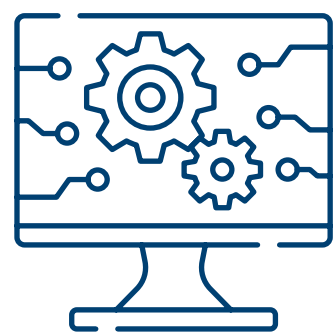


Jobs et compétences : les meilleures stratégies pour faire face à l'urgence de la rareté et au défi de la qualité ?

DÎNER #1 - 17 JUIN 2025



Les 5 points clés à retenir

- **Un référentiel de compétences utile est un référentiel vivant** : il se construit à partir de l'activité réelle, s'inscrit dans les processus RH, s'éprouve dans la durée et s'enrichit grâce à l'IA.
- **Faire évoluer les emplois passe par la transparence** : des trajectoires, des compétences, des niveaux, des rémunérations.
- **Fidéliser pour attirer** : la lisibilité interne des parcours devient un levier stratégique d'attractivité externe.
- **La compétence est une langue commune** qui favorise le dialogue, renforce l'objectivité, nourrit la mobilité et soutient la performance collective.
- **Les données RH sont un levier de transformation** : exploitées intelligemment, elles permettent de révéler les compétences, structurer les parcours et guider les décisions stratégiques.



L'éclairage d'Indeed

IA generative et marché de l'emploi : décryptage des dynamiques émergentes par indeed

Indeed a analysé l'évolution des offres d'emploi faisant mention de l'IA générative. Cette compétence, encore rare, connaît une croissance exponentielle, menant à plusieurs réflexions :

- La diffusion de l'innovation est inégale selon les familles de métiers, certaines restant encore conservatrices.
- L'analyse met en lumière quels métiers sont impactés par l'IA générative, tant pour leurs outils que pour leurs missions.
- L'attractivité des offres va se jouer sur des compétences comportementales (dialogue, rédaction, adaptabilité), socle permettant de s'approprier les transformations digitales.
- L'exigence de diplôme décline : cette évolution montre la capacité croissante des entreprises à former en interne et à capitaliser sur le potentiel plutôt que sur les prérequis académiques.
- Les compétences doivent être visibles, évaluables et connectées à l'évolution des emplois.

Comment Indeed peut vous aider ?

Annonces sponsorisées :

Démarquez-vous en augmentant la visibilité de vos offres sur la plateforme.

> Les offres d'emploi sponsorisées sur Indeed sont **40 % plus susceptibles de donner lieu à une embauche que les offres d'emploi non sponsorisées.**⁽¹⁾

Découvrir ►

Évènements de recrutement :

Faites passer vos entretiens plus rapidement en ciblant les bonnes compétences.

> **75 % des candidats reçus en entretien sont évalués de manière positive par les employeurs**⁽²⁾

Découvrir ►

Smart Sourcing :

Trouvez et contactez instantanément des profils pertinents.

> Plus de **330 M** de CV dans le monde et **13,1 M** en France⁽³⁾

Découvrir ►

(1) Indeed Data, Q2:2024

(2) Taux de notation des oui/peut-être post-entretien - toutes campagnes Hiring Events.

(3) Indeed Data, Mars 2025



Du quotidien métier au référentiel stratégique

L'EXEMPLE DU CREDIT MUTUEL ALLIANCE FÉDÉRALE

Objectif : Créer un référentiel compétences propriétaire et une cartographie des métiers à partir des activités réelles des collaborateurs, au cœur des processus RH

Clés de succès

- Un **alignement fort avec la stratégie d'entreprise**, dès le lancement du projet
- Une **démarche de type R&D**, assumant l'itératif et la recherche d'usage plutôt que l'exhaustivité
- L'**intelligence collective mobilisée** à chaque étape, croisée avec l'exploitation fine des données RH existantes
- L'**acceptation de l'imperfection** comme moteur de progression continue
- Une communication régulière et ouverte pour **favoriser l'adhésion**
- Une **transparence assumée** sur les objectifs, les choix et les limites
- Une exigence de **cohérence entre le discours interne et les messages externes**

Résultats obtenus

- Référentiel structuré autour de **200 compétences**, organisé en savoir, savoir-faire, savoir-être
- Chaque compétence est déclinée en **5 niveaux de mobilisation**, selon les métiers et leurs enjeux
- Création de **84 nouveaux métiers**, avec un apport fort de l'IA dans le traitement des fiches (3 à 4 h par fiche vs 3 à 4 jours auparavant)
- Pesée salariale affinée grâce à ces niveaux et leur lien avec les compétences clés
- Publication des offres d'emploi enrichies des compétences issues du référentiel
- Intégration dans tous les processus RH : évaluation, entretiens, mobilité, formation
- KPIs :
 - +30% de projets de mobilité (fonctionnelle ou géographique)
 - +20% de candidatures sur la plateforme interne

Enseignements

- La compétence crée du dialogue, notamment autour des évaluations (auto-évaluation, manager, pair...)
- L'usage est favorisé par une diffusion constante dans les outils et pratiques RH
- Le rôle du manager est fondamental pour garantir objectivité, justesse et développement
- Diversification des profils, amélioration de l'inclusion et enrichissement du patrimoine compétences

Perspectives :

- Des processus et livrables qui répondent aux exigences réglementaires de transparence des rémunérations
- Refonte de la cartographie des familles de métiers et des parcours professionnels
- Veille constante sur les outils IA (en l'absence à date de solutions IA pleinement matures sur les taxonomies compétences)

“ **L'enjeu est collectif, humain et stratégique, au-delà de la simple technique.** ”



LA BOUSSOLE DU DRH : « **fidéliser pour attirer** »

5 principes d'action

1. **Référencer les métiers et compétences** pour simplifier, anticiper et structurer : comprendre les collaborateurs pour mieux les accompagner.
2. **Donner à chacun un repère**, une carte : offrir une vision claire et mobilisable de sa place, de ses possibilités, de ses trajectoires.
3. **Faire savoir ce travail** : rendre visibles les actions RH, valoriser les initiatives auprès des collaborateurs et en externe.
4. **Ancrer dans le réel** : intégrer les managers, les outils et les données pour crédibiliser et opérationnaliser la démarche.
5. **Répondre aux exigences de transparence des rémunérations**, en s'appuyant sur les compétences, les niveaux, les responsabilités.

5 actions prioritaires

1. Réaliser un **diagnostic interne et une cartographie des emplois et compétences**
2. **Renforcer les compétences IA dans les équipes RH**
3. **Impliquer les managers** dans l'évaluation, la montée en compétence et la dynamique de parcours
4. Recruter et mobiliser les talents **sur la base des compétences** réelles et projetées
5. Instaurer une **culture d'amélioration continue** des référentiels et des dispositifs RH



Plus de détails sur le Cercle



Poursuivez les échanges sur Whatsapp