



Surmonter les 4 principaux défis du recrutement



Le recrutement devient de plus en plus complexe

Aujourd'hui, on demande constamment aux professionnel(le)s des ressources humaines de faire plus avec moins. Dans le même temps, l'ensemble du processus de recrutement évolue rapidement avec les progrès technologiques et l'évolution de la main-d'œuvre. Il n'est donc pas étonnant que 80 %¹ des responsables de l'acquisition de talents trouvent le marché plus imprévisible que jamais. Cette incertitude pose aux recruteurs divers défis qu'ils doivent surpasser pour contribuer à la réussite de leur entreprise, notamment :

- Attirer et retenir les meilleurs talents
- Adopter l'IA et les nouvelles technologies
- Rédiger de meilleures descriptions de poste
- Recruter sur un marché de l'emploi tendu

À vrai dire, ces défis ne sont pas près de disparaître. De fait, ils gagnent en complexité et affectent de façon durable l'ensemble du processus de recrutement. Notre approche est simple, mais approfondie : améliorer le recrutement en perfectionnant les lieux de travail, car un monde professionnel meilleur bénéficie forcément aux entreprises.

1. Étude Indeed à l'échelle mondiale préparée par Quadrant Strategies et Enso (Allemagne, Canada, États-Unis, France, Royaume-Uni), n = 500. Données montrant le pourcentage moyen de réponses « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord » parmi les responsables de l'acquisition des talents dans les pays participant à l'enquête.

Pérennisez votre entreprise

À mesure que le recrutement évolue, les employeurs qui adapteront leurs stratégies de recrutement pour améliorer leur proposition en retireront un avantage concurrentiel. Nous sommes là pour vous aider à transformer les obstacles au recrutement en opportunités de croissance pour votre entreprise, vos employé(e)s et vous-même grâce à des insights, des stratégies et des recommandations pour optimiser votre recrutement.



01

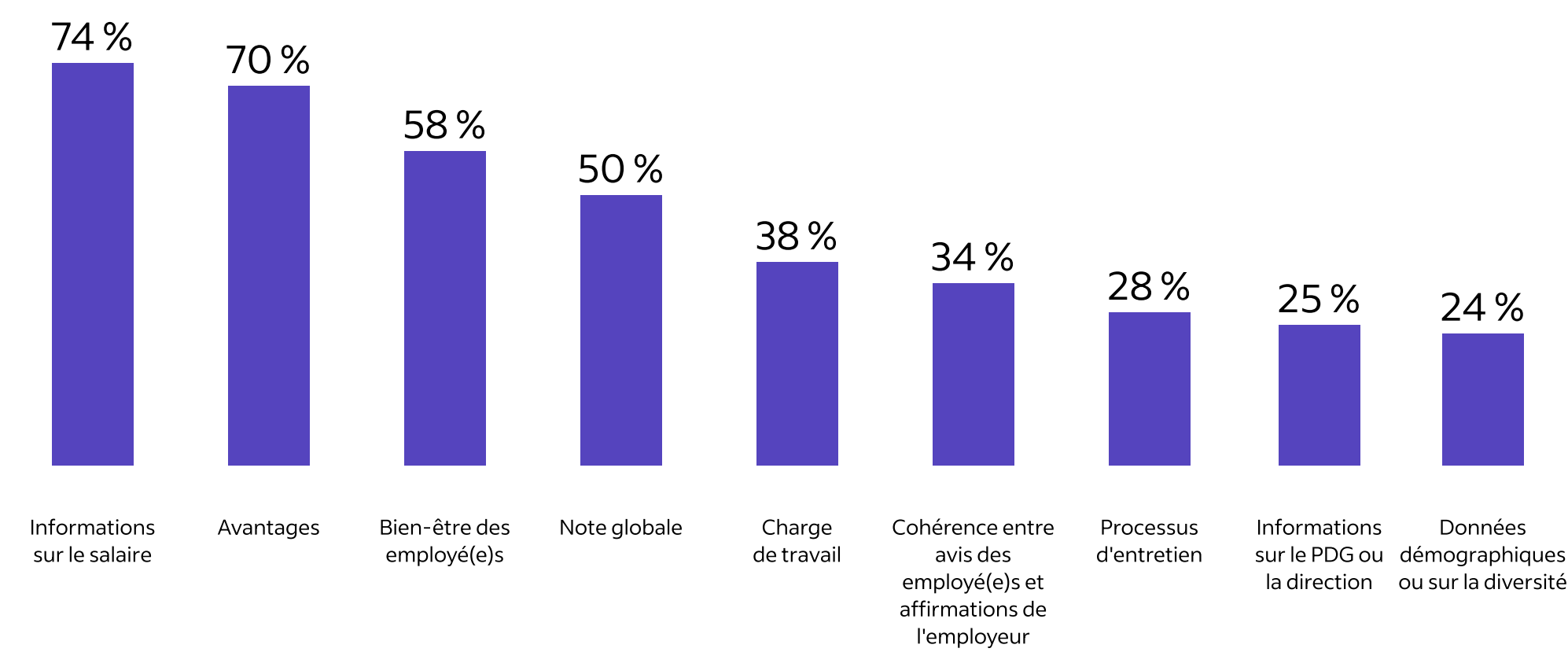
Attirer et retenir les meilleurs talents



Attirer et retenir les meilleurs talents

Une grande partie du succès d'une entreprise dépend de ses collaborateurs, il est donc essentiel de recruter les personnes adéquates : productives, impliquées et qui resteront dans votre organisation à long terme. Bien que le salaire soit un facteur important, ce n'est pas le seul que les chercheurs d'emploi prennent en compte. Aujourd'hui, les recruteurs doivent faire face à l'évolution des attentes et des priorités des candidat(e)s.

Ce que les travailleurs recherchent généralement lorsqu'ils se renseignent sur une entreprise



Source : Enquête Indeed via The Harris Poll, 2023

Comment répondre à l'évolution des besoins des chercheurs d'emploi

Si votre entreprise peine à comprendre et à satisfaire les exigences changeantes des collaborateurs afin de maintenir leur niveau d'engagement, voici trois stratégies pour y parvenir.

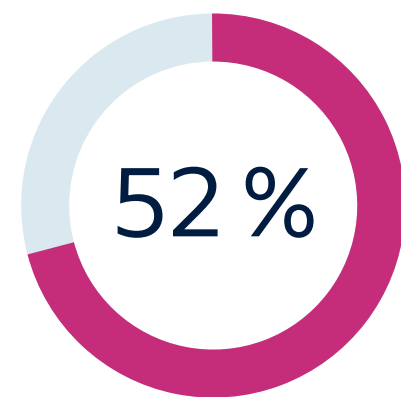
1. Créer un groupe de ressources pour les employé(e)s (ERG) à destination des nouvelles recrues, afin de leur fournir un réseau immédiat et d'obtenir des avis sur le processus de formation et d'intégration.
2. Mettre en place une équipe responsable de la rétention du personnel ou des partenaires d'intégration dédiés pour vous assurer que les nouvelles recrues comprennent leurs avantages et les possibilités d'évolution de carrière.
3. Instaurer un système permettant aux responsables d'équipe de valoriser les collaborateurs et d'apprécier leurs contributions, tant en privé qu'en public.



Adoptez le recrutement axé sur les compétences avec votre équipe

Pour s'adapter à la pénurie mondiale imminente de main-d'œuvre, les entreprises doivent repenser leurs méthodes de recrutement. Le recrutement axé sur les compétences privilégie les capacités et les aptitudes des talents plutôt que des critères de performance plus courants, mais moins efficaces, tels que les diplômes, les postes occupés précédemment ou l'ancienneté dans le secteur.

Aujourd'hui, de nombreux employeurs réduisent leurs exigences en matière de formation et d'expérience, tandis que d'autres ne réclament même plus de CV. Selon un [rapport d'Indeed Hiring Lab](#), la proportion d'offres d'emploi aux États-Unis qui exigent au moins un diplôme universitaire est passée de 20,4 % à 17,8 % au cours des cinq dernières années, ouvrant ainsi le champ des possibles pour les 64 % d'adultes du pays qui n'ont pas de licence¹.



des offres d'emploi sur Indeed aux États-Unis ne mentionnaient aucune exigence de formation en janvier 2024, contre 48 % en janvier 2019

Données Indeed Hiring Lab, au 27/02/24, « Educational Requirements are Gradually Disappearing from Job Postings » (Les exigences de formation disparaissent progressivement des offres d'emploi)



Essayez ces stratégies de recrutement axé sur les compétences :

- Identifier et cibler les viviers de talents aux compétences transférables.
- Créer des programmes de formation qui garantissent un poste au sein de l'entreprise.
- Transmettre aux responsables du recrutement des candidatures anonymisées contenant uniquement les informations de base requises pour favoriser un recrutement équitable.
- Investir dans une équipe dédiée pour reconvertir ou former les collaborateurs et les orienter vers d'autres postes.

Cherchez du côté des talents de la tech

Face à la demande croissante de compétences en intelligence artificielle (IA) et en apprentissage automatique, ainsi qu'à l'importance grandissante du travail hybride, du télétravail et d'options similaires, les employeurs qui veulent rester compétitifs dans le secteur de la technologie doivent affiner leurs stratégies de recrutement.

6 millions → 7,1 millions

Au cours de la prochaine décennie, on estime que le nombre d'emplois dans le secteur de la technologie augmentera deux fois plus vite que l'ensemble de la main-d'œuvre aux États-Unis, passant de 6 millions en 2023 à 7,1 millions en 2034.

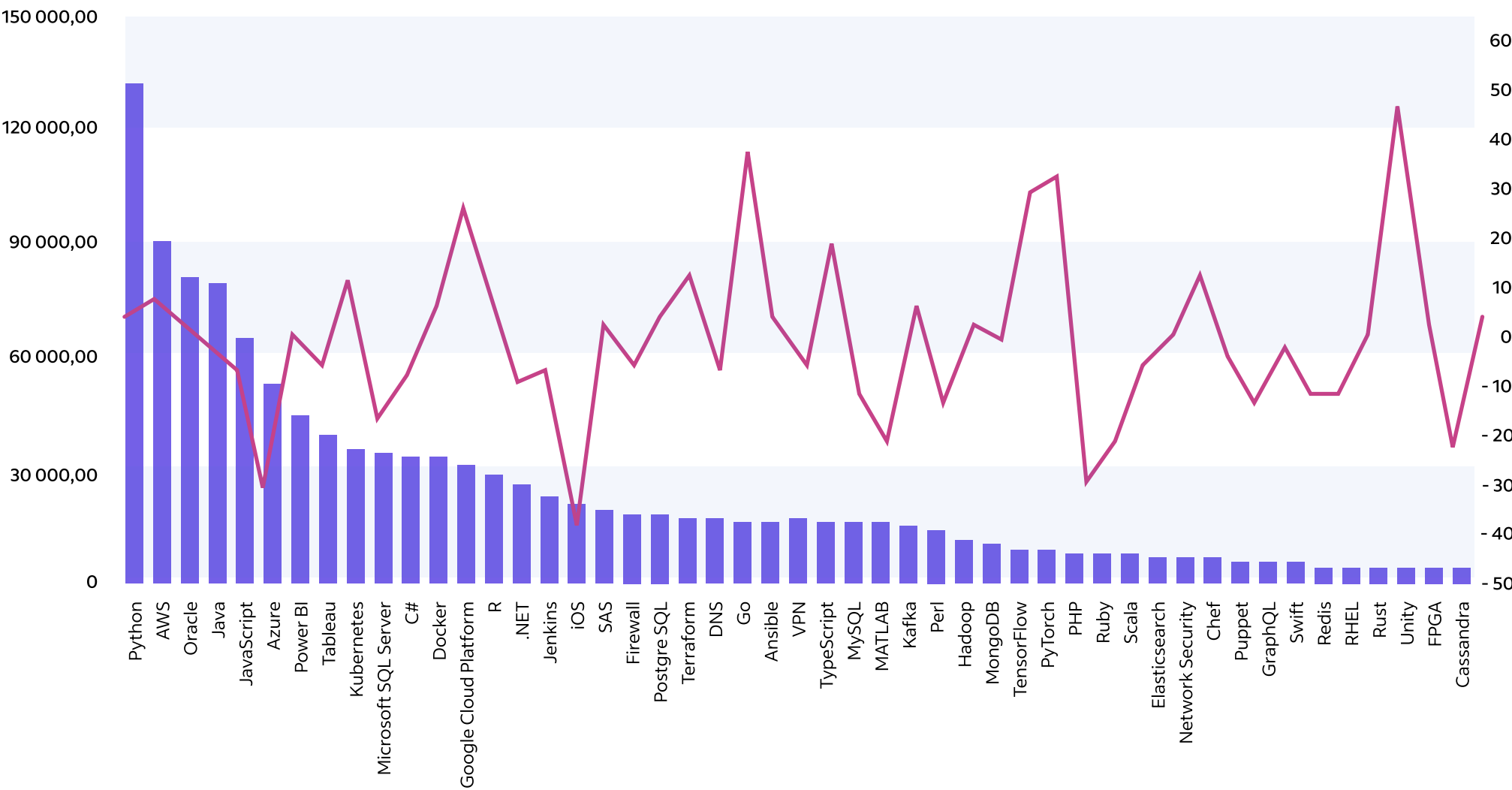
Rapport de recherche d'Indeed : « Tapping Into Today's Tech Talent » (Attirer les talents du secteur de la technologie)



Compétences techniques recherchées

Les données d'Indeed montrent que les plateformes logicielles les plus demandées dans les offres d'emploi sont Python, AWS, Oracle, Java et JavaScript. AWS est celle qui a connu la plus forte croissance de la demande depuis l'année dernière.

Compétences les plus demandées en matière de plateformes technologiques et variation en % de la demande d'une année sur l'autre (août 2023 – août 2024)



Source : Rapport de recherche d'Indeed : « Tapping Into Today's Tech Talent » (Attirer les talents du secteur de la technologie)

Qu'est-ce qui motive les travailleurs de la tech ?

Les avantages constituent le facteur de motivation le plus recherché par les professionnel(le)s de la technologie, à hauteur de 69 %². Malgré cela, les trois catégories technologiques (Design de l'information et documentation, Développement logiciel et Opérations et assistance informatiques) sur Indeed font partie des secteurs où la proportion d'offres d'emploi mentionnant au moins un avantage est la plus faible.

2. Rapport de recherche d'Indeed : « Tapping Into Today's Tech Talent » (Attirer les talents du secteur de la technologie)

Les avantages que les chercheurs d'emploi dans le secteur des technologies souhaitent le plus, mais que les entreprises offrent le moins :

- Prime à l'embauche
- Semaine de quatre jours
- Congés payés illimités
- Avantages à la carte
- Options sur titres/actions
- Remboursement des frais de formation

Rapport de recherche d'Indeed : « Tapping Into Today's Tech Talent »
(Attirer les talents du secteur de la technologie)

Sur un marché de l'emploi tendu, savoir ce que souhaitent les chercheurs d'emploi permet non seulement d'attirer les meilleurs talents de la tech, mais aussi de créer un lieu de travail où ils auront envie de rester.

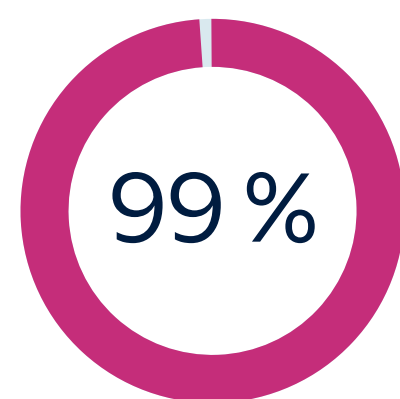
02

Adopter l'IA et les nouvelles technologies



Adopter l'IA et les nouvelles technologies

Face à l'évolution rapide des exigences sur le marché de l'emploi et à la pression croissante de pourvoir les postes plus rapidement, l'IA devient une alliée importante qui fait gagner en efficacité et en précision lors du recrutement. Cet outil aide les recruteurs à faire le tri dans de vastes viviers de candidatures, à identifier les talents les plus pertinents et à réduire les biais inconscients dans le processus de recrutement.



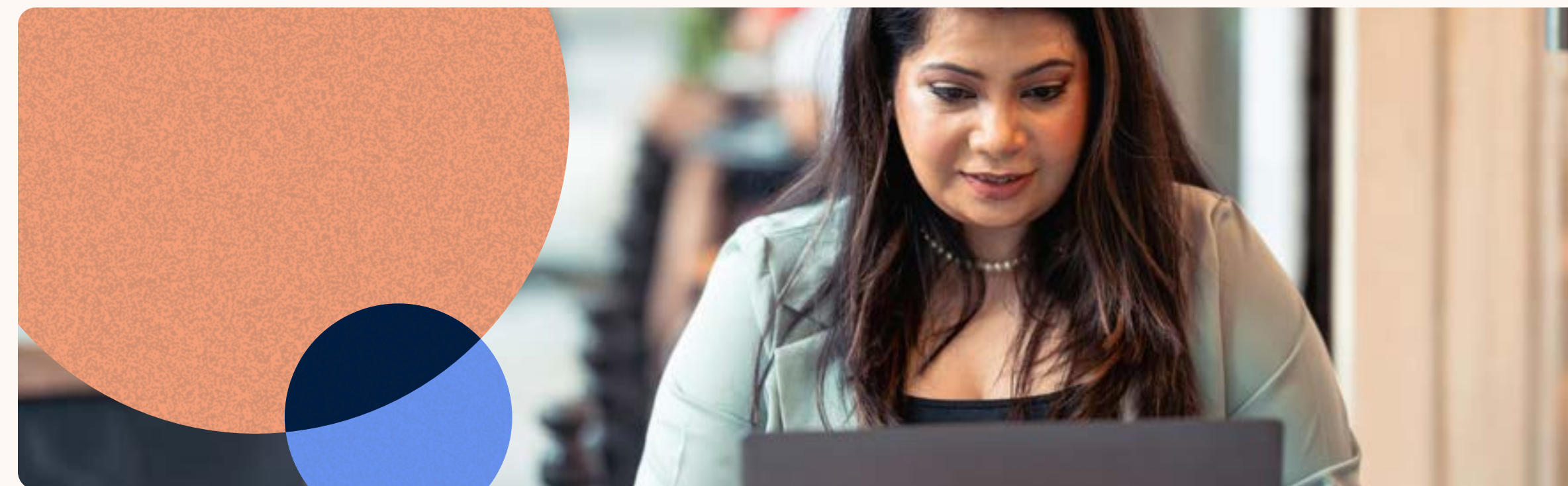
des responsables du recrutement aux États-Unis déclarent que le sourcing de talents pertinents est un défi

Enquête The Harris Poll auprès de responsables du recrutement dans des entreprises de plus de 2 000 collaborateurs (n = 300) et auprès de collaborateurs âgés de 18 ans et plus (n = 1 107), réalisée aux États-Unis pour le compte d'Indeed en février 2024

Si les outils d'IA générative sont prometteurs, il n'est pas si facile pour les recruteurs et les responsables de l'acquisition de talents de les choisir et de les mettre en œuvre. Il faut s'y retrouver dans la complexité des offres des fournisseurs, intégrer de nouveaux outils aux systèmes existants et s'assurer que ces derniers répondent aux besoins de l'entreprise.

Stratégies de mise en œuvre d'outils d'IA

Pour adopter et tirer pleinement parti des outils d'IA générative, les employeurs doivent faire des choix informés, établir des priorités claires et mettre en œuvre les outils de manière progressive et ciblée. Nous proposons six stratégies pour aider les recruteurs à évaluer et à intégrer efficacement les outils d'IA.



1. Apprendre à identifier ce qui est et ce qui n'est pas de l'IA

Alors que de nombreuses entreprises s'empressent d'adopter les dernières technologies d'IA, il faut garder en tête que toutes les plateformes de recrutement basées sur l'IA ne se valent pas. Dans certains cas, il se peut même que la technologie n'ait rien à voir avec l'IA. Mais comment les responsables de l'acquisition de talents peuvent-ils faire la différence ? Essayez d'utiliser cet [organigramme sur l'IA](#).

2. Ne pas laisser la peur de rater quelque chose prendre le dessus

Lorsque vous adoptez une nouvelle technologie d'IA, vous ne pouvez pas comparer votre équipe à de grandes entreprises technologiques, comme Meta, qui l'utilisent depuis des années. Prenez le temps de choisir des outils d'IA pour le recrutement adaptés aux besoins de votre entreprise ou de votre équipe, puis favorisez leur adoption progressivement.

3. Réévaluer vos outils de recrutement actuels

Avant de dépenser des sommes considérables dans une nouvelle plateforme de recrutement basée sur l'IA, commencez par analyser ce que vous possédez déjà. Existe-t-il des technologies intégrées que vous n'exploitez pas encore ou que vous pourriez utiliser plus efficacement ? Si l'objectif est simplement d'inciter les recruteurs à utiliser les outils d'IA existants, en acheter des nouveaux ne vous aidera pas à y parvenir. Concentrez-vous plutôt sur l'optimisation et l'adoption des outils déjà à votre disposition.

4. S'appuyer sur vos nouvelles recrues pour incarner le changement

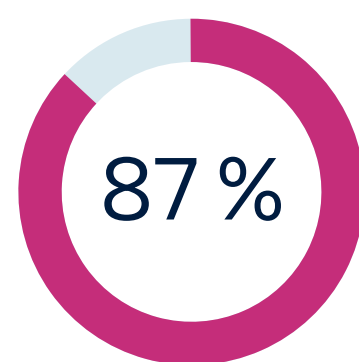
Les nouvelles recrues apportent naturellement une perspective différente. Elles abordent le travail sans les opinions ou préjugés que d'autres personnes peuvent avoir après des années de travail au sein de votre entreprise. Vous pouvez donc compter sur elles pour obtenir des avis objectifs sur vos technologies et processus de recrutement actuels. Ne connaissant pas encore les méthodes de la maison, elles peuvent identifier plus facilement des axes d'amélioration.

5. Privilégier la progression à la perfection

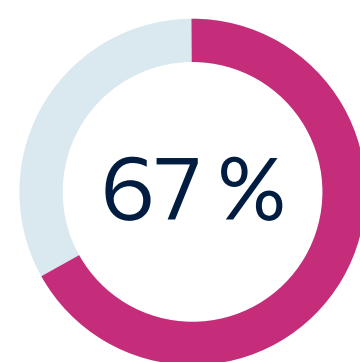
Si vous souhaitez adopter des outils d'IA pour le recrutement, commencez par un processus qui façonne votre quotidien et automatisez-le. Il peut s'agir d'une simple extension de navigateur qui vous aide à analyser et à résumer des articles.

Élargir votre vivier de talents grâce à l'IA générative

L'un des grands avantages des outils d'IA générative pour le recrutement est leur capacité à libérer le potentiel du recrutement axé sur les compétences. Contrairement aux systèmes traditionnels qui s'appuient sur des correspondances exactes de mots-clés, l'IA générative peut découvrir des correspondances basées sur les compétences en interprétant un langage nuancé dans les CV et les descriptions de poste, ce qui conduit à des pratiques de recrutement plus inclusives qui puisent dans un vivier de talents plus large.



des RH utilisent actuellement des outils d'IA



des chercheurs d'emploi utilisent actuellement des outils d'IA

Enquête Indeed

Checklist pour une utilisation responsable de l'IA

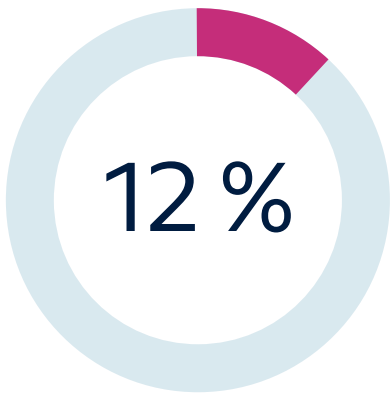
Une fois que vous avez intégré des outils d'IA à votre stratégie de recrutement, il est important de mettre en place des mesures de précaution pour vous assurer qu'ils vous aident à atteindre vos objectifs de recrutement avec intégrité.

- ✓ Veillez à ce que les descriptions de poste générées par l'IA soient rédigées dans un langage inclusif avant de les publier.
- ✓ Rédigez des déclarations d'employeur détaillées et inclusives sur l'égalité des chances.
- ✓ Encouragez les groupes marginalisés à postuler.
- ✓ Assurez-vous que vos pratiques de recrutement prennent en compte les candidat(e)s marginalisé(e)s.
- ✓ Formez vos collaborateurs à une utilisation responsable de l'IA.
- ✓ Créez un comité d'éthique de l'IA chargé de définir des recommandations d'utilisation et d'évaluer les performances des outils d'IA.



L'IA va-t-elle remplacer les équipes de ressources humaines ?

L'IA peut certainement aider les responsables des ressources humaines et de l'acquisition de talents à réaliser des tâches comme résumer des CV, rédiger des descriptions de poste et générer des questions à poser en entretien. Pour autant, cet outil ne peut pas remplacer le jugement humain et les interactions nécessaires au moment de l'évaluation des candidat(e)s et des entretiens. Sur plus de 2 800 compétences professionnelles évaluées par Indeed, aucune n'a une « probabilité très élevée » d'être remplacée par l'IA générative¹.



des tâches classiques d'un poste de RH sont seulement « susceptibles » d'être remplacées par l'IA (aucune n'a de « probabilité très élevée »)

Indeed

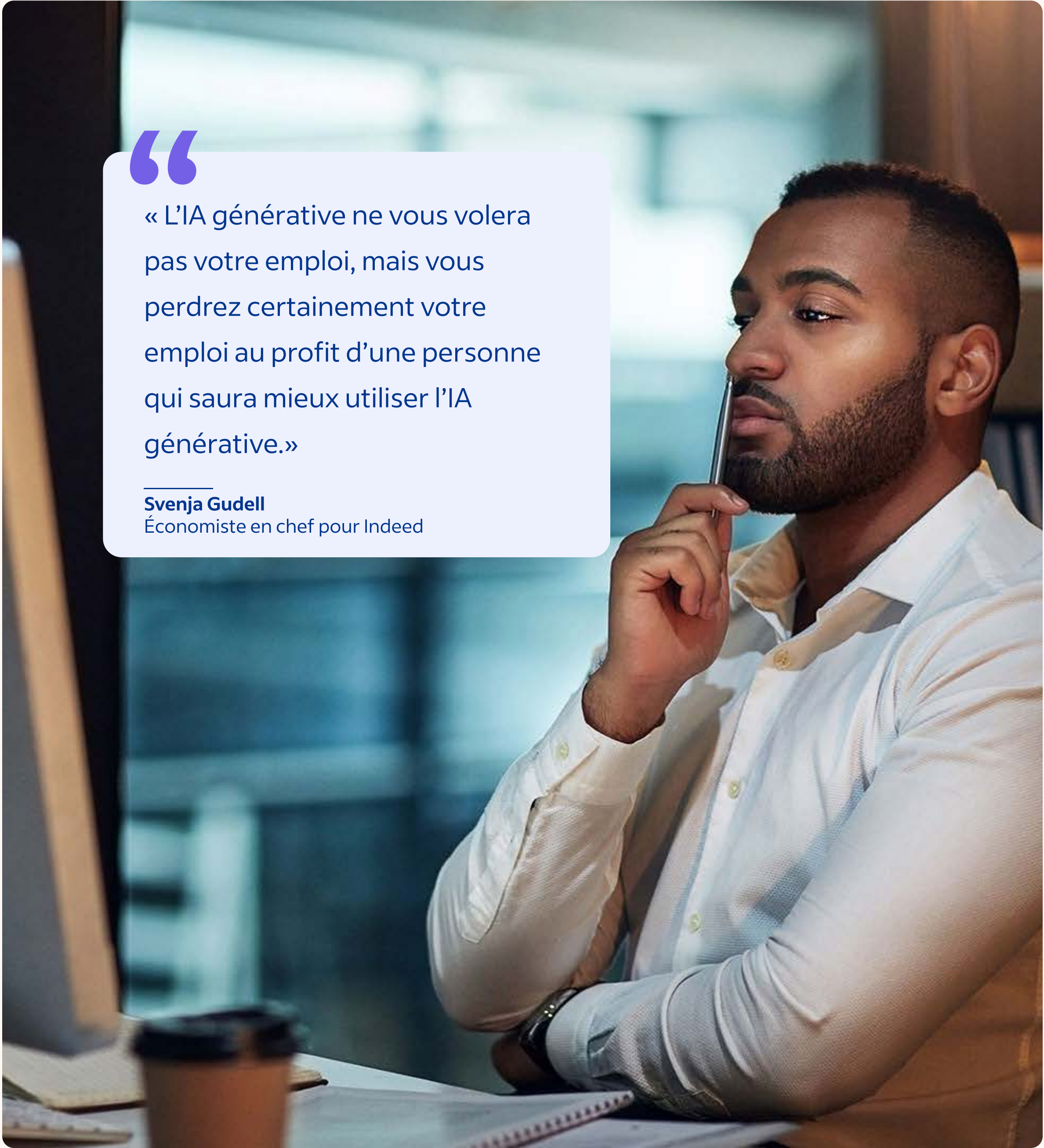


1. Rapport sur l'IA au travail d'Indeed Hiring Lab, 25/09/24, « Why GenAI is More Likely to Support Workers than Replace Them » (Pourquoi l'IA générative est plus susceptible d'aider les travailleurs que de les remplacer)

“

« L'IA générative ne vous volera pas votre emploi, mais vous perdrez certainement votre emploi au profit d'une personne qui saura mieux utiliser l'IA générative.»

Svenja Gudell
Économiste en chef pour Indeed



03

Rédiger de
meilleures
descriptions
de poste



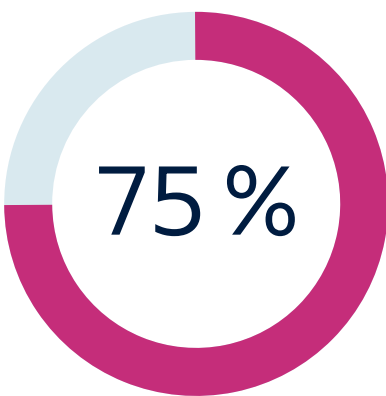
Rédiger de meilleures descriptions de poste

Une description de poste bien rédigée est essentielle pour un recrutement efficace. Plus qu'une simple liste de tâches, c'est ce qui donne aux éventuel(le)s candidat(e)s la première impression sur votre entreprise : elle reflète vos valeurs et constitue un outil essentiel pour attirer les talents les plus pertinents. Des descriptions de poste soigneusement rédigées peuvent vous aider à embaucher une main-d'œuvre motivée, diversifiée et compétente. Sans elles, vous pourriez bien passer à côté de profils pertinents.

Voici trois stratégies que les recruteurs doivent privilégier lorsqu'ils rédigent leurs descriptions de poste afin de garantir qu'elles sont inclusives, efficaces et conformes aux bonnes pratiques de recrutement actuelles.

1. Adopter la transparence salariale

Lorsqu'ils évaluent des postes qui les intéressent, les chercheurs d'emploi mentionnent régulièrement qu'il est important de voir les informations salariales dans les descriptions. Inclure ces informations peut permettre aux employeurs de renforcer le lien de confiance avec les candidat(e)s et les collaborateurs, d'attirer de nouveaux travailleurs et potentiellement de contribuer à réduire l'écart salarial entre les genres et les origines ethniques. Il est important de rappeler que la transparence salariale n'est pas seulement une question d'éthique, c'est aussi un avantage concurrentiel.



des chercheurs d'emploi déclarent être plus susceptibles de postuler si la fourchette de salaires est indiquée dans l'offre d'emploi

Enquête commandée par Indeed, n = 1 500 personnes aux États-Unis

Mentionner clairement la rémunération dès le départ permet d'éviter les malentendus et les pertes de temps, pour les chercheurs d'emploi comme pour les employeurs. Le soutien croissant en faveur de la transparence salariale a motivé l'adoption de lois dans plusieurs états américains et une augmentation de cette pratique ces dernières années.

La transparence salariale a augmenté dans toute l'Europe, mais s'est récemment stabilisée. Parmi les six pays européens analysés par Indeed à fin 2024, la transparence salariale était la plus élevée au Royaume-Uni, avec 69,7 % des offres d'emploi sur Indeed mentionnant des informations salariales. En France, la moitié (50,7 %) des annonces portait des informations sur la rémunération, contre 40,3 % en Irlande et 45,3 % aux Pays-Bas — une proportion significative, mais encore loin d'être la norme. L'Allemagne (15,8 %) et l'Italie (19,3 %) étaient clairement à la traîne.¹ La directive européenne sur la transparence des rémunérations, adoptée en 2023, oblige les employeurs européens à partager les informations sur les salaires dès le début du processus de recrutement, soit directement dans l'offre d'emploi, soit avant l'entretien. Les États membres doivent transposer ces règles dans leur droit national d'ici juin 2026, mais à ce jour, aucun ne l'a fait.

Conseil de pro : ajoutez une fourchette de salaires réaliste dans chaque offre d'emploi. Elle doit être fondée sur les données du marché et alignée sur l'équité salariale interne. Pensez également à décrire brièvement les avantages et les opportunités d'évolution.



Éléments à prendre en compte

- Levez tout doute interne en matière d'équité salariale à l'aide d'un audit sur la rémunération avant de mettre en œuvre la transparence salariale dans les descriptions de poste.
- Réalisez des études de marché sur les salaires et les avantages sociaux pour rester compétitif.
- Communiquez la stratégie de transparence salariale aux responsables et aux dirigeant(e)s et fournissez des canaux pour leurs commentaires et ceux des collaborateurs.
- Contrôlez les progrès et identifiez les problèmes potentiels grâce à des enquêtes sur l'engagement des collaborateurs incluant des questions sur les initiatives de transparence salariale.
- Assurez-vous de suivre les réglementations nationales fluctuantes en matière de transparence salariale.

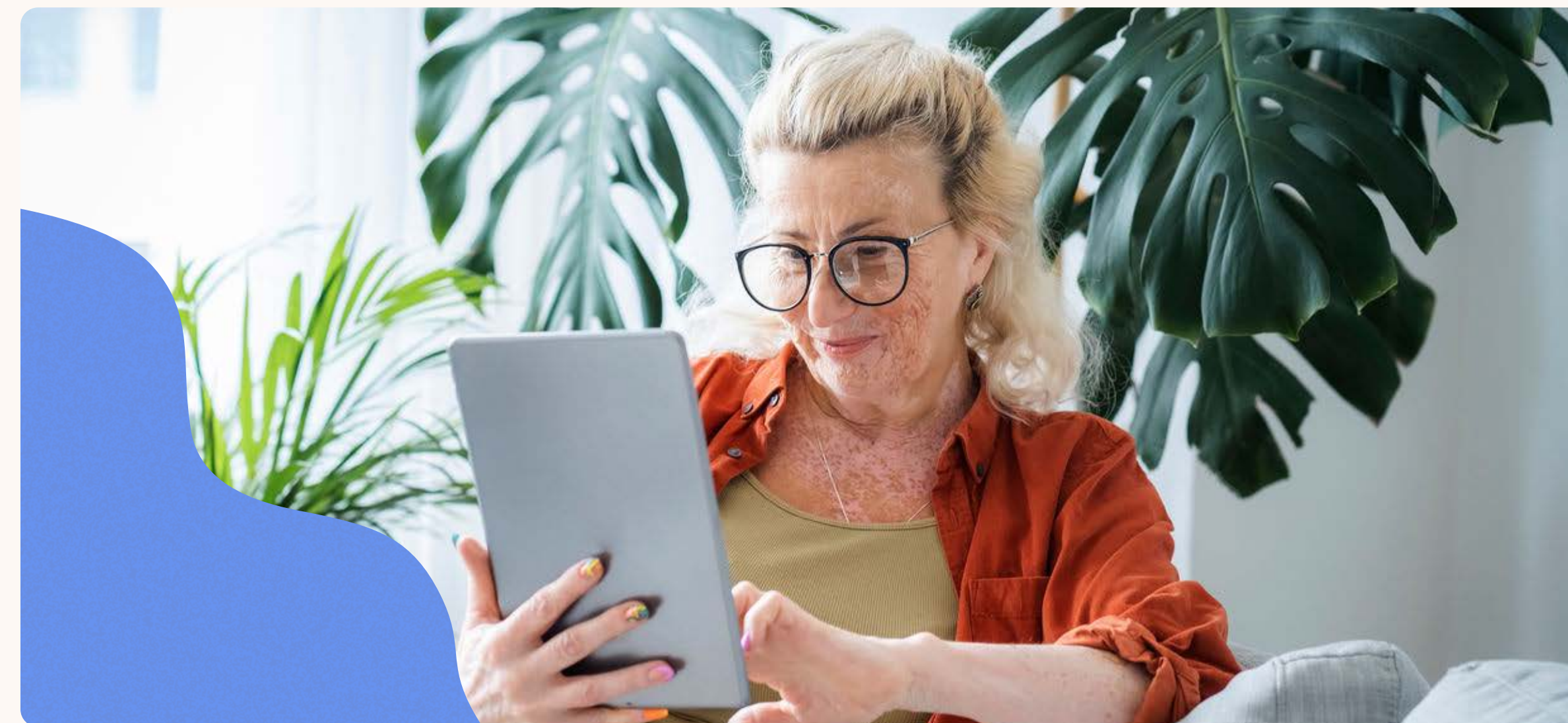
1. Données Indeed Hiring Lab du 10/12/2024, rapport 2025 d'Indeed « US Jobs & Hiring Trends Report : What To Expect When You're Expecting a Soft Landing » (Tendances en matière d'emploi et de recrutement aux États-Unis)

2. Recruter pour les compétences

Les méthodes de recrutement traditionnelles mettent souvent l'accent sur les diplômes ou les années d'expérience, excluant de manière involontaire des talents pertinents aux parcours non traditionnels. En se concentrant plutôt sur les compétences, les entreprises peuvent exploiter un vivier de talents plus diversifié et pourvoir les postes plus efficacement.

Conseil de pro : plutôt que de publier des dizaines de compétences et qualifications « souhaitées », limitez-vous aux exigences les plus importantes pour chaque offre d'emploi (idéalement pas plus de cinq). Affinez votre liste à l'aide des stratégies suivantes :

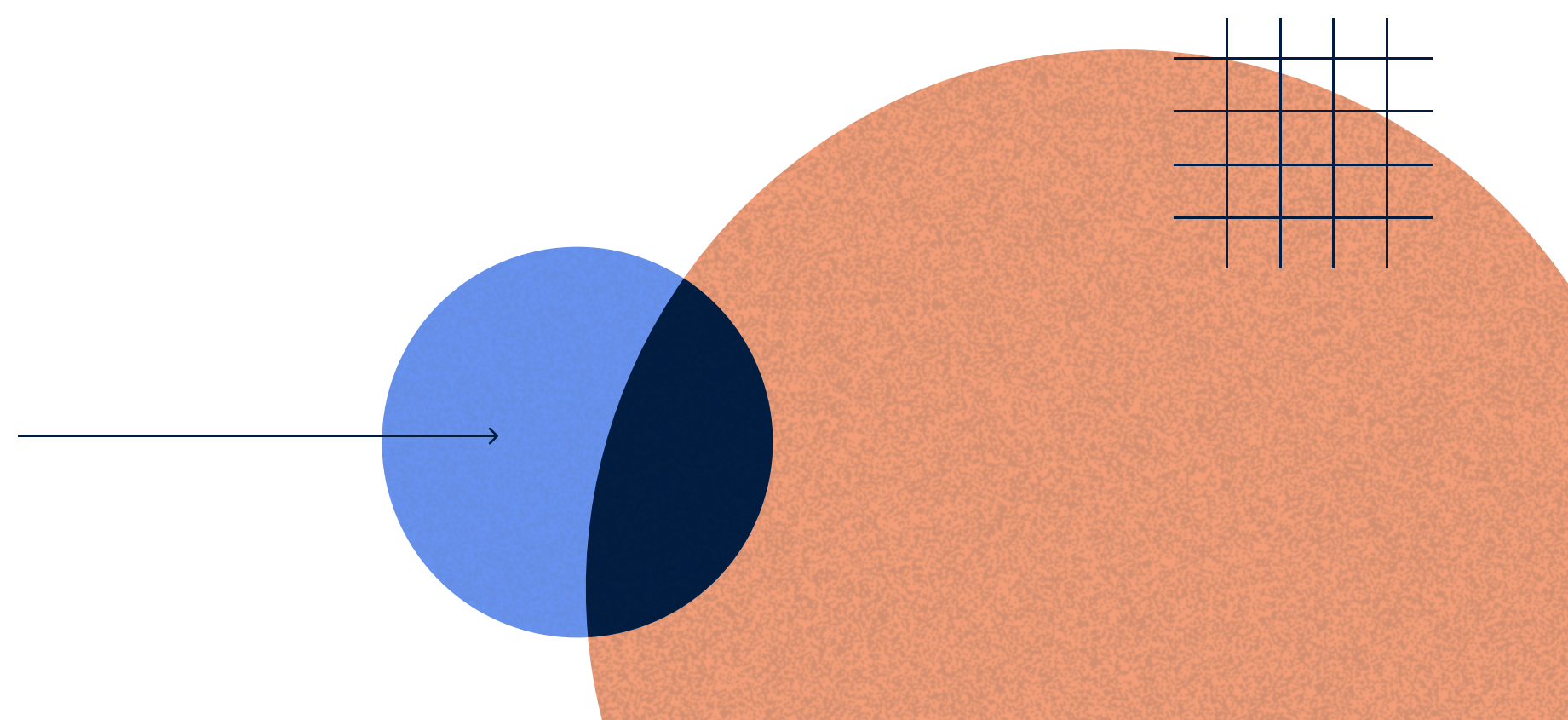
- Déterminez les compétences ou les habitudes essentielles qui permettront de réussir à chaque poste.
- Veillez à ce que les exigences puissent être évaluées équitablement.
- Donnez plus d'informations sur les cinq compétences qui vous permettront de présélectionner les candidat(e)s ou de les écarter.
- Privilégiez la pertinence des compétences plutôt que le nombre d'années d'expérience.
- Supprimez les exigences arbitraires en matière de diplômes.



Les exigences de niveau d'études sont-elles nécessaires pour ce poste ?

Posez-vous ces questions pour savoir si vous devez inclure des exigences de niveau d'études pour une offre d'emploi.

- De quelles compétences et connaissances une personne a-t-elle absolument besoin pour occuper ce poste ? Y a-t-il des moyens de les obtenir en dehors des diplômes officiels ?
- Qui d'autre dans votre entreprise a réussi à ce poste ? Quel a été son parcours ? Quelles habitudes ou compétences utiles cette personne a-t-elle su démontrer ?
- Pouvez-vous expliquer pourquoi un certain niveau de diplôme est requis ? Par exemple, l'emploi exige-t-il légalement une formation spécialisée ?
- Est-ce que la suppression des exigences de niveau d'études pourrait entraîner l'embauche de personnes qui ne seraient pas en mesure d'assumer le poste au niveau requis ? Pensez à ajouter l'expression « ou expérience équivalente » si vous ne souhaitez pas supprimer complètement cette exigence.
- Demandez-vous un niveau de master alors qu'une licence pourrait suffire ?
- Concernant les compétences et habitudes qui permettent de réussir, pour lesquelles souhaitez-vous et pouvez-vous former une nouvelle recrue ?



3. Créer une description de poste visuelle

Sur un marché de l'emploi concurrentiel, les recruteurs ont besoin d'un moyen accrocheur de retenir l'attention d'un(e) candidat(e) potentiel(le). Une description de poste « visuelle » maintient leur intérêt assez longtemps pour qu'ils ou elles puissent voir l'opportunité, absorber les informations principales et choisir d'en savoir plus ou de passer à autre chose.



Conseil de pro : lors de ce premier point de contact, votre objectif est de susciter l'intérêt des chercheurs d'emploi. Gardez les détails pour plus tard. Mentionnez le strict minimum ainsi qu'un appel à l'action, encourageant les personnes intéressées à en savoir plus. Commencez par les bases :

Nom de l'entreprise : même si cela peut paraître évident, mentionnez le nom de votre entreprise.

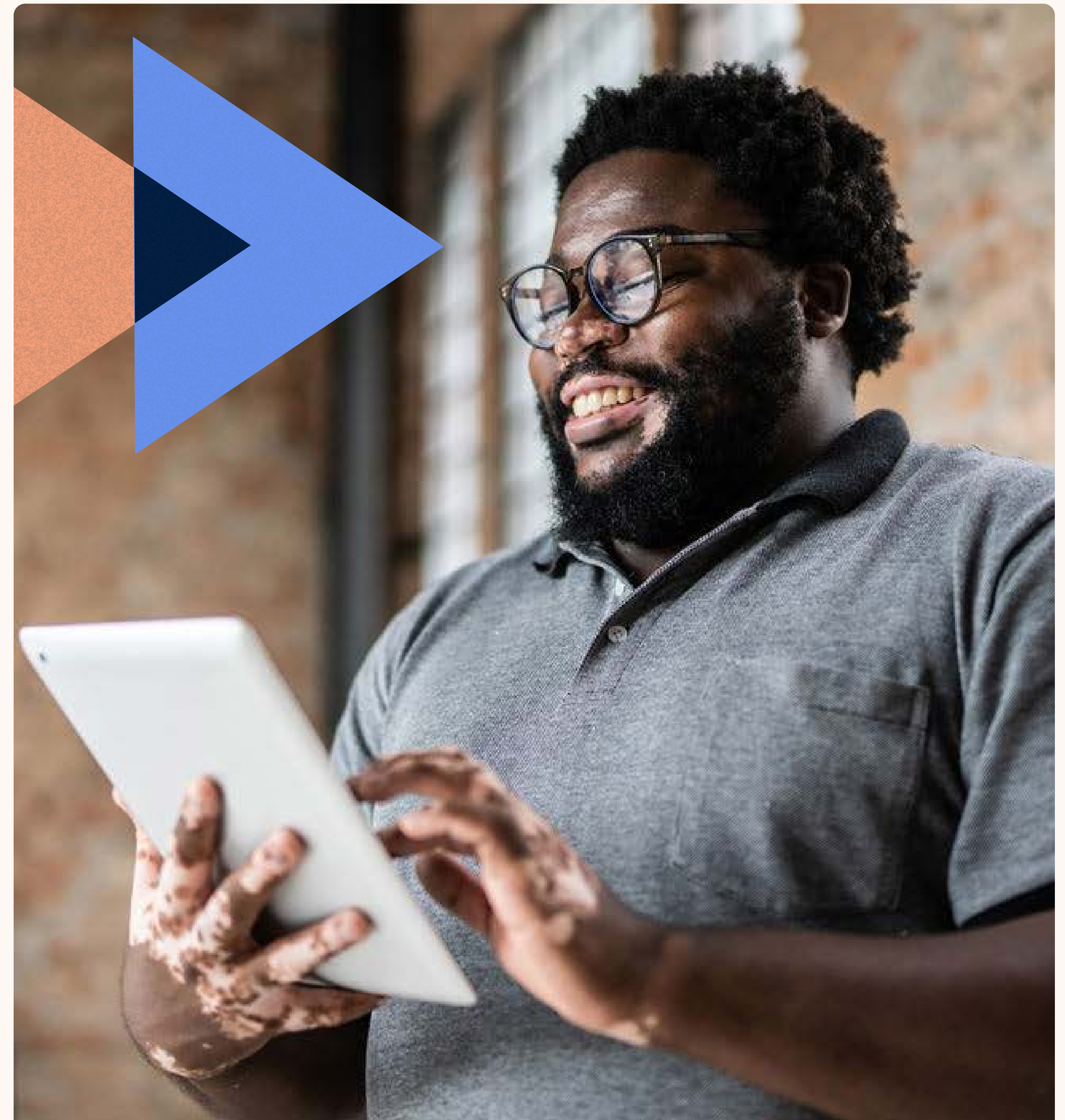
Intitulé du poste : indiquez simplement le poste pour lequel vous recrutez : ingénieur logiciel (H/F/X), coordinateur des réseaux sociaux (H/F/X), chauffeur routier longue distance (H/F/X), etc. Rédigez de manière suffisamment descriptive sans être trop mièvre.

Lieu : lorsque vous fournissez des données de localisation, recherchez l'emplacement sur Google et utilisez l'orthographe exacte, car une simple faute de frappe peut causer des problèmes.

Salaire : proposez un montant de départ ou une fourchette. Il n'est pas nécessaire de mentionner le montant exact, mais vous devez donner au/à la candidat(e) une idée de ce que vous pouvez proposer pour son expertise.

Flexibilité du télétravail : la possibilité de télétravailler est un avantage crucial pour de nombreux chercheurs d'emploi. Faites preuve de transparence en indiquant si des options flexibles ou de télétravail sont disponibles.

Culture : c'est l'élément le plus difficile, car vous n'avez que très peu de place pour dire aux talents qui vous êtes sans en faire trop. Une photo des vrais bureaux (et non une image tirée d'une banque de données) ou une statistique rapide devrait faire l'affaire.



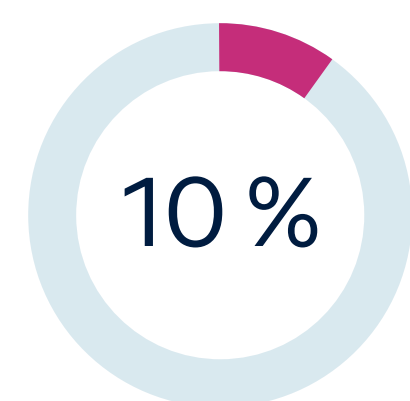
04

Recruter sur
un marché de
l'emploi tendu



Recruter sur un marché de l'emploi tendu

La demande de main-d'œuvre est encore relativement élevée par rapport aux niveaux d'avant la pandémie, mais il n'est pas évident de savoir d'où cette dernière viendra. Dans la plupart des pays développés, la part de la population totale âgée de 25 à 54 ans devrait diminuer.



En novembre 2024, l'indice des offres d'emploi d'Indeed était en baisse de 10 % sur l'année, mais restait supérieur de 10 % aux niveaux enregistrés avant la pandémie.

Données Indeed Hiring Lab du 10/12/2024, [rapport 2025 d'Indeed « US Jobs & Hiring Trends Report : What To Expect When You're Expecting a Soft Landing »](#) (Tendances en matière d'emploi et de recrutement aux États-Unis)

Il y aura donc plus de travailleurs s'approchant de l'âge de la retraite que de travailleurs qui entrent sur le marché du travail pour les remplacer. Cela entraînera une baisse du taux d'activité pour tous les âges à l'échelle mondiale. La réalité d'une pénurie de main-d'œuvre se fera sûrement ressentir d'ici début 2026, si ce n'est pas déjà le cas. Voici cinq domaines d'action pour aider votre entreprise à prospérer dans ce contexte, avec des suggestions stratégiques concrètes pour chacun d'entre eux.

1. Marque employeur

Sur un marché des talents concurrentiel, la marque employeur est un facteur de différenciation clé. Votre marque employeur est, en fin de compte, l'image que votre entreprise véhicule d'elle-même, ainsi que sa réputation. Cette dernière repose sur de nombreuses sources : votre communication sur vos spécificités et valeurs, les partages sur les réseaux sociaux de vos collaborateurs, actuels comme anciens, ou encore les avis et le bouche-à-oreille. Pour la plupart des chercheurs d'emploi, la marque employeur est centrée sur l'expérience employé, telle qu'elle est représentée dans les commentaires et les évaluations des collaborateurs.

Stratégies concrètes

- **Écoutez les commentaires de vos collaborateurs et agissez en conséquence**

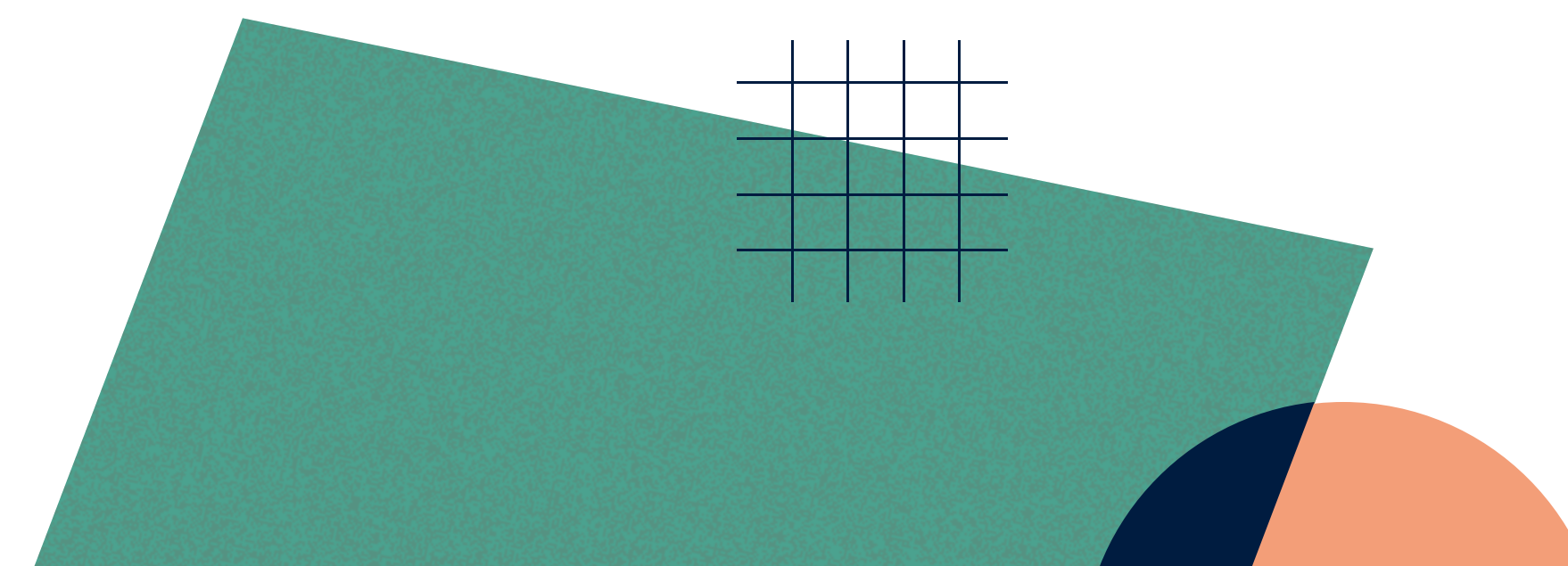
Interrogez tous les services et tous les niveaux hiérarchiques, et déterminez si vous respectez vraiment la promesse de votre marque, du moins du point de vue des collaborateurs. Assurez-vous de poser des questions directes et basées sur les données. Par exemple, au lieu de demander « Pourquoi pensez-vous que les employé(e)s publient des avis négatifs sur nos avantages sociaux ? », formulez les questions à partir des faits que vous connaissez. « On nous a rapporté que les avantages que nous proposons sont inférieurs à ceux de la concurrence. Quels avantages souhaiteriez-vous voir ajoutés ? »

- **Tirez parti de vos collaborateurs les plus influents**

Au cours de vos entretiens avec des collaborateurs, identifiez les personnes capables de partager naturellement et sans gêne leur expérience sur le marché du travail. Concentrez-vous ensuite sur vos plateformes destinées aux chercheurs d'emploi, y compris les réseaux sociaux, pour actualiser les profils de l'entreprise, répondre aux commentaires et partager des informations sur les employé(e)s et les coulisses de leur travail. Idéalement, encouragez vos collaborateurs à publier et à partager directement du contenu sur leur profil personnel et sur celui de l'entreprise.

- **Faites la promotion de votre marque auprès des chercheurs d'emploi et des collaborateurs**

Une fois votre marque employeur consolidée et le soutien de vos collaborateurs obtenu, faites la promotion de votre marque employeur par le biais des réseaux sociaux, des avis de collaborateurs et des expériences partagées sur des sites comme Glassdoor ou sur les Pages Entreprises Indeed. Vous obtiendrez ainsi une meilleure visibilité, en plus d'impliquer vos collaborateurs actuels et récents et de leur donner l'occasion de partager des expériences vécues au sein de votre entreprise.





2. Rémunération et avantages sociaux

Pour proposer une rémunération compétitive, vous devez fixer des salaires élevés, non seulement pour les postes pour lesquels vous recrutez, mais aussi par rapport aux secteurs d'activité à partir desquels vous cherchez à attirer des travailleurs. Les avantages sociaux ont également une place importante, surtout lorsqu'il n'est pas possible d'augmenter les salaires.

Stratégies concrètes

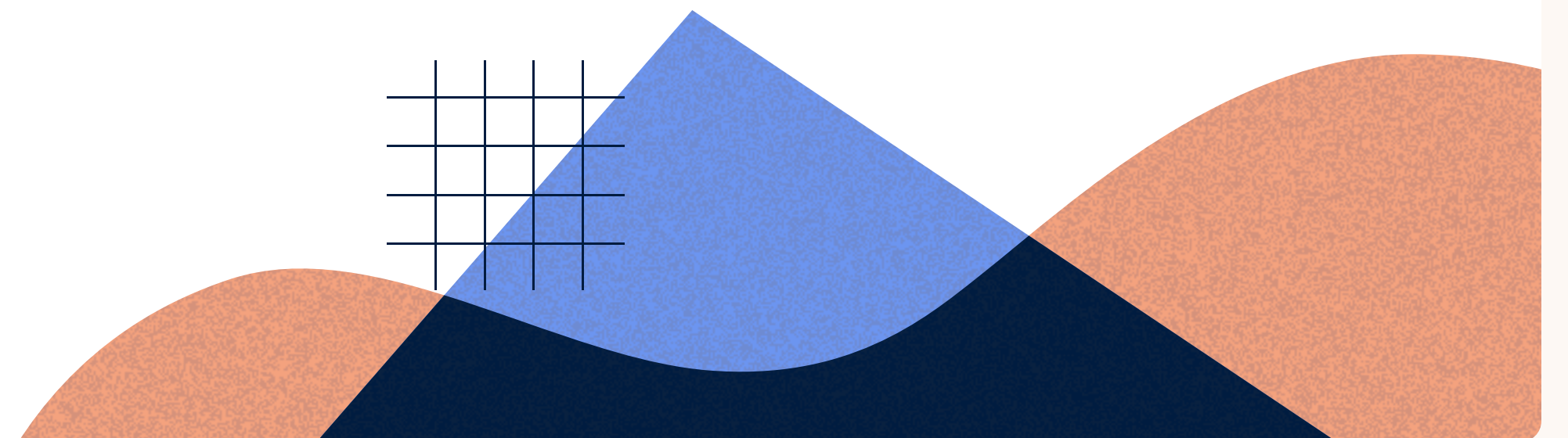
- **Effectuez une comparaison des salaires**
Comparez régulièrement vos rémunérations avec les normes du secteur pour vous assurer qu'elles sont compétitives.
- **Proposez des avantages à la carte**
N'oubliez pas que les travailleurs apprécient qu'on leur propose un large éventail d'avantages : prise en charge du transport, vélo de travail, repas gratuits ou chèques-repas, aide à la garde d'enfants et congés sabbatiques.
- **Pensez aux avantages non monétaires**
Trouvez des moyens de mettre en avant les avantages les plus attractifs, comme des horaires flexibles, des options de télétravail, des opportunités de développement professionnel et des programmes de bien-être.
- **Faites preuve de transparence**
Indiquez la fourchette de salaires, les éléments de rémunération et les avantages dans vos descriptions de poste.

3. Vivier de talents

Élargir vos paramètres de recherche, adopter un recrutement axé sur les compétences et faire appel à des travailleurs indépendants ou des sous-traitants sont autant de stratégies qui peuvent vous aider à faire face aux pénuries de talents.

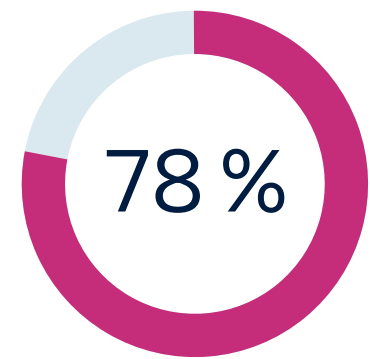
Stratégies concrètes

- **Contactez les talents**
Utilisez des plateformes comme Indeed pour contacter des personnes qui ne recherchent pas un emploi de manière active, mais qui restent ouvertes à de nouvelles opportunités.
- **Recrutez pour les compétences**
Envisagez de supprimer des exigences telles que les diplômes et les années d'expérience, pour mieux vous concentrer sur les compétences et le potentiel. Vous élargirez ainsi votre vivier de talents et vous vous assurerez de n'exclure aucun profil pertinent. Rechercher activement des candidat(e)s issu(e)s de groupes sous-représentés peut également aider à pourvoir les postes vacants tout en favorisant un lieu de travail plus inclusif.
- **Impliquez des talents indépendants**
Maintenez un vivier de travailleurs indépendants fiables auxquels vous pouvez faire appel pour des projets à court terme.
- **Collaborez avec des établissements d'enseignement**
Établissez des partenariats avec des universités et des écoles professionnelles pour recruter des talents émergents.

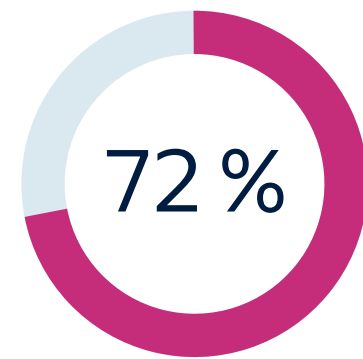


4. Processus de recrutement

Améliorer l'efficacité de votre processus de recrutement peut vous aider à pourvoir vos postes vacants plus rapidement et à ne pas passer à côté de talents pertinents.



des responsables RH ou de l'acquisition de talents estiment que les outils d'IA amélioreront probablement leur productivité



des responsables RH ou de l'acquisition de talents affirment que l'IA leur permettra de se concentrer sur l'aspect « humain » de leurs fonctions

Enquête d'Indeed sur l'IA, ou l'avenir du recrutement (2023)

Stratégies concrètes

- **Simplifiez les candidatures**

Évitez les questions et les étapes inutiles. Si votre processus de candidature est trop long ou compliqué, vous risquez de perdre des candidat(e)s potentiel(le)s au profit de concurrents plus agiles.

- **Automatisez les tâches répétitives grâce à l'IA**

Identifiez et contactez rapidement les talents les plus pertinents grâce à des outils d'IA qui vous permettent d'automatiser de nombreuses tâches, notamment le matching des candidat(e)s, la planification d'entretiens et toutes sortes de tâches rédactionnelles, des descriptions de poste aux questions d'entretien. Cependant, vérifiez toujours le contenu généré par l'IA avant de le publier ou de l'envoyer à un(e) candidat(e) à des fins d'assurance qualité.

- **Communiquez clairement**

Informez régulièrement les candidat(e)s tout au long du processus afin de maintenir leur engagement. Les outils d'automatisation peuvent vous aider, mais n'oubliez pas de personnaliser les messages autant que possible.

- **Intégrez votre ATS aux plateformes de recrutement**

Pour plus d'efficacité, synchronisez votre logiciel de gestion des candidatures avec des plateformes de recrutement comme Indeed afin d'éviter aux recruteurs de saisir des données dans plusieurs systèmes, et aux talents de remplir plusieurs candidatures. Vous éviterez ainsi les candidatures abandonnées.

5. Formation et reconversion

En proposant des formations à vos collaborateurs actuels afin de développer leurs compétences, votre entreprise peut économiser l'argent qu'elle aurait dépensé pour recruter des remplaçant(e)s. Grâce à un programme de perfectionnement efficace, vous économisez non seulement le coût de remplacement des collaborateurs aux compétences obsolètes, mais vous permettez aussi aux talents de développer leur carrière, allant d'un poste de débutant à la direction de votre entreprise.

Stratégies concrètes

- **Donnez accès à des ressources d'apprentissage**

Qu'il s'agisse d'un programme de formation formel ou d'un cours en ligne gratuit ou peu coûteux, de nombreuses options d'apprentissage et de formation sont disponibles pour les collaborateurs qui cherchent à renforcer leurs compétences.

- **Trouvez des partenaires de formation**

Toute entreprise prospère possède des compétences uniques en interne, et il est possible de tirer profit des investissements des unes et des autres dans la formation du personnel. N'hésitez pas à approcher d'autres employeurs pour établir un partage de compétences entre vos collaborateurs et les leurs.

- **Donnez à vos responsables l'opportunité de coacher les autres**

Il peut être judicieux d'établir un seul et même contact pour les collaborateurs en formation transversale qui ont différents niveaux d'expertise au sein de l'entreprise. À cet égard, vous pouvez mettre en avant le rôle d'un superviseur principal dans la formation et le développement.

- **Créez des groupes de travail ou de formation**

Envisagez de mettre en place des groupes de ressources professionnelles où les collaborateurs peuvent se rencontrer et se former, en suivant un programme défini par l'entreprise. Les travailleurs peuvent progressivement partager leurs compétences uniques jusqu'à ce que l'ensemble des participant(e)s ait au moins des notions de base sur les compétences pertinentes pour leur poste.

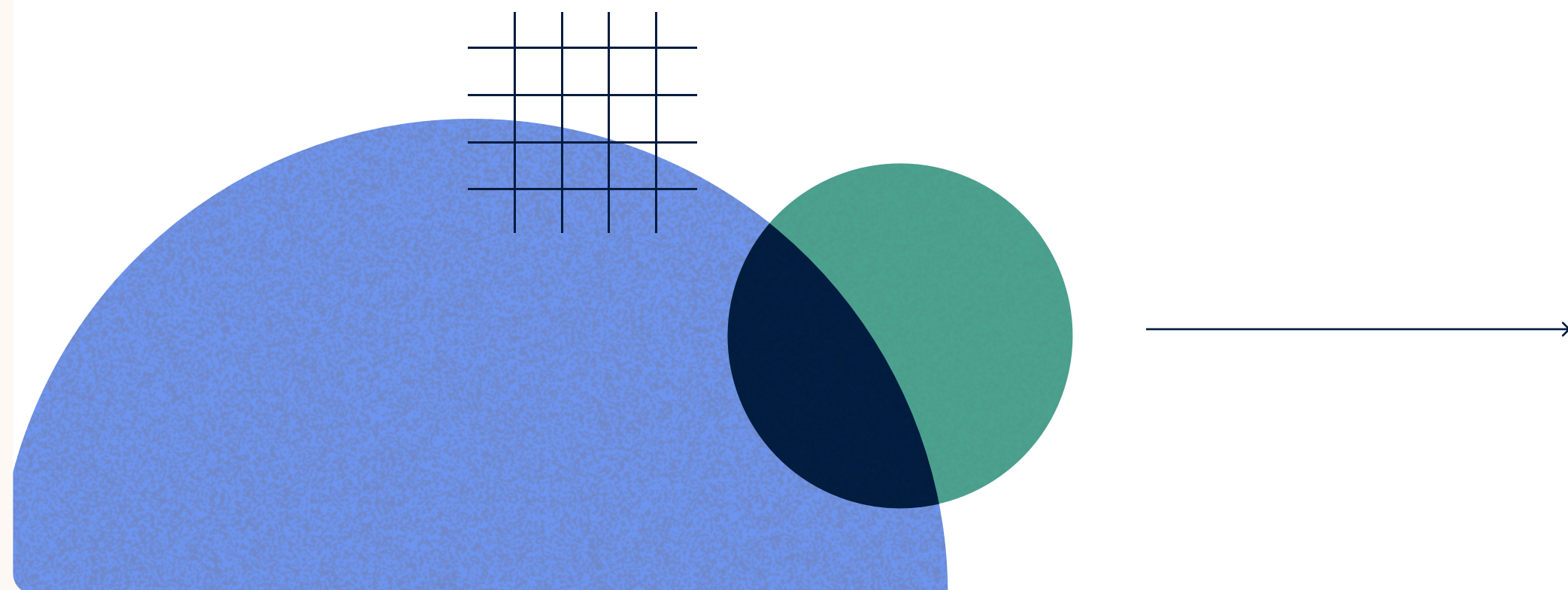
CONCLUSION

Améliorer les environnements de travail pour améliorer le recrutement

Les recruteurs et les professionnel(le)s des ressources humaines jouent un rôle essentiel dans l'avenir de leur entreprise. Les défis que représentent l'attraction et la rétention des talents pertinents, l'adoption de l'IA et des nouvelles technologies, la rédaction de descriptions de poste améliorées pour faire tomber les obstacles à l'emploi, et le recrutement sur un marché du travail tendu sont considérables, mais pas insurmontables.

En mettant la priorité sur l'amélioration des lieux de travail, vous pouvez relever ces défis avec sérénité et vous procurer un certain nombre d'avantages : plus de candidatures pertinentes, une amélioration de l'engagement et de la rétention des collaborateurs, une marque et une réputation employeur affirmées, ainsi qu'une main-d'œuvre plus forte, plus diversifiée et plus résiliente. C'est la base d'une entreprise pérenne et nous sommes là pour donner aux responsables de l'acquisition de talents comme vous les connaissances et les outils nécessaires pour réussir à long terme.

Créons un avenir où l'environnement de travail est meilleur pour tout le monde.



“

Nous aidons les chercheurs d'emploi à trouver un travail. Cette mission est portée par un objectif plus vaste et par la conviction qu'un travail ne se limite pas à un métier. Saisir de meilleures opportunités professionnelles peut mener à une vie plus épanouissante. Et tout commence par le recrutement. »

Chris Hyams
PDG d'Indeed





Les informations contenues dans ce document 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.