs d'emploi
Employeurs

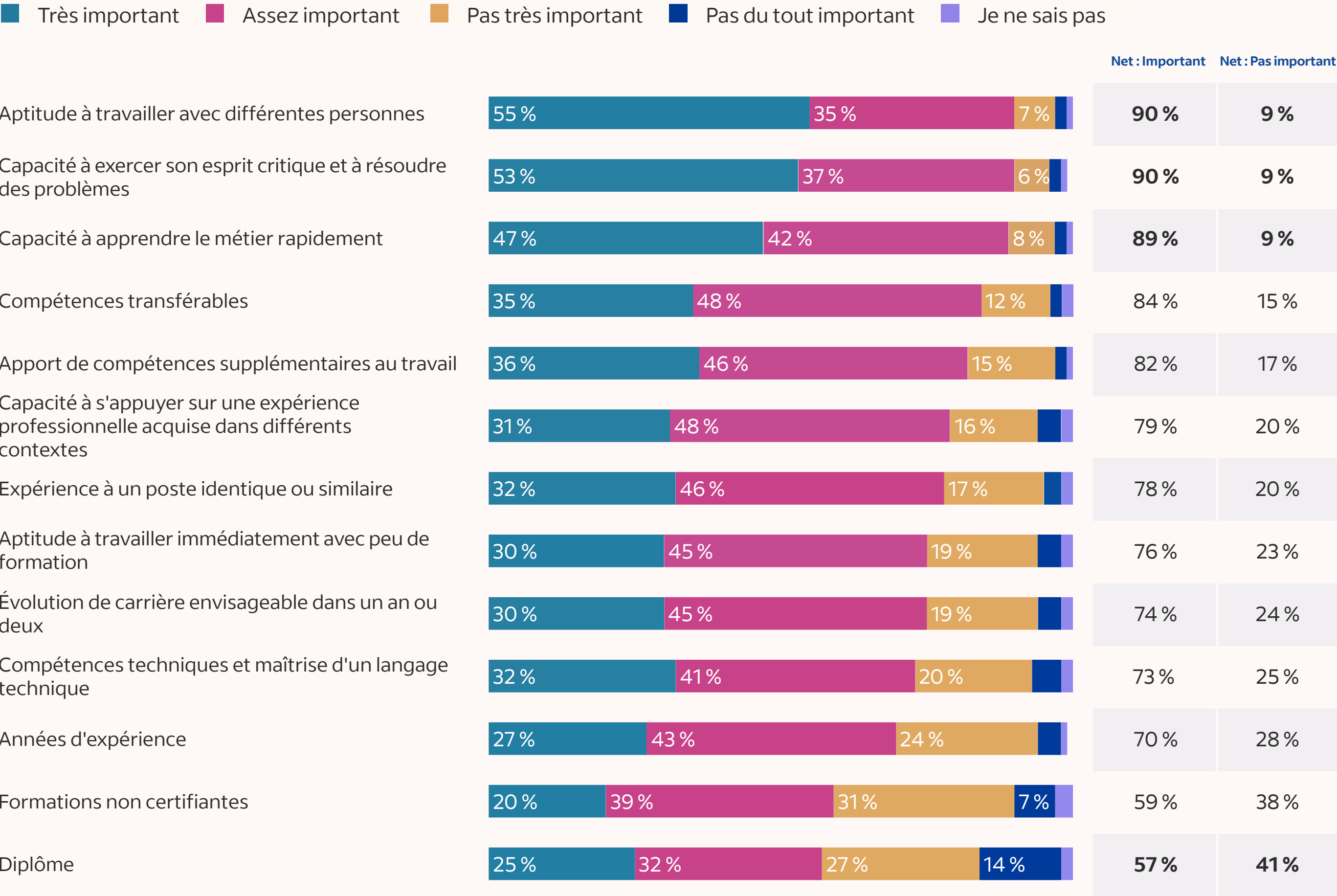


Question posée aux chercheurs d'emploi : Si vous étiez un employeur ou recruteur, quelles seraient les questions clés que vous poseriez pour évaluer la pertinence d'un talent ? Veuillez sélectionner toutes les réponses adéquates. Question posée aux employeurs : Quelles questions clés poseriez-vous pour évaluer la pertinence d'un talent ? Sélectionnez jusqu'à trois réponses.

La plupart des chercheurs d'emploi estiment que les employeurs devraient privilégier les compétences transférables, telles que l'apprentissage rapide d'un métier (89 %), la pensée critique et la résolution de problèmes (89 %) ainsi que l'aptitude à travailler avec différentes personnes (88 %), plutôt que les années d'expérience (69 %) ou des compétences techniques spécifiques (64 %). Les employeurs abondent dans ce sens : ils sont d'accord avec la priorité accordée par les chercheurs d'emploi à ces compétences et classent le niveau d'études comme le critère le moins important pour évaluer des profils pertinents.

Quels sont les critères les plus importants pour les employeurs ?

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



Question posée aux employeurs : Quelle est l'importance de chacun des critères suivants dans l'évaluation d'une candidature ?
Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 5 %.

Section 2

Qui embaucheriez-vous ?

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

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

La plupart des chercheurs d'emploi (70 %) pensent que les employeurs préféreraient le talent B. Bien que les employeurs restent attachés aux diplômes, la majorité des responsables du recrutement (62 %) s'accordent à dire que le talent B est le meilleur choix.

Qui décrochera le poste ?

La plupart des personnes interrogées affirment qu'une personne ayant de l'expérience, mais pas de diplôme, serait une meilleure recrue qu'une personne diplômée, mais sans expérience.

Personnes interrogées ayant choisi le profil A :

« Je pense que les services RH sont limités par leurs exigences quant au niveau d'études, et qu'une personne sans diplôme serait facilement écartée durant le processus automatisé de présélection. »

 (Chercheur d'emploi, États-Unis)

« Un talent diplômé est plus susceptible d'apporter de l'innovation à une entreprise. »

 (Chercheur d'emploi, Royaume-Uni)

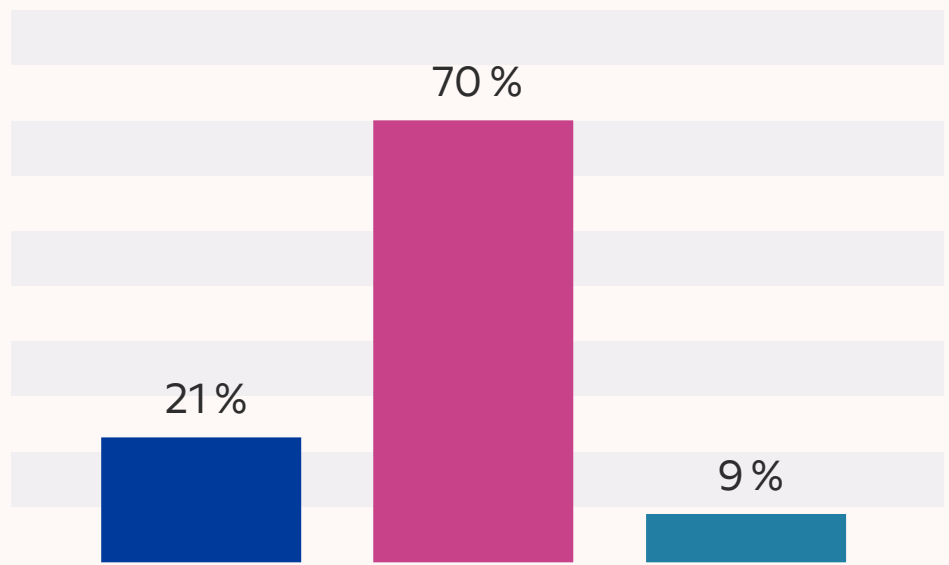
« C'est forcément une personne responsable, ponctuelle et capable de respecter les délais imposés. »

 (Employeur, Canada)

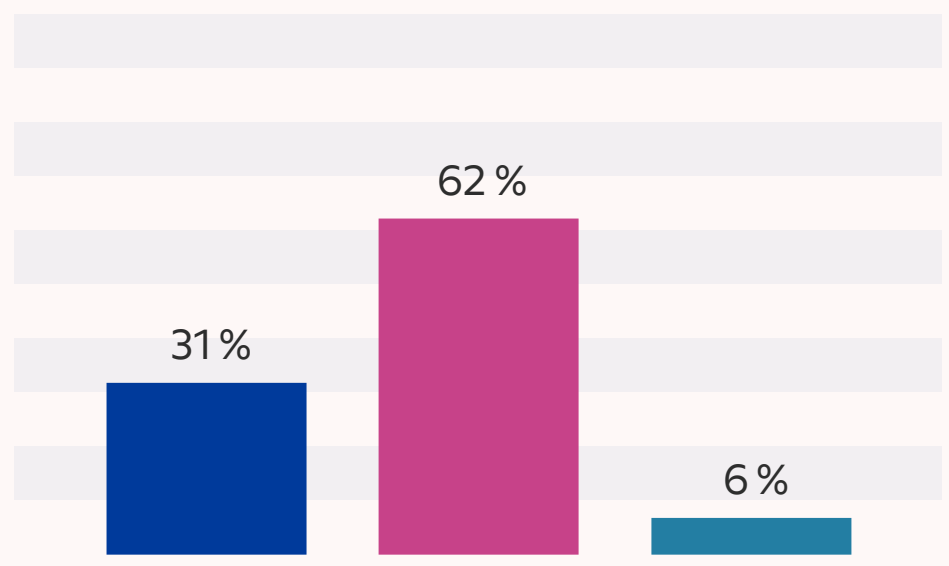
« Un diplôme universitaire prouve l'acquisition de certaines compétences et une volonté d'apprendre davantage. »

 (Employeur, Allemagne)

Le profil que les employeurs embaucheraient selon les chercheurs d'emploi



Le profil que les employeurs embaucheraient



■ **Profil A** : possède un diplôme dans le domaine, mais n'a aucune expérience dans le secteur

■ **Profil B** : ne possède pas de diplôme, mais a une expérience dans le secteur

■ Je ne sais pas

Personnes interrogées ayant choisi le profil B :

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

 (Employeur, France)

« On accorde trop d'importance aux diplômes. Beaucoup de gens n'ont pas la possibilité de faire des études. »

 (Employeur, Pays-Bas)

« Les diplômes sont monnaie courante. Au moins 50 % des membres de mon équipe en possèdent un sans rapport avec leur poste. Le plus difficile dans l'obtention d'un diplôme, c'est généralement le prix des études. »

 (Employeur, États-Unis)

« Une expérience pertinente et un portfolio de projets réussis ont plus de valeur qu'un simple diplôme. »

 (Chercheur d'emploi, Royaume-Uni)

Question posée aux chercheurs d'emploi : Selon vous, quel profil les employeurs seraient-ils le plus susceptibles d'embaucher ?
Question posée aux employeurs : Quel profil seriez-vous le plus susceptible d'embaucher ?

Section 3

Changement de cap

De nouvelles valeurs pour définir la pertinence.



Section 3

L'évolution du recrutement

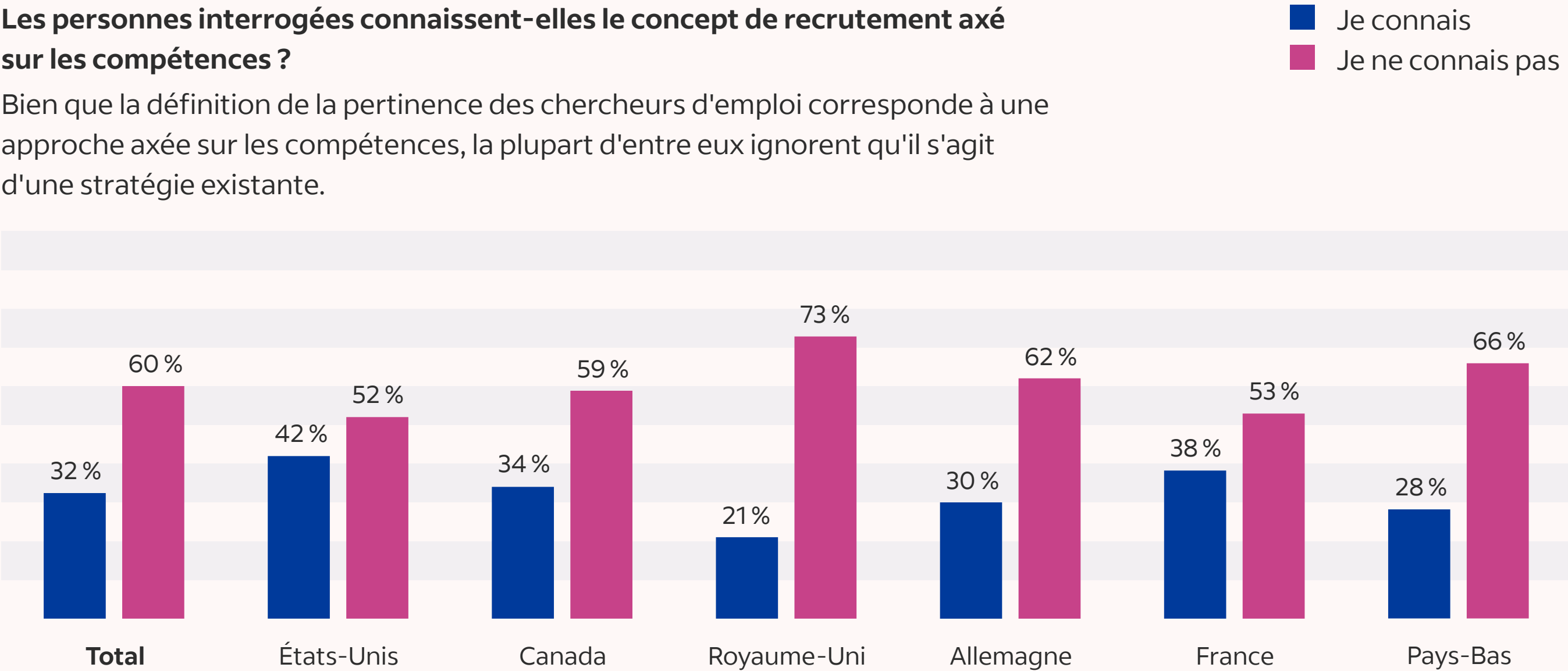
Les personnes interrogées estiment qu'un processus de recrutement pertinent pour le marché actuel devrait se concentrer sur les compétences réelles des personnes, plutôt que sur des indicateurs indirects comme les diplômes ou les années d'expérience dans le secteur. Indeed appelle ce concept le « recrutement axé sur les compétences », tout comme d'autres entreprises.

Le recrutement axé sur les compétences consiste à rechercher et à évaluer les talents en fonction de leurs compétences, indépendamment du lieu ou de la manière dont ils les ont acquises.

Il est intéressant de noter que même si la majorité des chercheurs d'emploi (60 %) déclarent ne pas connaître l'expression « recrutement axé sur les compétences », on voit clairement d'après les réponses que le concept est compris naturellement. La majorité des candidat(e)s et des employeurs ont été interrogés sur les principales pratiques d'un recrutement axé sur les compétences, et leurs réponses prouvent qu'ils ont bien saisi le concept de pertinence : évaluer principalement les profils en fonction des compétences démontrées en adéquation avec le poste et rechercher intentionnellement des talents en fonction des compétences.

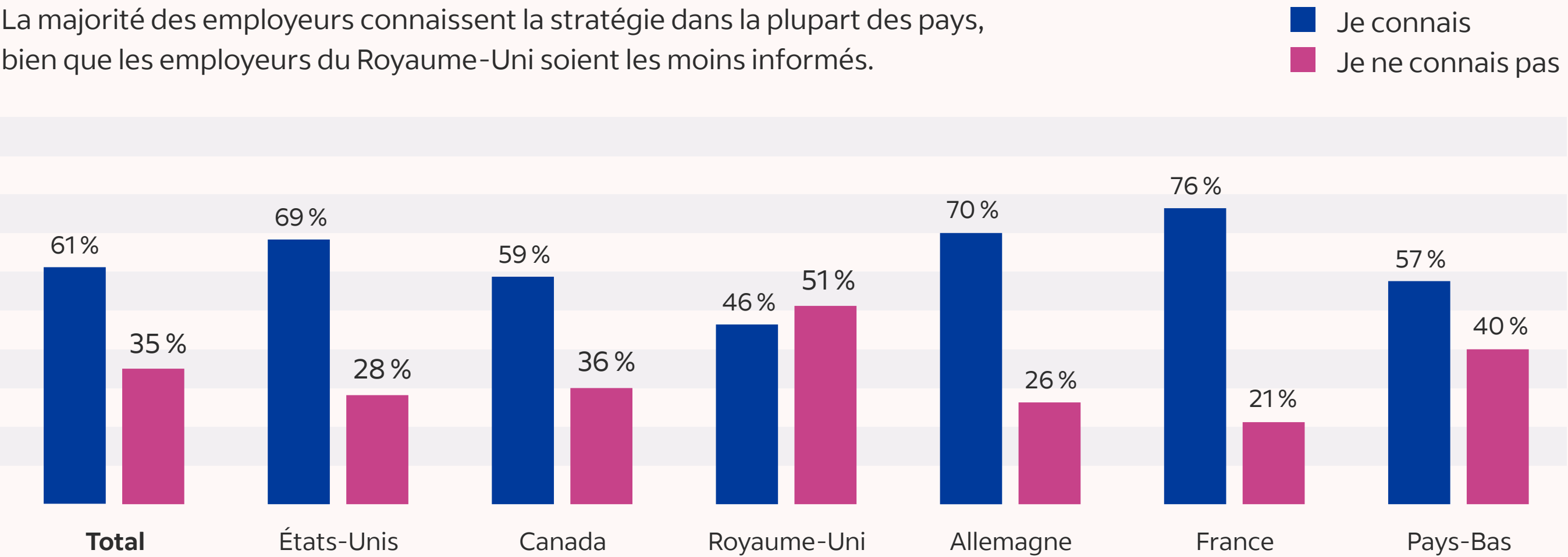
Les personnes interrogées connaissent-elles le concept de recrutement axé sur les compétences ?

Bien que la définition de la pertinence des chercheurs d'emploi corresponde à une approche axée sur les compétences, la plupart d'entre eux ignorent qu'il s'agit d'une stratégie existante.



Question posée aux chercheurs d'emploi : Dans quelle mesure connaissez-vous le concept de recrutement axé sur les compétences ? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.

La majorité des employeurs connaissent la stratégie dans la plupart des pays, bien que les employeurs du Royaume-Uni soient les moins informés.



Question posée aux employeurs : Dans quelle mesure connaissez-vous le concept de recrutement axé sur les compétences ?

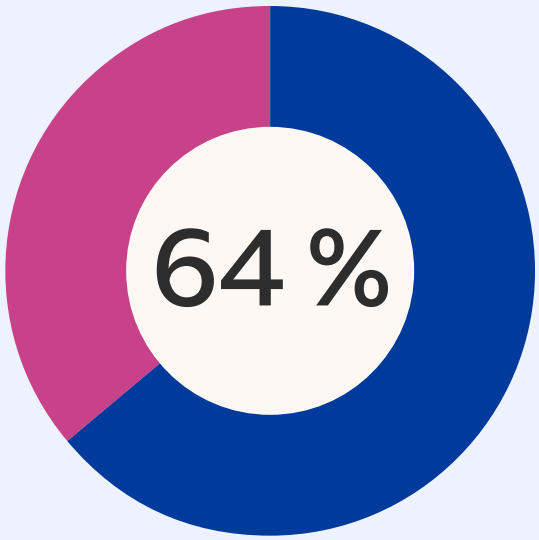
Comment expliquer cette montée en puissance du recrutement axé sur les compétences ? Pour faire simple, le recrutement axé sur les compétences s'attaque directement au plus grand défi des employeurs : le manque de profils pertinents. Les employeurs qui ont mis en œuvre une stratégie axée sur les compétences indiquent que les principaux avantages sont un plus grand nombre de candidatures pertinentes (28 %) et davantage de compétences transférables (28 %).

Le recrutement axé sur les compétences est également un puissant moteur de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance. Parmi les employeurs interrogés, 64 % ayant adopté le recrutement axé sur les compétences affirment que cela a amélioré la diversité au sein de leur entreprise, et 59 % attestent que cela 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 induite par une plus grande diversité.

Quels sont les avantages d'un recrutement axé sur les compétences ?

Les employeurs qui ont déjà adopté un recrutement axé sur les compétences affirment que cette décision a eu toute une série de résultats positifs.

- 28 %** Avantages pour l'entreprise : plus d'innovation grâce à une plus grande diversité, une plus grande résilience de l'entreprise, etc.
- 28 %** Davantage de compétences transférables
- 28 %** Davantage de profils pertinents
- 24 %** Meilleures performances au sein des postes
- 23 %** Meilleur retour sur investissement pour les campagnes de recrutement grâce à une réduction des coûts
- 22 %** Collaborateurs plus intéressés par les formations et le gain de compétences
- 20 %** Plus de diversité au sein des effectifs
- 19 %** Meilleure fidélisation des nouvelles recrues
- 19 %** Augmentation du bien-être des collaborateurs
- 19 %** Répartition plus équitable des opportunités pour les chercheurs d'emploi
- 17 %** Réduction du délai d'embauche



des employeurs qui ont adopté un recrutement axé sur les compétences affirment avoir amélioré ainsi la diversité au sein de leur entreprise. De plus, **59 %** attestent que cela a amélioré l'équité.

Questions posées aux employeurs : Vous dites avoir mis en place un recrutement axé sur les compétences. Quels résultats positifs, le cas échéant, avez-vous constatés ? Sélectionnez jusqu'à trois réponses. Quel effet, le cas échéant, le recrutement axé sur les compétences a-t-il eu sur la diversité au sein de votre entreprise ? Quel effet, le cas échéant, le recrutement axé sur les compétences a-t-il eu sur l'équité au sein de votre entreprise ?

Un meilleur matching grâce au recrutement axé sur les compétences

Le recrutement axé sur les compétences donne aux employeurs l'occasion de se démarquer. Bien que 31 % des chercheurs d'emploi déclarent que le manque de transparence sur la rémunération est le principal défi pour trouver des postes pertinents, l'accent mis sur les compétences permet de résoudre de nombreuses autres difficultés mentionnées par les candidat(e)s : des exigences irréalistes (30 %), une fixation sur les diplômes (20 %), des agences de recrutement ou des recruteurs inefficaces (18 %) et des offres d'emploi mal rédigées (18 %). Les chercheurs d'emploi indiquent également qu'une approche axée sur les compétences aide les employeurs à mieux les connaître en tant que travailleurs et réduit les biais potentiels.

C'est en France, en Allemagne et aux Pays-Bas que les employeurs ont le plus de chances de se démarquer auprès des chercheurs d'emploi, pour qui les exigences irréalistes des postes constituent le point noir de leurs recherches, plus encore que le manque de transparence sur la rémunération. Si les exigences sont en phase avec les compétences requises pour le poste, les talents pourront plus facilement déterminer s'ils conviennent ou non pour le poste et envoyer une candidature précise et réfléchie, réduisant par la même occasion la frustration des employeurs à l'égard du manque de pertinence des talents.

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

Les problèmes les plus courants sont les exigences irréalistes des postes et une fixation sur les diplômes. Or, le recrutement axé sur les compétences est susceptible d'améliorer l'expérience candidat.

	États-Unis	Canada	Royaume-Uni	Allemagne	France	Pays-Bas
Manque de transparence sur la rémunération	34 %	34 %	33 %	31 %	28 %	21 %
Exigences irréalistes des postes	31 %	31 %	28 %	33 %	29 %	22 %
Agences de recrutement ou recruteurs non performants	21 %	18 %	17 %	21 %	15 %	16 %
Fixation sur les diplômes	25 %	24 %	18 %	15 %	17 %	19 %
Évaluations qui ne reflètent pas mes compétences réelles	20 %	18 %	12 %	13 %	15 %	11 %
Mauvais matching sur les plateformes de recrutement	21 %	18 %	11 %	14 %	12 %	11 %
Offres d'emploi mal rédigées	19 %	15 %	17 %	23 %	18 %	16 %
Politiques et avantages d'une entreprise incompréhensibles	11 %	12 %	7 %	11 %	12 %	11 %
N/A : ce n'est pas un défi pour moi de trouver des postes pertinents auxquels postuler	14 %	11 %	15 %	14 %	8 %	21 %

Question posée aux chercheurs d'emploi : Quel est le plus grand défi que vous rencontrez pour trouver des postes pertinents auxquels postuler ? Sélectionnez toutes les réponses applicables.

Vers une nouvelle stratégie de recrutement

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



Section 4

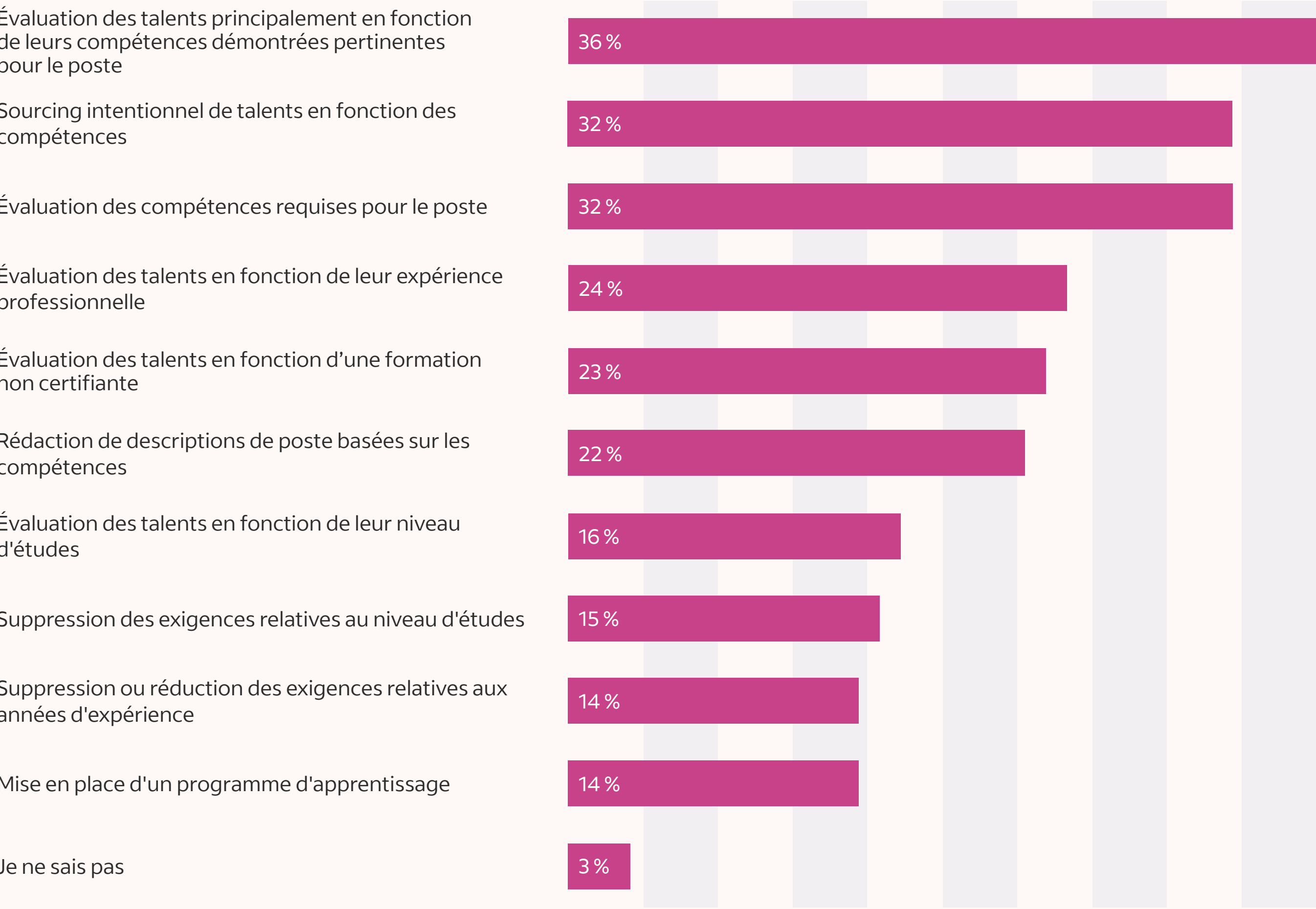
Aller plus loin

Le changement de cap au bénéfice d'une approche axée sur les compétences est une première étape clé, mais les entreprises qui souhaitent transformer cette nouvelle mentalité en véritable stratégie de recrutement doivent repenser leurs pratiques et normes organisationnelles. La plupart des employeurs (61 %) comprennent le concept de recrutement axé sur les compétences, mais bloquent à la mise en œuvre.

S'ils savent que cette approche consiste à évaluer et à recruter en fonction des compétences plutôt que des indicateurs indirects, ils ont plus de mal à identifier les pratiques pour y parvenir, comme la rédaction de descriptions de poste axées sur les compétences et l'évaluation des talents en fonction d'une formation non certifiante.

Quels sont les enjeux du recrutement axé sur les compétences pour les employeurs ?

La plupart des employeurs comprennent l'importance d'évaluer les compétences des chercheurs d'emploi. Toutefois, ils sont moins nombreux à reconnaître la nécessité d'ajuster leurs processus et leurs exigences, et de rédiger des descriptions de poste axées sur les compétences.



Question posée aux employeurs : Que signifie l'expression « recrutement axé sur les compétences » ? Sélectionnez jusqu'à trois réponses.

Section 4

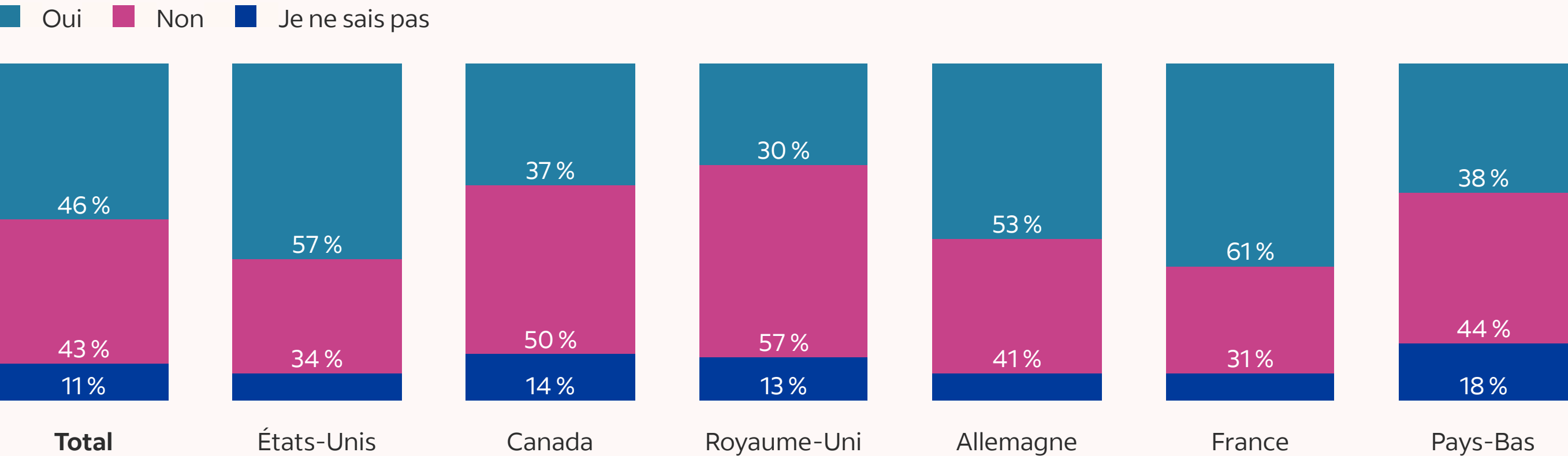
Adoption et mise en œuvre

Parmi les employeurs interrogés, 46 % déclarent avoir adopté un recrutement axé sur les compétences. Cette moyenne cache cependant des variations entre les pays. Si la majorité des employeurs aux États-Unis (57 %), en France (61 %) et en Allemagne (53 %) déclarent avoir défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences, ils sont encore une minorité au Royaume-Uni (30 %), au Canada (37 %) et aux Pays-Bas (38 %).

Les employeurs qui ont adopté une stratégie de recrutement axé sur les compétences déclarent la mettre en œuvre en évaluant les compétences requises pour les postes vacants (25 %), en rédigeant des descriptions de poste basées sur les compétences (22 %) et en recrutant avec l'idée de former un talent pertinent (22 %).

En combien de temps les employeurs adoptent-ils un recrutement axé sur les compétences ?

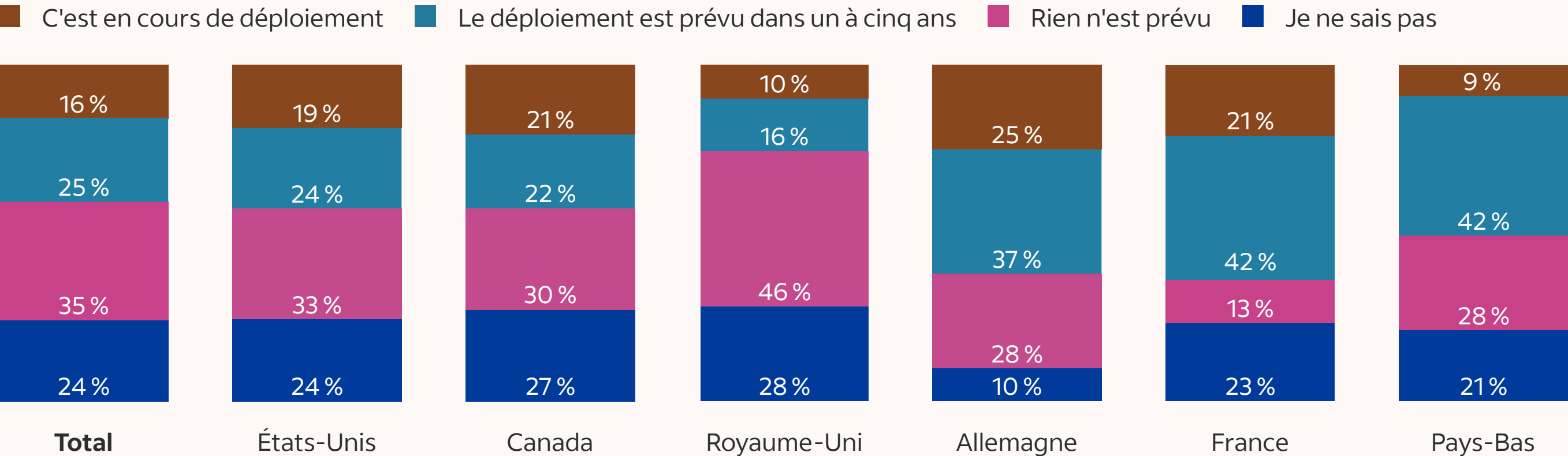
Près de la moitié des employeurs ont déjà défini un recrutement axé sur les compétences. La France est en tête du peloton avec 61 %, tandis que le Royaume-Uni est à la traîne, avec moins d'un tiers des employeurs déclarant avoir mis en place une stratégie axée sur les compétences.



Question posée aux employeurs : Votre entreprise a-t-elle défini une stratégie de recrutement axée sur les compétences ? Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 9 %.

Environ 2 employeurs sur 5 qui n'ont pas de stratégie axée sur les compétences à l'heure actuelle ont l'intention d'en mettre une en place.

On retrouve la plus forte intention en France et en Allemagne, et la plus faible au Royaume-Uni.



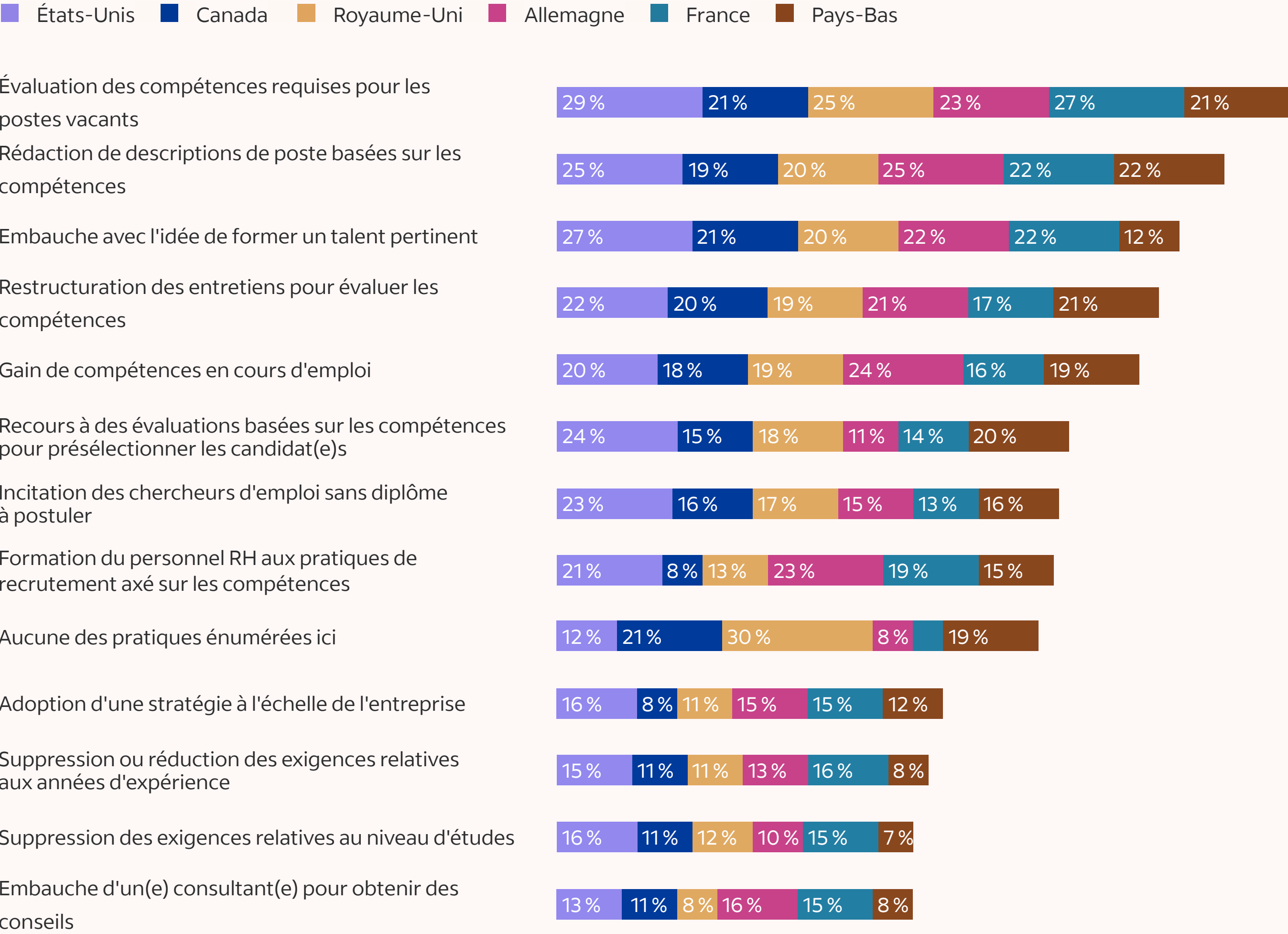
Question posée aux employeurs : Si vous n'optez pas pour un recrutement axé sur les compétences à l'heure actuelle, prévoyez-vous de le faire à l'avenir ?

Bien que toutes ces pratiques soient importantes, elles ne représentent que des changements mineurs dans le processus de recrutement. La plupart des employeurs n'ont pas encore apporté les modifications nécessaires pour contacter les talents pertinents en fonction des compétences, en particulier la présélection de profils à partir d'évaluations axées sur les compétences.

Seulement 13 % des employeurs ont supprimé ou réduit les exigences relatives aux années d'expérience, et 13 % ont supprimé les exigences en matière de diplômes, alors que la majorité ne considère pas ces critères comme des indicateurs de pertinence d'une candidature. Un pourcentage tout aussi faible d'employeurs a apporté des changements structurels à l'entreprise pour favoriser le recrutement axé sur les compétences, comme le recours à des évaluations axées sur les compétences pour présélectionner les candidatures (18 %), la formation du personnel aux pratiques de recrutement axé sur les compétences (17 %) et l'adoption d'une stratégie à l'échelle de l'entreprise (13 %).

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

Les employeurs mettent en œuvre diverses pratiques. Cependant, dans les pays moins friands du recrutement axé sur les compétences, un pourcentage important d'employeurs disposant d'une stratégie axée sur les compétences déclarent ne prendre aucune des mesures énumérées.



Question posée aux employeurs : De quelles manières avez-vous adopté une stratégie de recrutement axé sur les compétences ? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.

Section 4

Comprendre les obstacles

Parmi les employeurs qui n'ont pas de stratégie de recrutement axé sur les compétences, 41 % comptent en adopter une. La raison la plus souvent citée à l'encontre d'une telle stratégie est que l'approche actuelle apporte suffisamment de candidatures pertinentes. Mais si l'on en croit les écarts selon les pays, les employeurs sont moins conscients des avantages du recrutement axé sur les compétences s'ils n'ont pas connaissance de cette stratégie.

Les employeurs qui connaissent le moins cette stratégie se situent au Royaume-Uni. Ils ont moins de chances que les autres d'avoir défini une stratégie axée sur les compétences et sont les plus susceptibles d'être satisfaits de leur approche actuelle.

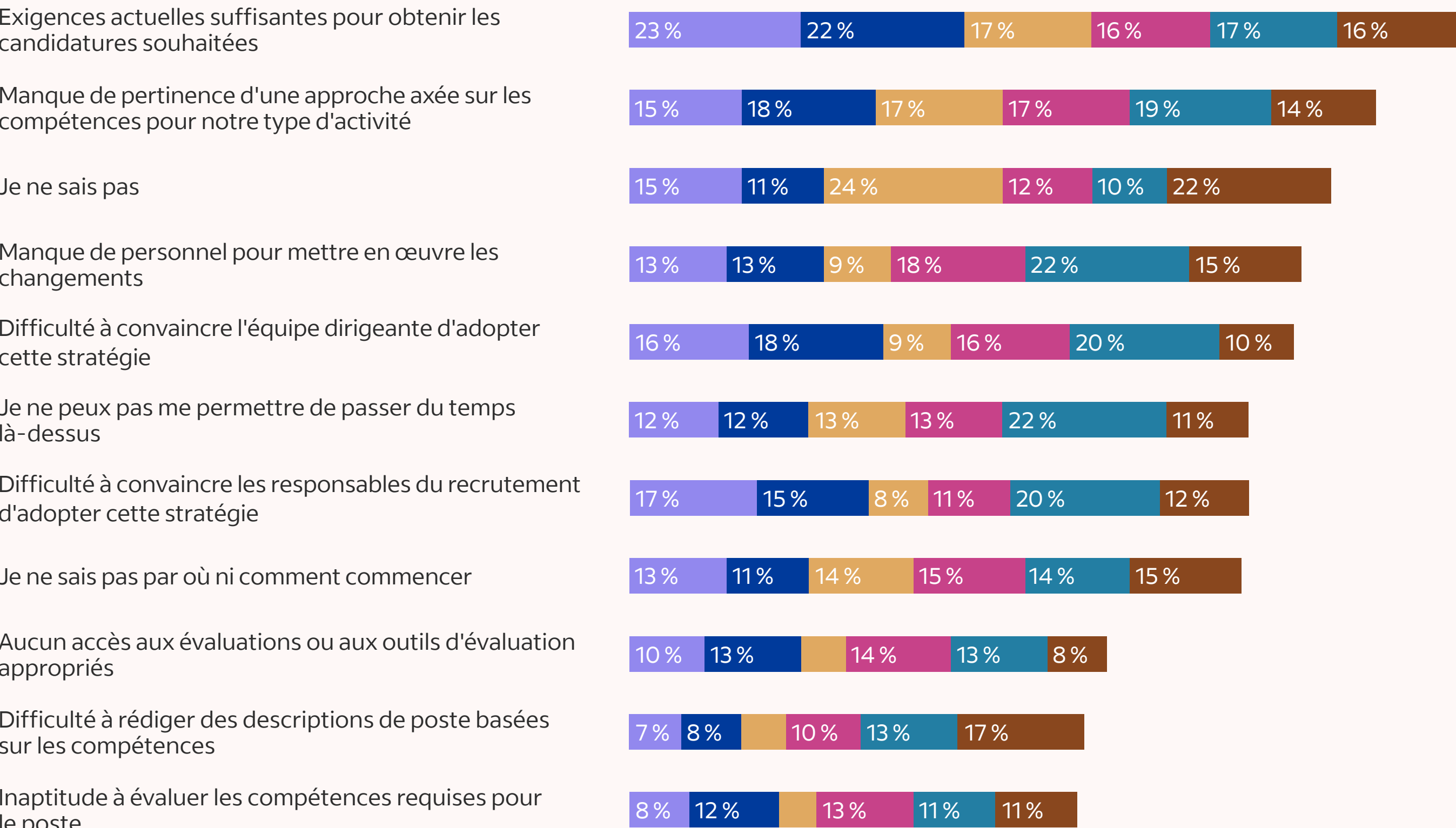
En France, en revanche, les employeurs sont plus enclins à avoir défini une stratégie axée sur les compétences que dans toute autre région étudiée. Ils sont aussi les moins susceptibles d'être satisfaits de leur approche actuelle. Ils disent que les principaux obstacles sont liés à la mise en œuvre de la stratégie : ils n'ont pas le temps ni le personnel nécessaires pour apporter des changements.

Plus les employeurs comprennent le recrutement axé sur les compétences, mieux ils ont conscience de son potentiel et des obstacles à son adoption. Même les employeurs qui *appliquent* une stratégie axée sur les compétences manquent souvent de ressources clés, telles que des questions de présélection et des outils d'évaluation basés sur les compétences, pour des contacts pertinents avec les chercheurs d'emploi. À mesure que les entreprises renforcent leur stratégie de recrutement axé sur les compétences, la technologie peut les aider à combler le fossé entre la théorie et la pratique.

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

De nombreux employeurs pensent que leur entreprise n'a pas besoin d'adopter une stratégie de recrutement axé sur les compétences, mais ils affirment aussi que le manque de temps, de ressources et de connaissances est un obstacle.

États-Unis Canada Royaume-Uni Allemagne France Pays-Bas



Question posée aux employeurs : Selon vous, qu'est-ce qui empêche votre entreprise d'adopter une stratégie de recrutement axé sur les compétences ? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.
Pourcentages non indiqués : Aucun accès aux évaluations ou aux outils d'évaluation appropriés : Royaume-Uni, 6 % ; Difficulté à rédiger des descriptions de poste basées 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(e)

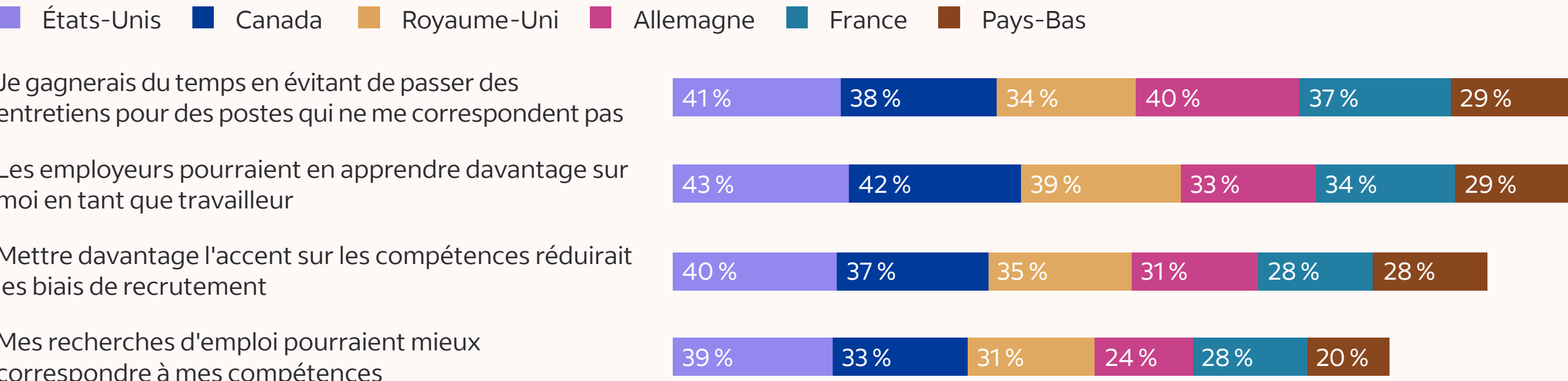
Dans un monde en constante évolution, quel rôle la technologie et l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle jouent-elles dans le recrutement ?

Les employeurs indiquent souvent avoir du mal à trouver le juste équilibre entre l'efficacité de l'automatisation et le maintien d'une approche personnalisée. Cependant, dans le contexte d'une stratégie de recrutement axé sur les compétences, les outils de recrutement alimentés par l'IA permettent une approche plus individualisée, en aidant les recruteurs à discerner les compétences pertinentes dans le parcours de chaque candidat(e).

Ainsi, l'IA donne aux chercheurs d'emploi l'un des principaux avantages du recrutement axé sur les compétences : un moyen de se révéler davantage aux employeurs. Mais la plupart des employeurs n'utilisent pas cette technologie à son plein potentiel.

Quels sont les avantages d'un recrutement axé sur les compétences pour les chercheurs d'emploi ?

Selon les personnes interrogées, cela réduirait le temps de recherche pour un travail qui ne conviendrait finalement pas, les employeurs auraient une meilleure idée des compétences des candidat(e)s et l'embauche serait moins biaisée.



Question posée aux chercheurs d'emploi : Comment la possibilité de mettre en valeur vos compétences influencerait-elle votre recherche d'un nouveau poste ? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes. Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 8 %.

Section 5

Une ressource inexploitée

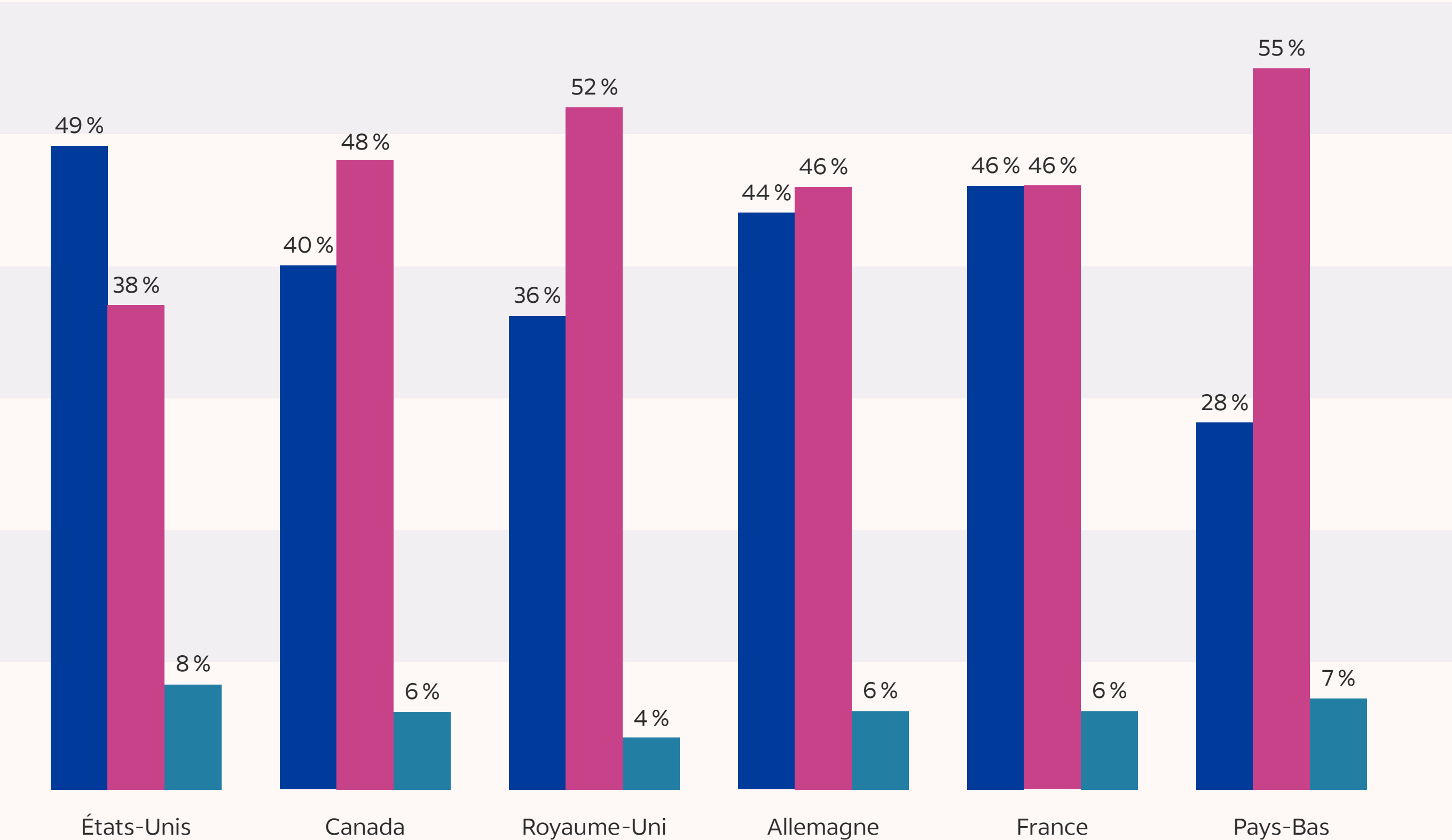
Les technologies de recrutement ont énormément évolué ces dernières années, et 42 % des employeurs déclarent utiliser davantage d'outils technologiques pour recruter aujourd'hui qu'il y a trois ans. Cependant, 47 % d'entre eux déclarent que le nombre d'outils qu'ils utilisent n'a pas changé, et 6 % en utilisent moins qu'avant l'émergence généralisée de l'IA. Dans l'ensemble, moins de la moitié des employeurs tirent parti des nouvelles technologies pour recruter.

Les États-Unis sont le seul marché étudié où le pourcentage d'employeurs qui utilisent davantage d'outils aujourd'hui qu'il y a trois ans (49 %) dépasse le pourcentage de ceux qui n'ont pas changé ou qui utilisent moins d'outils (46 %). Les employeurs des Pays-Bas sont ceux qui en adoptent le moins : seulement 29 % des personnes interrogées déclarent avoir augmenté leur utilisation des technologies de recrutement.

Les employeurs adoptent-ils de nouvelles technologies de recrutement ?

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

Nous utilisons plus d'outils Pas de changement Nous utilisons moins d'outils



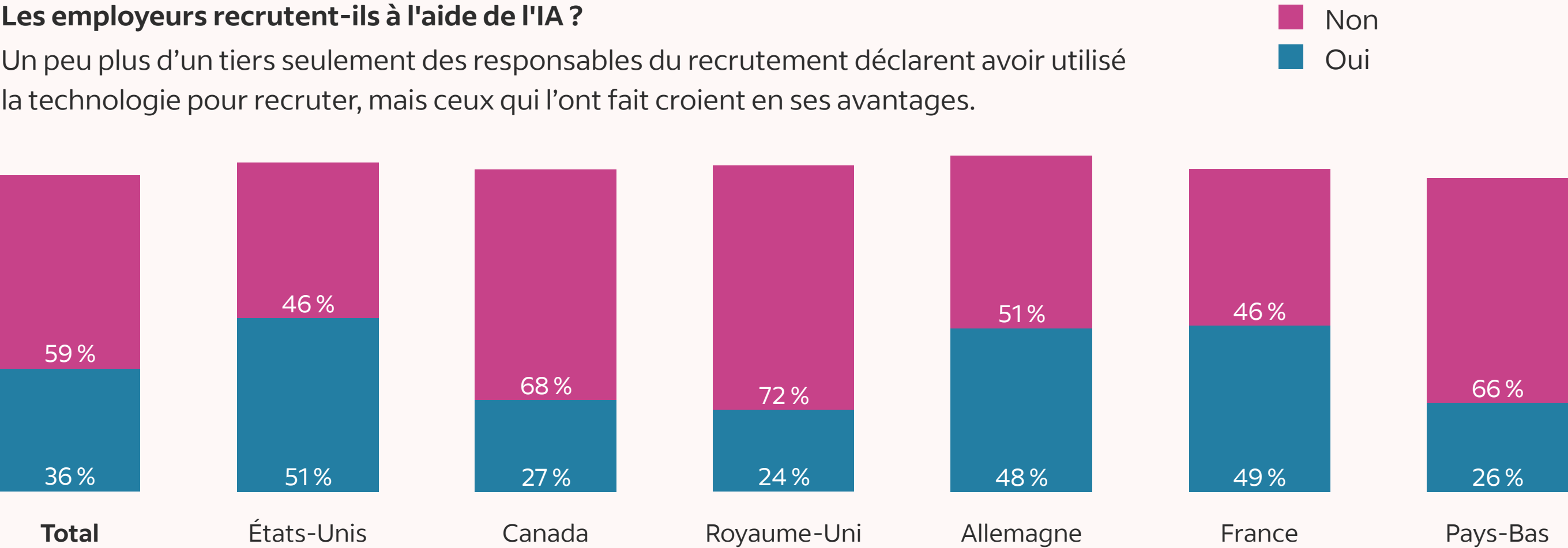
Question posée aux employeurs : Utilisez-vous plus ou moins d'outils aujourd'hui qu'il y a trois ans pour recruter des candidat(e)s ? Par « outils », nous entendons les solutions de recrutement telles que les logiciels de gestion des candidatures (ATS).

Seulement 36 % des employeurs ont déjà utilisé des outils basés sur l'IA pour leur recrutement, malgré le gain d'efficacité que l'IA peut apporter aux équipes RH. Ceux qui y ont recours sont de fervents adeptes : presque tous sont prêts à consacrer du temps à l'entraînement des outils d'IA pour entrer en contact avec des profils pertinents, 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 cela ne représente qu'une fraction du véritable potentiel de l'IA en matière de recrutement. Les outils d'IA sont capables d'identifier les profils pertinents en fonction de leurs compétences avec une précision sans précédent. Ils aident aussi les employeurs à restructurer efficacement leur processus de recrutement pour se concentrer sur les compétences réelles plutôt que sur des indicateurs indirects.

Les employeurs recrutent-ils à l'aide de l'IA ?

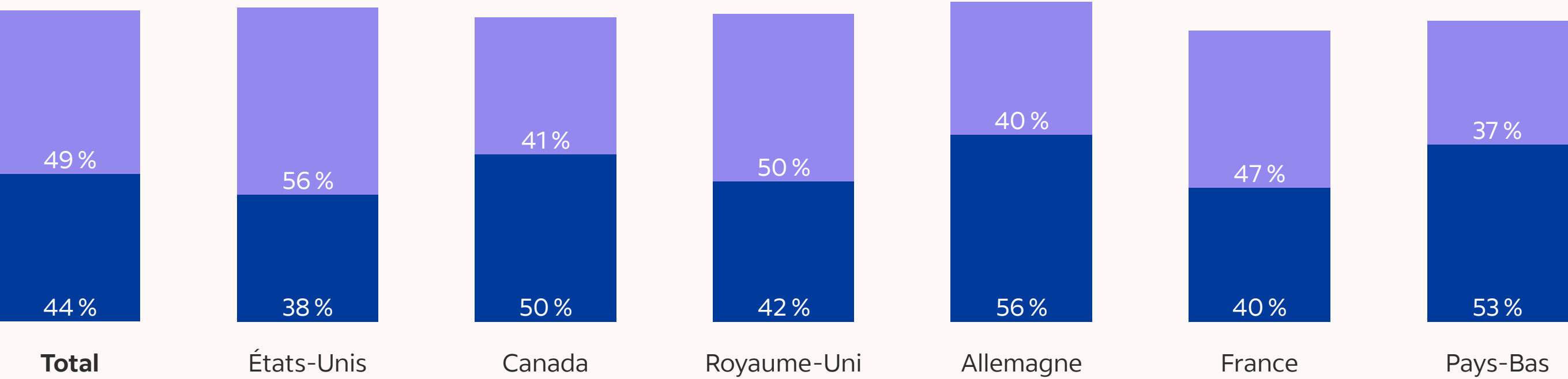
Un peu plus d'un tiers seulement des responsables du recrutement déclarent avoir utilisé la technologie pour recruter, mais ceux qui l'ont fait croient en ses avantages.



Question posée aux employeurs : Avez-vous déjà utilisé des outils alimentés par l'intelligence artificielle (IA) pour recruter ?

Pour les employeurs qui ont déjà utilisé l'IA, il n'y a pas de retour en arrière possible : presque tous sont prêts à consacrer du temps à l'entraînement des outils d'IA. Un nombre mineur d'entre eux (2 % ou moins) n'y sont pas disposés, et moins de 10 % disent qu'ils n'y consacraient que peu de temps.

- Je suis d'accord pour consacrer beaucoup de temps à l'entraînement des outils de recrutement basés sur l'IA
- Je suis d'accord pour consacrer un peu de temps à l'entraînement des outils de recrutement basés sur l'IA



Question posée aux employeurs : Les outils d'IA peuvent nécessiter un temps « d'entraînement » avant leur utilisation effective dans le cadre d'un recrutement. Combien de temps, le cas échéant, pourriez-vous consacrer à l'entraînement d'outils alimentés par l'IA pour générer un meilleur matching ?

Section 5

À quel moment les employeurs écartent-ils les candidat(e)s ?

Pour mieux comprendre l'importance de la technologie dans un recrutement axé sur les compétences pertinent, penchons-nous sur un autre fossé important entre les chercheurs d'emploi et les responsables du recrutement : les candidatures écartées.

Tant les chercheurs d'emploi que les employeurs estiment que la principale raison pour laquelle un(e) candidat(e) passe à la phase d'entretien est que son CV ou son profil témoigne d'une expérience dans le domaine. Et la plupart des chercheurs d'emploi (53 %) se fient à leur CV pour démontrer leurs compétences et passer à la phase d'entretien.

Cependant, la plupart des employeurs (53 %) déclarent s'appuyer sur les entretiens pour vérifier les compétences des candidat(e)s, et la majorité d'entre eux affirment qu'ils sont plus susceptibles de déterminer la pertinence d'un profil pendant ou après l'étape de l'entretien.

Si les employeurs ne disposent pas d'outils efficaces pour évaluer les CV en fonction des compétences et de l'expérience, de nombreux talents n'atteignent jamais le stade de l'entretien, et les employeurs peuvent passer à côté d'une embauche.

Les employeurs ne pensent peut-être pas « écarté » des candidat(e)s du processus, mais c'est en réalité ce qui se produit lorsqu'ils les mettent de côté avant l'étape de l'entretien.

L'écart entre le CV et l'entretien

Les chercheurs d'emploi pensent que les employeurs évaluent principalement les compétences sur la base du CV.

	Total	États-Unis	Canada	Royaume-Uni	Allemagne	France	Pays-Bas
Expérience professionnelle indiquée sur le CV							
Ma présentation durant les échanges et les entretiens avec les responsables du recrutement	40 %	36 %	37 %	43 %	41 %	45 %	32 %
Démonstration de mes compétences par le biais d'évaluations ou de tests de compétences	29 %	30 %	34 %	31 %	26 %	27 %	22 %
Compétences listées sur mon CV	31 %	32 %	31 %	38 %	31 %	24 %	33 %
Références provenant d'anciens employeurs	35 %	32 %	37 %	30 %	39 %	31 %	44 %
Formations professionnelles indiquées sur mon CV	26 %	30 %	30 %	25 %	24 %	24 %	23 %
Niveau d'études indiqué sur mon CV	20 %	23 %	19 %	21 %	18 %	15 %	28 %
Mon profil en ligne sur une plateforme de matching et de recrutement	10 %	13 %	10 %	8 %	10 %	12 %	8 %

Question posée aux chercheurs d'emploi : Sur quels éléments comptez-vous pour prouver vos compétences ? Sélectionnez jusqu'à trois réponses.

Cependant, les employeurs affirment s'appuyer sur les entretiens pour évaluer les compétences.

	Total	États-Unis	Canada	Royaume-Uni	Allemagne	France	Pays-Bas
Entretiens							
Expérience professionnelle indiquée sur le CV	40 %	40 %	38 %	39 %	40 %	43 %	41 %
Évaluations ou tests de compétences	35 %	38 %	31 %	41 %	28 %	33 %	23 %
Formations professionnelles indiquées sur le CV	29 %	34 %	30 %	24 %	28 %	34 %	24 %
Compétences listées sur le CV	25 %	27 %	17 %	23 %	29 %	29 %	21 %
Références professionnelles	33 %	32 %	42 %	40 %	26 %	20 %	40 %
Niveau d'études indiqué sur le CV	24 %	29 %	25 %	19 %	29 %	21 %	24 %

Question posée aux employeurs : Sur quels critères vous basez-vous pour vérifier les compétences d'un(e) candidat(e) ? Sélectionnez jusqu'à trois réponses.

Cela peut arriver pour de multiples raisons. Il est possible que les chercheurs d'emploi ne décrivent pas suffisamment bien leurs compétences sur leur CV pour que les employeurs les considèrent comme des candidatures pertinentes. Par exemple, un responsable du recrutement qui recherche un talent avec une expérience en hôtellerie peut négliger des personnes expérimentées dans l'accueil des clients d'une société de location de voitures, alors que ces deux expériences demandent des compétences similaires.

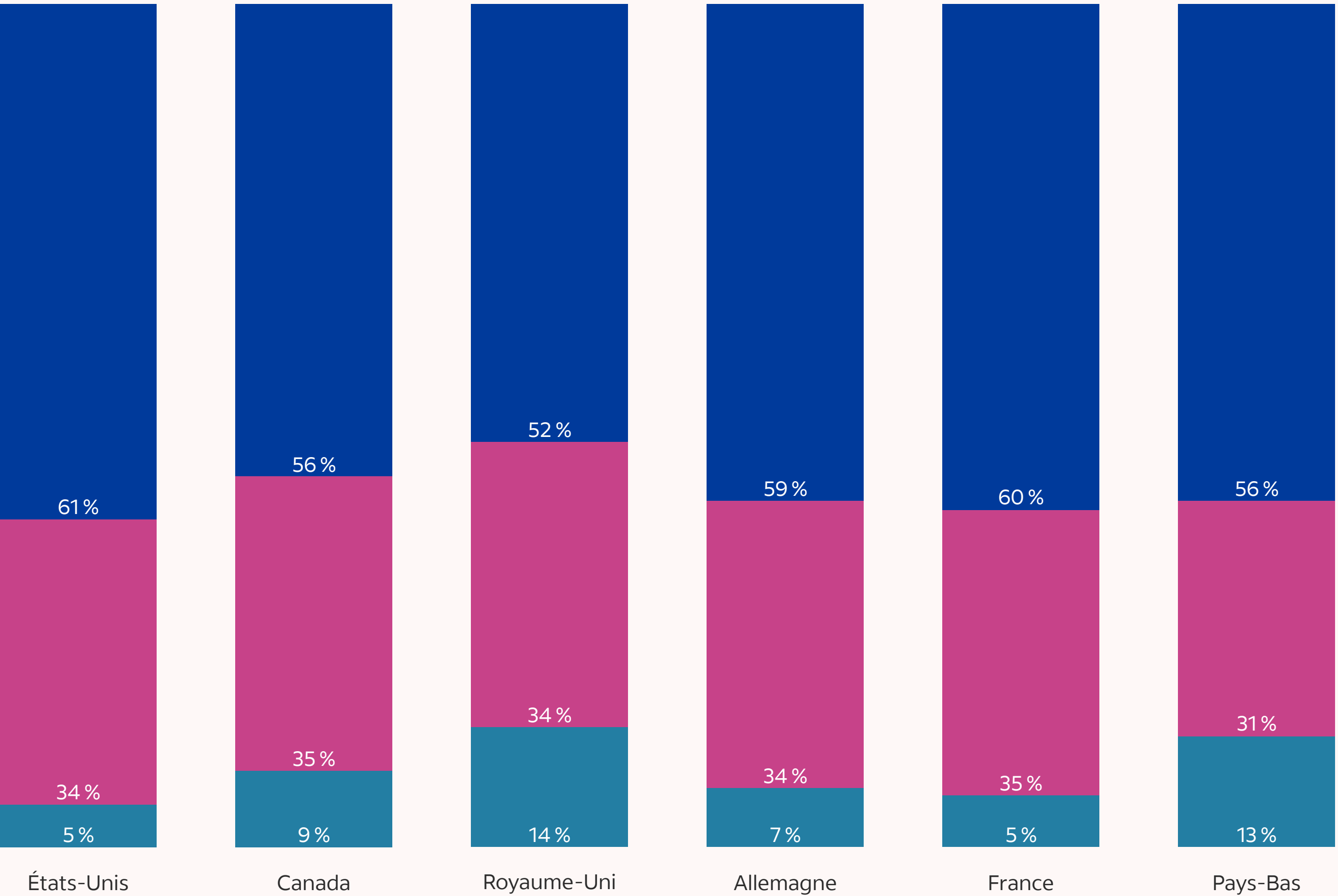
Les employeurs peuvent ne pas se rendre compte que cette présélection de facto diminue leur vivier de talents et néglige les talents potentiels.

Les employeurs et les chercheurs d'emploi peuvent également éprouver des difficultés avec l'évaluation des compétences relationnelles et d'autres aspects de la pertinence des candidatures qu'ils ne peuvent pas quantifier facilement. La majorité des employeurs (57 %) estiment que le recrutement axé sur les compétences privilégie les compétences relationnelles telles que le travail d'équipe, l'adaptabilité, la communication et la pensée critique par rapport aux compétences techniques. Comme nous le verrons dans la section suivante, les chercheurs d'emploi et les employeurs estiment que la capacité à apprendre, à évoluer et à améliorer ses compétences sur le tas est un élément clé d'un recrutement pertinent. Cependant, les deux groupes peuvent ne pas être habitués et ne pas réussir à communiquer et à évaluer ces capacités sur un CV.

Comment les employeurs privilégient-ils les compétences relationnelles et techniques dans un recrutement axé sur les compétences ?

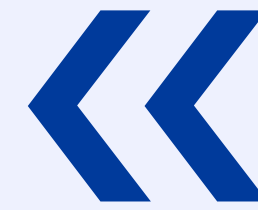
La plupart d'entre eux pensent qu'une approche axée sur les compétences valorise davantage les compétences relationnelles que les compétences techniques.

- Compétences relationnelles (comme le travail en équipe, la communication, l'adaptabilité et la pensée critique)
- Compétences techniques (aptitudes, capacités et ensembles de compétences spécifiques)
- Je ne sais pas



Question posée aux employeurs : Dans le cadre du recrutement axé sur les compétences, quelles sont les compétences les plus valorisées, selon vous ?

La technologie peut aider à surmonter ces obstacles. L'IA générative est particulièrement efficace pour décrypter le 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 déterminer les compétences nécessaires pour réussir, et peuvent trouver des correspondances même si le talent n'utilise pas les mots exacts de la description du poste. Un meilleur filtrage des données non structurées réduit la dépendance des employeurs à l'égard de critères moins pertinents, comme les exigences en matière de diplômes.



Les modèles d'IA générative peuvent traduire une description qualitative de l'expérience d'un(e) candidat(e) selon la taxonomie des compétences recherchées par l'employeur. Les règles du jeu sont plus équitables pour les chercheurs d'emploi qui ne savent pas forcément décrire leur expérience professionnelle et leurs compétences dans le jargon de l'entreprise. »

Hannah Calhoon
Vice-présidente des produits, Indeed

Section 6

Apprentissage et développement

Une approche axée sur les compétences ne s'arrête pas à l'embauche.



Section 6

Répondre aux attentes des talents

Un facteur important est en train d'émerger dans l'attraction des talents : l'opportunité d'évolution de carrière d'un collaborateur. La majorité des chercheurs d'emploi interrogés affirment qu'ils choisiraient un emploi avec un salaire moins compétitif s'il offrait des opportunités d'apprentissage et de développement.

Quel est l'élément le plus important pour les talents : l'évolution de carrière ou le salaire ?

Les chercheurs d'emploi sont prêts à sacrifier un salaire plus élevé au profit d'opportunités de formation continue.

Chercheurs d'emploi ayant choisi l'entreprise A :

« Je ne crois pas aux promesses de formation et d'évolution de carrière. C'est le moyen qu'utilisent les entreprises offrant des postes moins bien rémunérés 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 de mon propre chef... Je n'ai pas nécessairement besoin de cette entreprise. »



« Commencer avec un salaire plus bas et gravir les échelons ne garantit pas une augmentation. Mieux vaut commencer avec le salaire le plus élevé possible. »



Chercheurs d'emploi ayant choisi l'entreprise B :

« Contrairement à l'argent, les compétences sont permanentes. »



« Il est préférable d'évoluer sans changer d'entreprise plutôt que de passer d'un emploi à un autre à quelques années d'intervalle. »



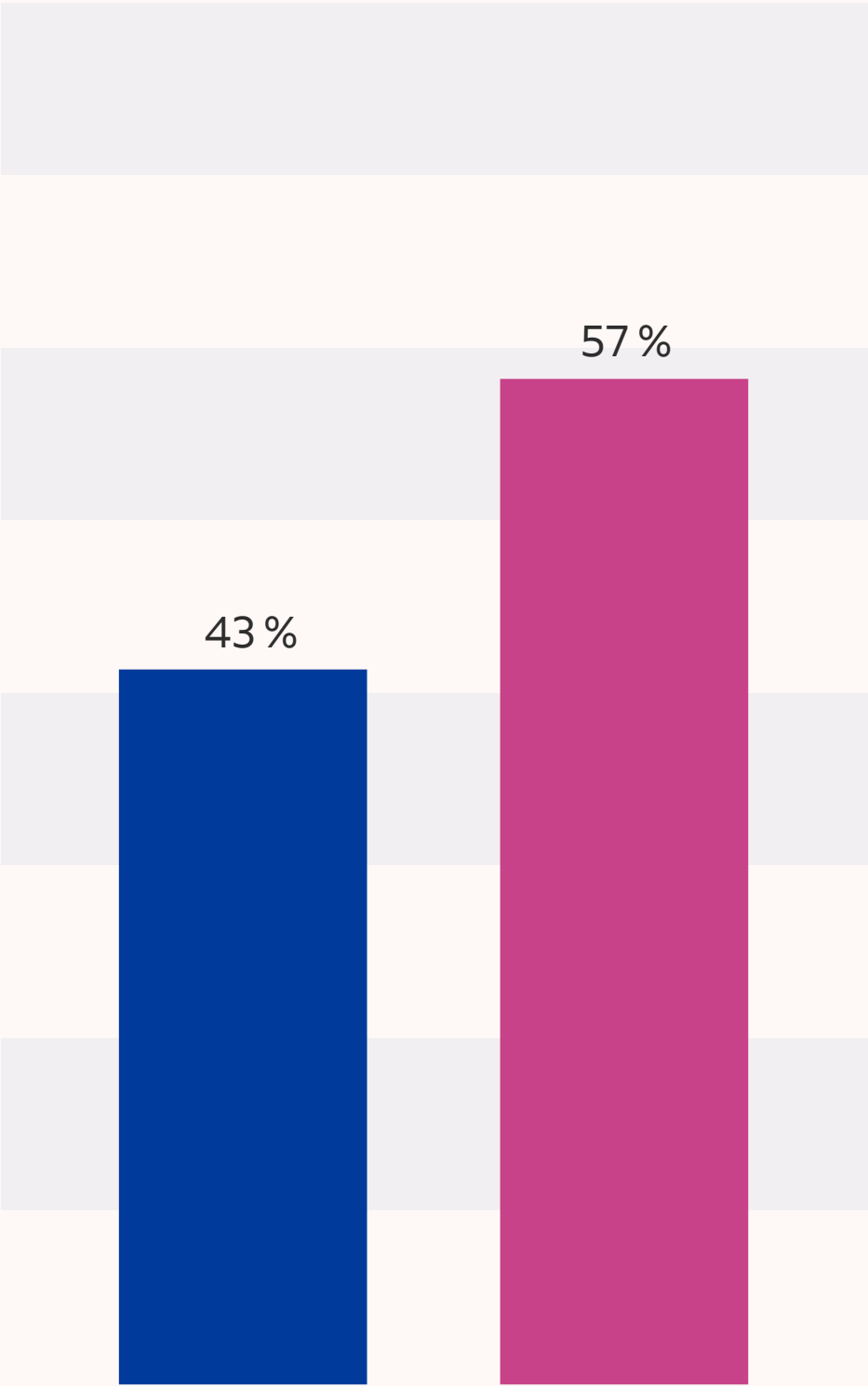
« Je choisis l'évolution de carrière et une culture d'entreprise qui investit dans les collaborateurs. »



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



« Avec une formation continue, je finirai forcément par décrocher un poste avec un salaire plus élevé. »



- **Entreprise A** : un poste offrant un salaire très compétitif, mais aucune possibilité de développement ou d'ascension professionnelle
- **Entreprise B** : un poste offrant un salaire moins compétitif, mais des opportunités d'apprendre et de développer mes compétences et ma carrière au sein de l'entreprise

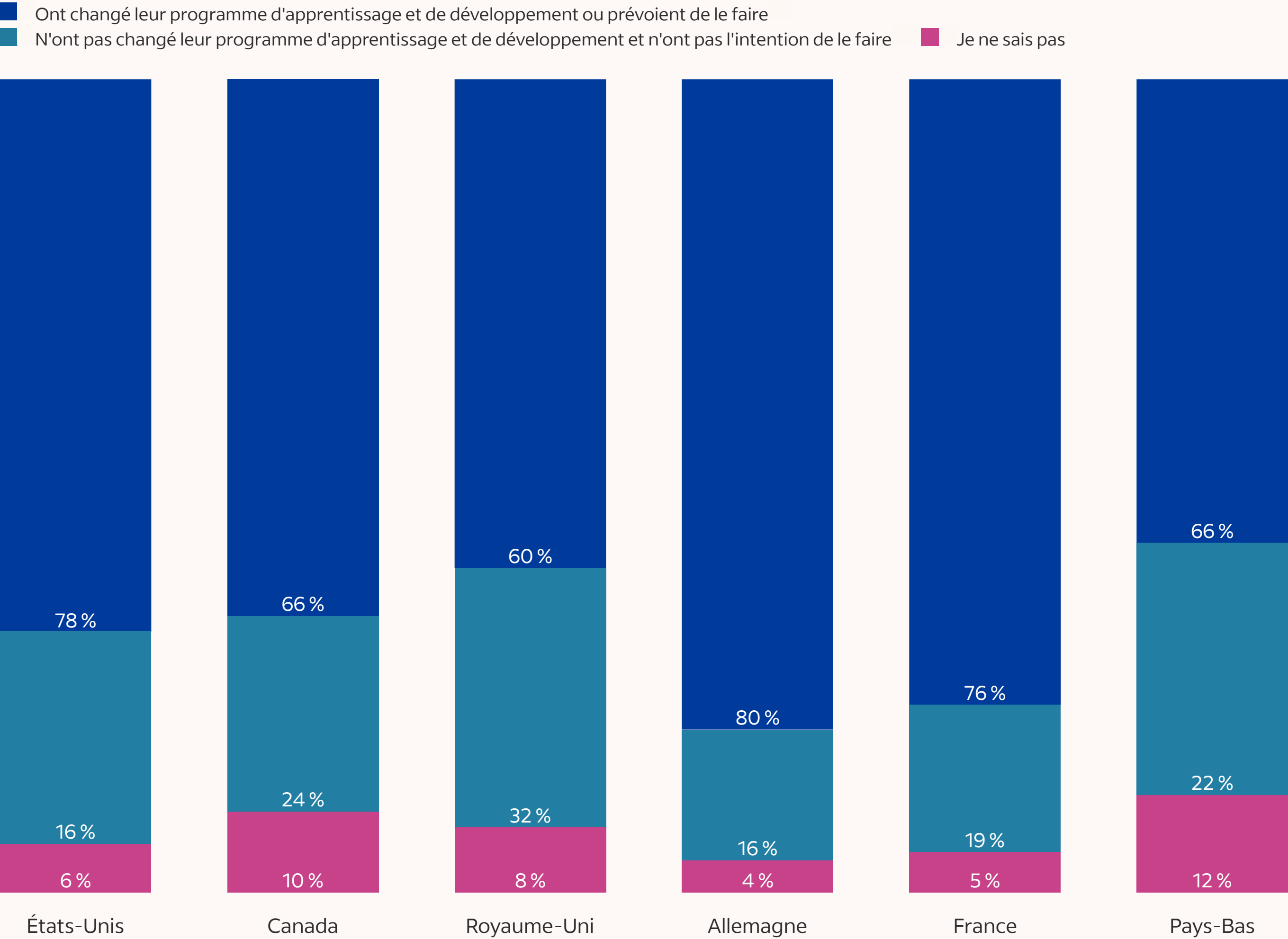
Question posée aux chercheurs d'emploi : Quelle offre d'emploi seriez-vous le plus susceptible d'accepter : un poste offrant un salaire très compétitif, mais aucune possibilité de développement ou d'évolution professionnelle, ou un poste offrant un salaire moins compétitif, mais des opportunités d'apprentissage et de développement de vos compétences et de votre carrière au sein de l'entreprise ?

Les employeurs reconnaissent qu'ils doivent améliorer leur approche de l'apprentissage et du développement pour élargir leur vivier de talents et suivre l'évolution des attentes. La majorité des employeurs indiquent avoir modifié ou avoir prévu de modifier leurs programmes d'apprentissage et de développement pour aider les nouvelles recrues à acquérir les compétences nécessaires. Parmi eux, 46 % disent qu'ils ont apporté ou qu'ils apporteront des changements parce qu'ils comptent sur la formation pour constituer les effectifs souhaités, et 45 % affirment que l'amélioration de l'apprentissage et du développement aide à attirer les talents. D'après les recherches d'Indeed, la décision des chercheurs d'emploi de postuler se fonde autant sur leurs objectifs futurs 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 fixés¹ ».

1. Indeed, « Les chercheurs d'emploi mentent-ils réellement aux employeurs? » (en anglais), juin 2024

Les employeurs améliorent-ils leurs programmes d'apprentissage et de développement ?

La plupart d'entre eux affirment repenser leurs programmes de formation pour aider les nouvelles recrues à acquérir les compétences nécessaires.



Question posée aux employeurs : Avez-vous modifié ou envisagez-vous de modifier votre programme d'apprentissage et de développement afin d'aider les nouvelles recrues à acquérir les compétences dont vous avez besoin ?

Section 6

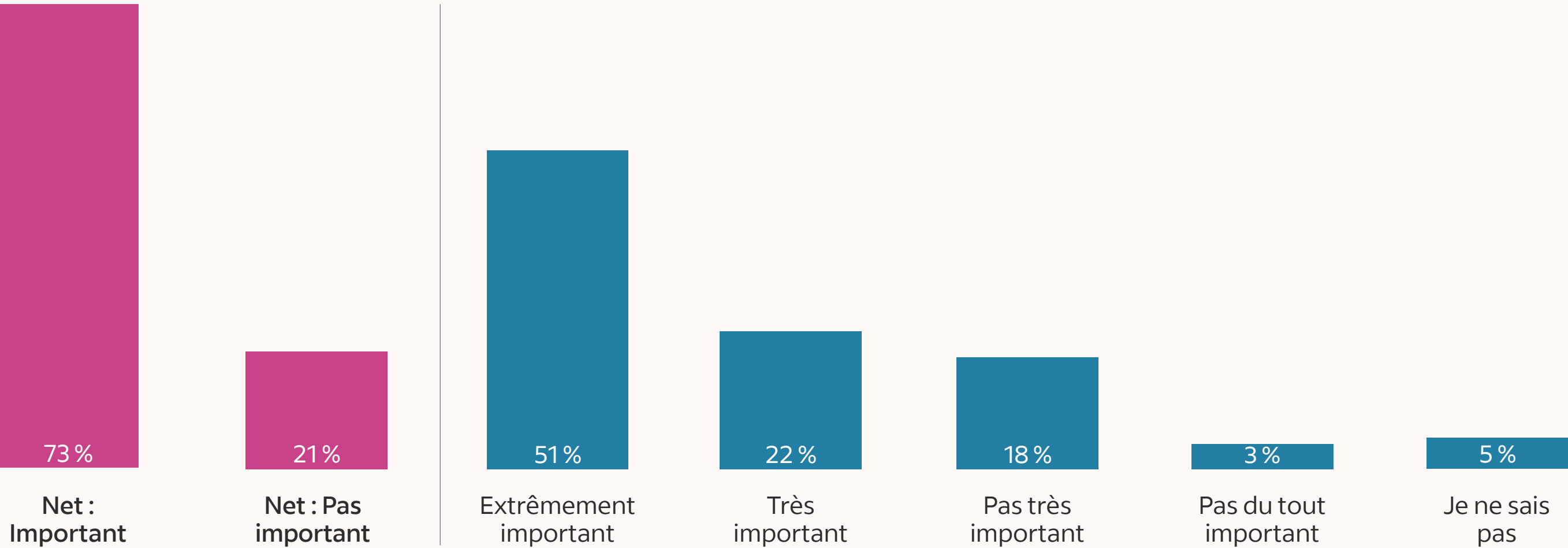
Communiquer sur les opportunités de développement

Parmi les chercheurs d'emploi, 73 % confirment que les opportunités d'apprentissage et de développement pèsent dans la balance au moment de postuler. Cependant, la plupart d'entre eux affirment qu'ils n'en ont connaissance qu'au stade de l'entretien.

Si les employeurs ne font pas la promotion de leurs programmes de développement professionnel aux talents potentiels sur leur page entreprise et leur site web, ils passent à côté d'une occasion unique d'attirer des talents.

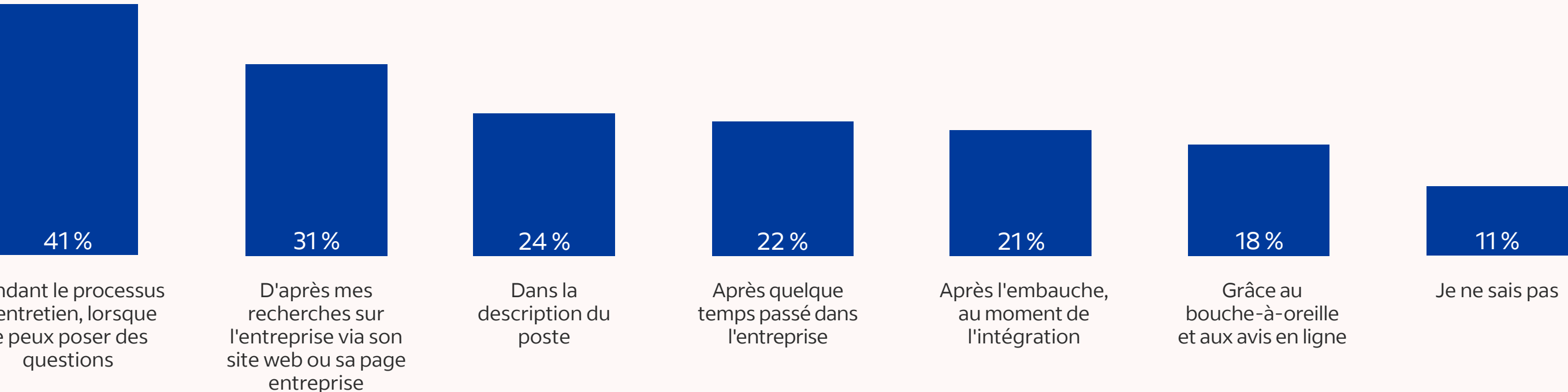
Quelle est l'importance des opportunités d'apprentissage et de développement pour les chercheurs d'emploi ?

Au moment de postuler, la grande majorité des chercheurs d'emploi privilégient les opportunités d'apprentissage et développement.



Question posée aux chercheurs d'emploi : Les opportunités d'apprentissage et de développement offertes par une entreprise influencent-elles votre décision de postuler ?

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



Question posée aux chercheurs d'emploi : À quel moment vous informez-vous des possibilités d'apprentissage et de développement d'une entreprise ?

Section 6

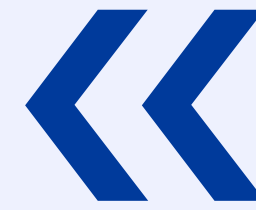
Bâtir le monde du travail de demain

Les opportunités d'apprentissage et de développement s'inscrivent parfaitement dans la définition de la pertinence que partagent les employeurs et les chercheurs d'emploi, en plus d'être au cœur d'une stratégie de recrutement axé sur les compétences réussie.

Le développement des compétences est impératif

Aujourd'hui, la formation et le développement ne sont pas seulement importants pour un recrutement pertinent. Alors que le marché du travail est confronté à des changements sans précédent, le perfectionnement des compétences est de plus en plus essentiel pour attirer et fidéliser les talents. Selon le [rapport sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial](#) (en anglais), 50 % des travailleurs devront apprendre de nouvelles compétences d'ici 2025.

Les employeurs qui disposent d'outils et de pratiques pour évaluer les compétences techniques et relationnelles seront plus à même de cerner les déficits en matière de compétences, les compétences transférables et les possibilités de développement professionnel parmi leurs collaborateurs.



Quand on pense au recrutement axé sur les compétences, c'est le recrutement externe qui vient en tête. Mais une approche interne basée sur les compétences a du sens pour les mêmes raisons. Si vous avez du mal à trouver des talents, mettez en place des programmes d'apprentissage et de développement axés sur les compétences dont vous avez le plus besoin. C'est ainsi que vous exploiterez le potentiel de vos effectifs. »

Aline Eastwick-Field

Vice-présidente de l'apprentissage et du développement, Indeed



« Une approche axée sur les compétences vous aidera à impliquer vos collaborateurs et à perfectionner leurs acquis afin de pérenniser leur carrière et votre entreprise. »

Abbey Carlton

Vice-présidente de l'impact social
et de la durabilité, Indeed

Conclusion

Notre étude sur le recrutement pertinent révèle un point d'inflexion sur les 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 des candidatures, ce qui commence à remodeler le processus de recrutement.

« En plus d'optimiser votre recrutement, une approche axée sur les compétences vous aidera à impliquer vos collaborateurs et à perfectionner leurs acquis afin de pérenniser leur carrière et votre entreprise » explique Abbey Carlton.

Alors que de plus en plus d'employeurs commencent à mettre en œuvre une stratégie de recrutement axé sur les compétences, ils découvrent qu'ils sont non seulement en contact avec davantage de talents pertinents, mais qu'ils améliorent également la diversité, l'équité et l'innovation au sein de leur entreprise. La fidélisation est aussi améliorée : 19 % des employeurs déclarent qu'un meilleur taux de fidélisation des nouvelles recrues est un avantage du recrutement axé sur les compétences.

/LEAD

Points à retenir



À mesure que les employeurs passent de l'idée à la mise en œuvre d'une stratégie de recrutement axé sur les compétences à l'échelle de l'entreprise, ils ont la possibilité d'utiliser des outils d'IA pour identifier des talents pertinents en fonction des compétences, plutôt que de se baser sur des indicateurs indirects.

Découvrez comment [utiliser l'IA pour favoriser le recrutement axé sur les compétences](#) et perfectionner vos équipes.



Investir dans le recrutement axé sur les compétences attire les candidat(e)s, limite les barrières au recrutement et crée des opportunités d'évolution que les talents attendent.

Découvrez le décalage qui existe entre les attentes des chercheurs d'emploi et les offres des employeurs, ainsi que les mesures à prendre pour y remédier. Lisez l'article [La grande fracture : entre souhait des talents et offre des employeurs](#)



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.

Copyright © 2024 Indeed, Inc. Tous droits réservés.