

Guide de l'employeur pour le recrutement axé sur les compétences

**En quoi le recrutement axé sur les compétences
profite-t-il autant aux personnes qu'aux entreprises ?**





Message de

LaFawn Davis

Directrice des ressources humaines et
du développement durable, Indeed

Je travaille depuis l'âge de 14 ans, parfois en cumulant deux emplois à la fois. Mais lorsque la bulle internet a éclaté en 2000, j'ai été licenciée pour la première fois de ma vie et je suis restée sans emploi pendant six mois. Mon fils et moi sommes retournés vivre chez mes parents et j'ai eu honte. Malgré tous mes efforts pour trouver du travail, chaque entreprise après l'autre m'a refusée parce que je n'avais pas de diplôme universitaire.

Je sais ce que c'est de ne pas parvenir à décrocher un poste, d'être évaluée sur les diplômes inutiles plutôt que sur les compétences, et d'avoir l'impression d'être laissée pour compte par le monde du travail. Si je me suis sentie ainsi, imaginez combien de millions de chercheurs d'emploi capables sont, comme je l'ai été, négligés car ils ne cochent pas les bonnes cases pour une candidature. Imaginez alors combien de talents inexploités votre entreprise laisse filer.

C'est pourquoi Indeed s'efforce d'aider les employeurs à adopter des stratégies de recrutement axé sur les compétences.

Si vous êtes capable d'effectuer les missions d'un poste, vous devriez l'obtenir, peu importe où et

comment vous avez acquis vos compétences. J'en suis convaincue, mais je sais aussi qu'il faudra du temps et des efforts pour changer la façon dont les entreprises recrutent. De nombreux employeurs ne sont pas familiers avec le recrutement axé sur les compétences ; ils doivent donc comprendre ce que la stratégie implique et pourquoi elle profite non seulement aux personnes, mais aussi aux entreprises.

Si vous souhaitez mettre en place une stratégie de recrutement axé sur les compétences au sein de votre entreprise, Indeed est là pour vous aider. Les informations présentées dans ce guide sont issues du dernier rapport annuel d'Indeed intitulé « Un recrutement plus intelligent grâce aux données », qui vise à comprendre la façon dont les chercheurs d'emploi et les employeurs perçoivent la pertinence d'un recrutement. J'espère que vous utiliserez ce guide pour orienter les conversations autour du recrutement axé sur les compétences avec assurance, pour convaincre les sceptiques et aider votre entreprise à comprendre comment cette approche s'inscrit dans vos stratégies d'attraction des talents et de rétention à court et à long terme.

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

Message de LaFawn Davis, directrice des ressources humaines et du développement durable, Indeed	02
À propos d'Indeed	04
Qu'est-ce que le recrutement axé sur les compétences et pourquoi profite-t-il aux entreprises ?	05
La suppression des exigences de diplôme peut-elle entraîner le recrutement de talents moins pertinents ?	07
Sans outils et ressources, comment mettre en œuvre un recrutement axé sur les compétences ?	09
En quoi l'apprentissage et le développement sont liés au recrutement axé sur les compétences ?	11
Quel est le lien entre le recrutement axé sur les compétences et la marque employeur ?	13
Les 5 principaux points à retenir pour une stratégie de recrutement axé sur les compétences efficace	15

À propos d'Indeed

Indeed est le premier site de recherche d'emploi mondial² et compte plus de 595 millions de profils de chercheurs d'emploi³. Indeed s'efforce de faire des candidat(e)s une priorité, tout en fournissant rapidement aux employeurs des matchs pertinents 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
595 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 1re
application de
recherche d'emploi
sur iPhone ou
Android dans plus
de 25 pays

Catégorie des applications « Business » sur
SimilarWeb, juin 2023

24 millions
d'offres d'emploi
dans le monde sur
Indeed

11
offres d'emploi
créées chaque
seconde dans le
monde

6,3 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

470 000
nouvelles offres
d'emploi ajoutées
en France chaque
mois

Données Indeed

Plus de 60
pays où Indeed
est présent dans
le monde

2. Comscore, nombre total de visites, mars 2024

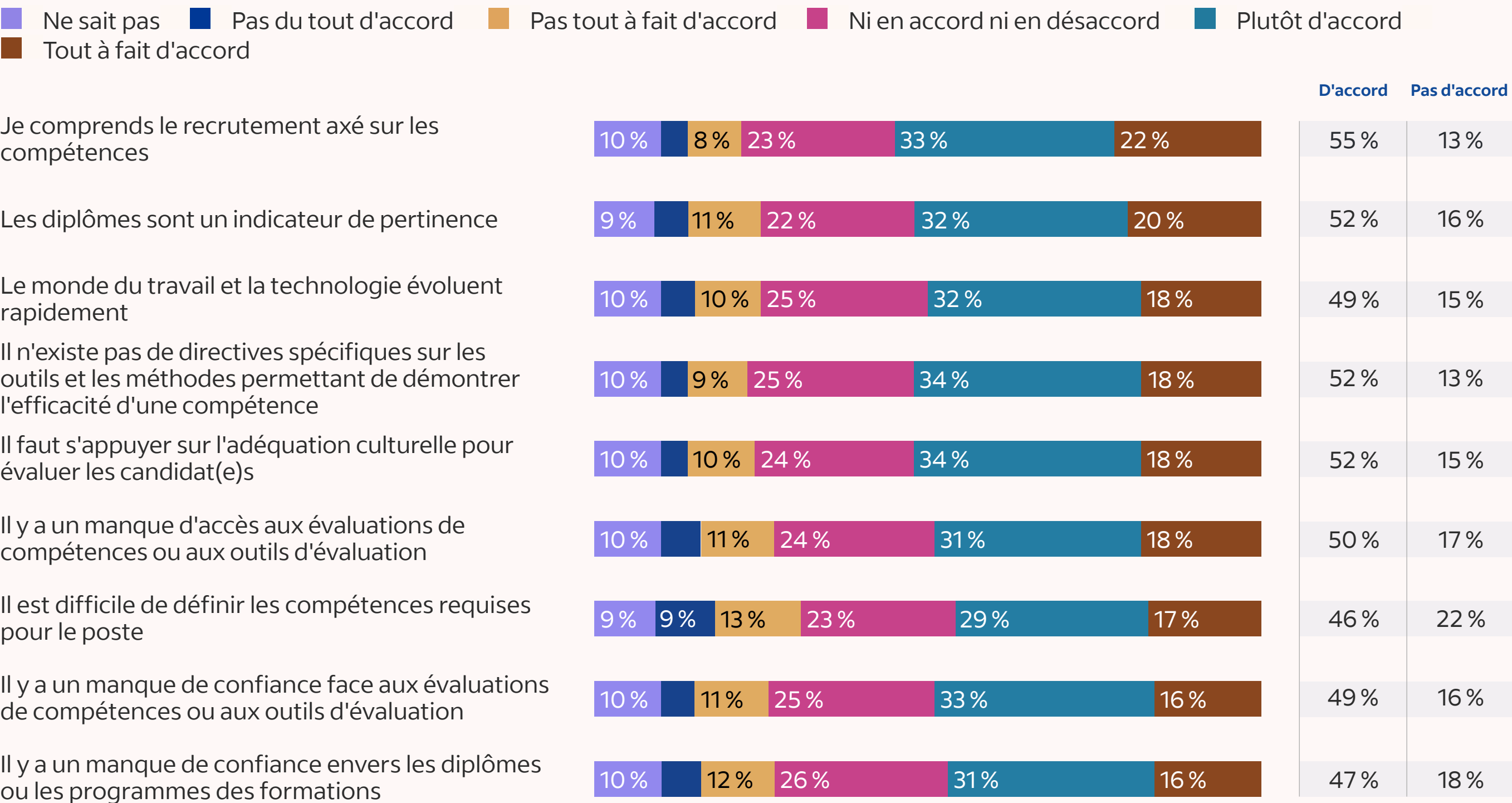
3. Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi associés à une adresse email unique et vérifiée

Qu'est-ce que le recrutement axé sur les compétences et pourquoi profite-t-il aux entreprises ?

Le recrutement axé sur les compétences, souvent appelé recrutement basé sur les compétences, consiste à rechercher et à évaluer les candidat(e)s en fonction de leurs compétences, indépendamment du lieu ou de la manière dont ils ou elles les ont acquises. Lesdites « compétences » varient selon le poste, mais font référence à toutes les aptitudes qui peuvent s'appliquer à un environnement de travail, de la programmation à l'analyse de données, en passant par l'adaptabilité et une communication efficace. Une approche axée sur les compétences reconnaît qu'une formation formelle et des certifications sont requises pour certains emplois, mais qu'elles ne sont pas toujours nécessaires pour réussir dans d'autres.

Pourquoi est-ce difficile pour les responsables d'adopter un recrutement axé sur les compétences ?

Le manque de familiarité avec cette stratégie est la difficulté la plus souvent citée dans les six pays de l'étude.



Question à l'employeur : Dans quelle mesure, le cas échéant, êtes-vous d'accord ou non pour dire que chacun des éléments suivants constitue un obstacle empêchant les responsables d'adopter et de mettre en œuvre un recrutement axé sur les compétences ?
Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 7 %.

La plupart des chercheurs d'emploi (60 %) disent ne pas connaître l'expression « recrutement axé sur les compétences », et une majorité d'employeurs (61 %), bien qu'ils comprennent le concept, affirme ne pas savoir exactement en quoi consiste la stratégie. Toutefois, les deux groupes comprennent l'intérêt d'une approche axée sur les compétences : 67 % des chercheurs d'emploi et 51 % des responsables du recrutement estiment que l'expérience adéquate sur le terrain est l'indicateur le plus important d'un recrutement pertinent, avant les diplômes, les intitulés de poste et les années d'expérience.

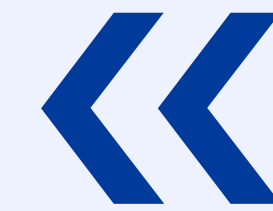
De nombreuses études révèlent que le recrutement axé sur les compétences profite à la fois aux chercheurs d'emploi et aux employeurs. Citons ses principaux avantages :

- **Acquisition de talents simplifiée.** Les responsables du recrutement qui priorisent les compétences affirment [trouver deux fois plus facilement des profils pertinents](#)*.
- **Hausse des recrutements pertinents et baisse des erreurs d'embauche.** Une étude révèle que [les trois quarts des responsables du recrutement](#)* ont déclaré recruter des candidat(e)s plus motivé(e)s et observer une baisse des erreurs de recrutement de quelqu'un qui ne correspond

pas à leurs attentes. Une étude d'Indeed a révélé que l'un des avantages les plus cités par les employeurs privilégiant les compétences était d'attirer des profils pertinents.

- **Vivier de talents élargi et main-d'œuvre diversifiée.** 64 % des employeurs qui ont adopté le recrutement axé sur les compétences affirment que la stratégie a amélioré la diversité au sein de leur entreprise, et 59 % témoignent qu'il a amélioré l'équité.
- **Amélioration de la rétention.** Il a été découvert que les collaborateurs sans diplôme embauchés sur des emplois pour lesquels les exigences en matière de diplômes avaient été abandonnées restaient [20 % plus longtemps](#)* en poste que leurs homologues diplômés.
- **Réduction des coûts.** Le recrutement coûte cher. En établissant des correspondances pertinentes entre les compétences et les postes, vous pouvez économiser gros sur les coûts liés au turnover des collaborateurs.

* Article(s) en anglais



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

LaFawn Davis,
directrice des ressources humaines et
du développement durable, Indeed

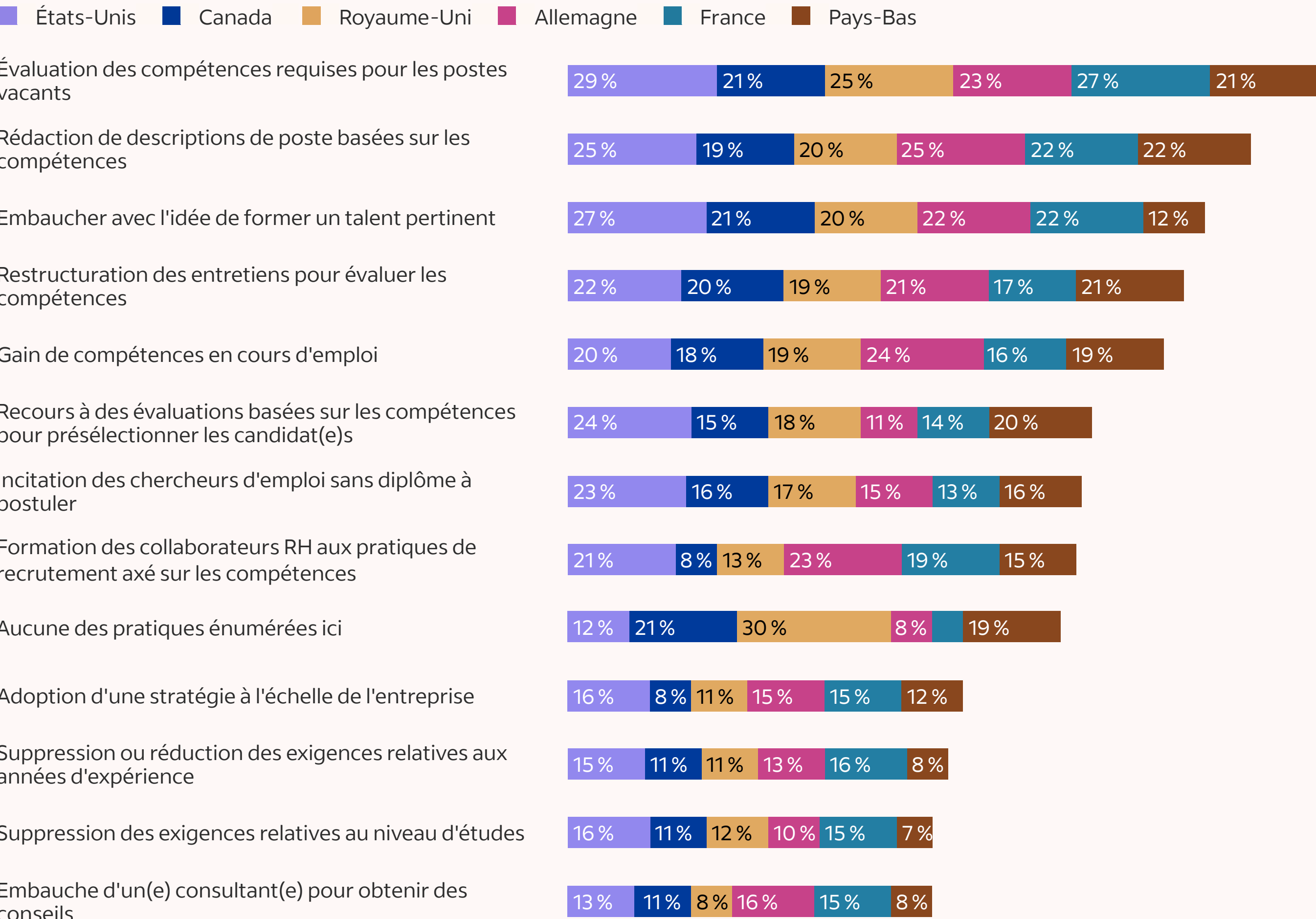
La suppression des exigences de diplôme peut-elle entraîner le recrutement de talents moins pertinents ?

Les candidat(e)s dont le CV n'affiche pas les marques traditionnelles de pertinence peuvent tout de même posséder les compétences nécessaires pour réussir dans un emploi. De plus en plus, les employeurs et les chercheurs d'emploi s'accordent à dire que les diplômes ne prédisent pas toujours la performance en poste. La plupart des personnes interrogées affirment que les compétences les plus précieuses qu'un talent peut posséder sont transférables, comme la capacité à bien travailler en équipe (90 %), la capacité à penser de manière critique et à résoudre des problèmes (90 %) et la capacité à apprendre rapidement les tâches à effectuer (89 %). Toutes ces compétences peuvent s'acquérir en dehors des amphithéâtres.

Cependant, alors que près de la moitié des employeurs que nous avons interrogés dans six pays ont défini une stratégie de recrutement axée sur les compétences, seuls 13 % ont supprimé ou réduit les exigences en matière d'années d'expérience, et il en va de même pour les diplômes. Pourtant, écarter ces exigences ne signifie pas sacrifier la pertinence des profils. Au contraire, il faut éliminer ces obstacles pour atteindre les talents possédant les compétences recherchées.

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 à l'employeur : De quelles manières avez-vous adopté une stratégie de recrutement axé sur les compétences ? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.

En revanche, il est important de garder à l'esprit qu'une approche axée sur les compétences ne se limite pas à faire tomber ces barrières. Il s'agit d'évaluer un(e) candidat(e) dans son ensemble, en prenant en considération la pertinence, le potentiel et les compétences qui, selon la majorité des chercheurs d'emploi et des employeurs, comptent le plus.

Qu'est-ce qu'une STAR ?

STAR, acronyme pour « skilled through alternative routes » ou « personnes qui ont suivi des parcours atypiques » en français, est un terme inventé par Opportunity@Work, une organisation à but non lucratif focalisée sur le recrutement axé sur les compétences. Le terme s'applique aux personnes qui n'ont pas de diplôme, mais qui ont développé des compétences précieuses au travail ou au cours d'autres expériences. La majorité des travailleurs issus des zones rurales, noirs, vétérans et d'origine hispanique aux États-Unis sont considérés comme des STAR. Il existe plus de [70 millions](#)* de STAR aux États-Unis, et ces personnes occupent des postes dans l'ensemble des secteurs et des professions du marché du travail, du tourisme et de l'hôtellerie à la vente au détail, en passant par la santé, les technologies de l'information, la production industrielle, et plus encore.

« Les employeurs avisés recrutent de plus en plus en fonction des compétences et non des diplômes. En demandant un diplôme, on exclut les 50 % de travailleurs qui sont des STAR, a déclaré Byron Auguste, PDG de Opportunity@Work. Si votre stratégie de talents n'inclut pas les STAR, elle n'est pas complète. »

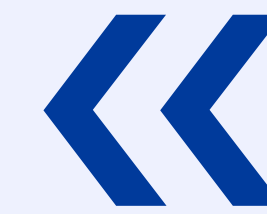
* Article(s) en anglais

Étude de cas : Accenture

Accenture, une société de conseil mondiale avec un effectif de plus de 770 000 personnes, est un leader et un pionnier du recrutement axé sur les compétences. L'entreprise a commencé à repenser son processus de recrutement il y a une dizaine d'années, lorsque les équipes RH et de gestion des talents ont réalisé que les stratégies de recrutement traditionnelles limitaient leur capacité à attirer des talents à l'échelle et à la vitesse requises. Un des problèmes était que la majorité de leurs postes débutants exigeaient un diplôme.

Beca Driscoll, responsable de la stratégie des talents et directrice du programme d'apprentissage chez Accenture, déclare : « Nous passions à côté de la moitié de la main-d'œuvre américaine ». Après avoir analysé les compétences nécessaires pour réussir dans les postes de l'entreprise, Accenture a pu supprimer les exigences de diplôme pour la moitié de ses offres d'emploi aux États-Unis. Ce faisant, en plus de créer un programme d'apprentissage qui fonctionne comme un vivier permanent de nouveaux talents, la diversité de la main-d'œuvre de l'entreprise s'est vue augmentée, la rétention améliorée et le recrutement poursuivi malgré un marché du travail tendu. Sur une période de 18 mois à partir de 2022, Accenture a recruté 200 000 nouveaux talents.

En savoir plus sur la façon dont [Accenture a réussi à mettre en place une stratégie basée sur les compétences](#)*



En demandant un diplôme, on exclut les 50 % de travailleurs qui sont des STAR. Si votre stratégie de talents n'inclut pas les STAR, elle n'est pas complète. »

Byron Auguste,
PDG à Opportunity@Work

Sans outils et ressources, comment mettre en œuvre un recrutement axé sur les compétences ?

Pour plus d'un quart des employeurs qui n'ont pas de stratégie axée sur les compétences, le manque d'accès aux évaluations ou aux outils d'évaluation appropriés, la difficulté à rédiger des descriptions de poste basées sur les compétences et le manque de compréhension de la manière d'évaluer les compétences pour un emploi sont autant d'obstacles à la mise en œuvre d'une telle stratégie.

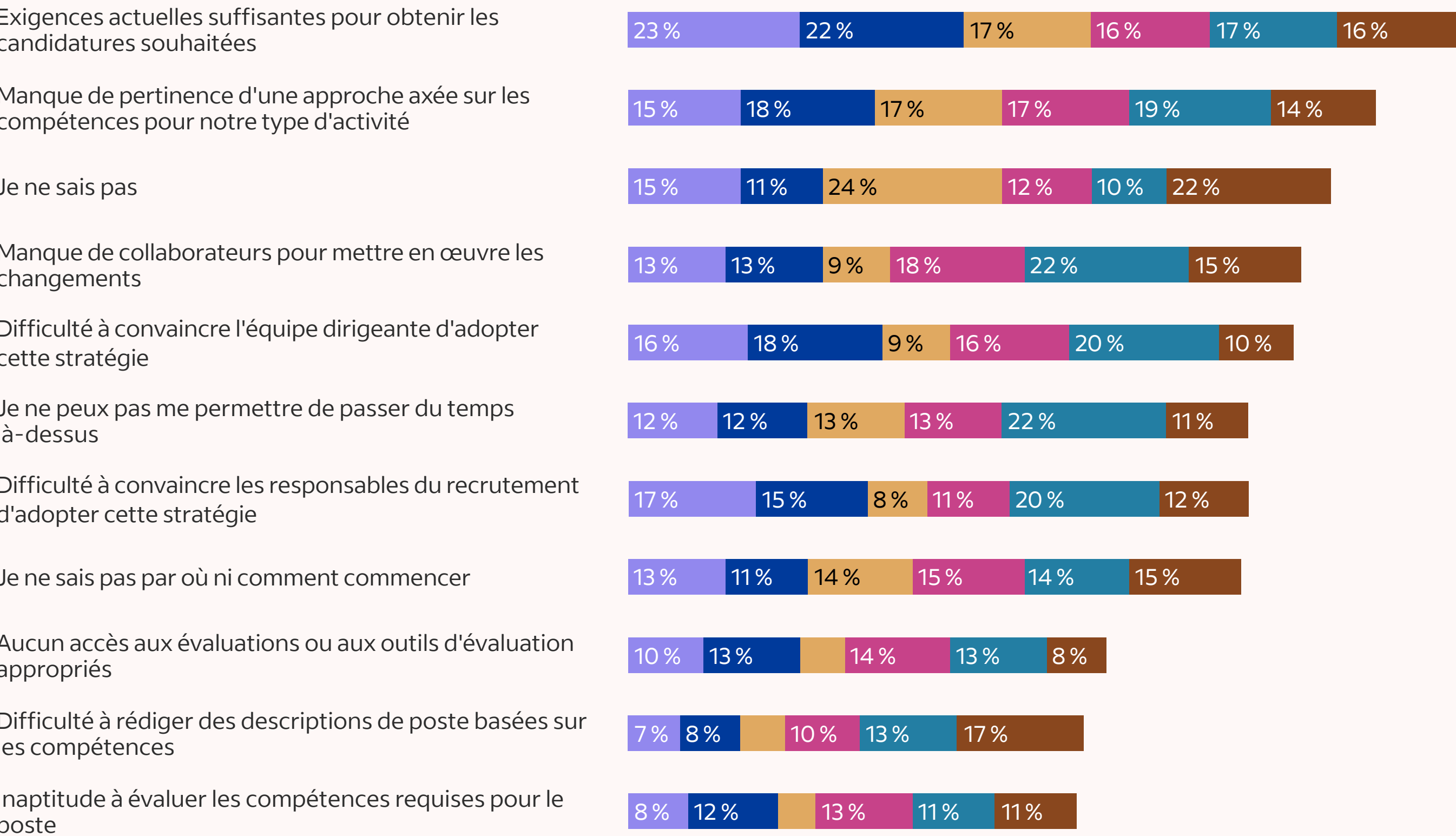
[L'IA et d'autres technologies peuvent combler ce fossé.](#) Elles peuvent également soutenir la personnalisation du processus de recrutement en aidant les recruteurs à discerner les compétences pertinentes dans les parcours uniques des candidat(e)s.

Avec la bonne orientation et les mesures de protection appropriées, l'IA peut réellement aider à réduire les biais et à mettre en relation les employeurs avec des talents pertinents en fonction de leurs compétences. « L'IA amplifie les intentions, elle ne fixe pas ses propres objectifs, explique Byron Auguste. Si vous cherchez à trouver la personne et les compétences les plus pertinentes, quelle que soit la façon dont ces compétences ont été acquises, l'IA vous aidera à y parvenir. »

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

Sur chacun de nos six marchés clés, de nombreux employeurs estiment que leurs stratégies de recrutement actuelles sont suffisantes. Cependant, ils considèrent également le manque de temps, de ressources et de connaissances comme des obstacles.

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



Question à l'employeur : 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 %.

Voici comment l'IA peut soutenir le recrutement axé sur les compétences :

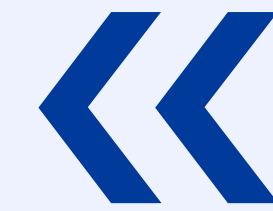
- **Analyser les CV :** « À partir d'une description qualitative de l'expérience d'un chercheur d'emploi, les modèles d'IA générative peuvent la traduire en taxonomie des compétences recherchées par l'employeur », explique Hannah Calhoon, vice-présidente de l'IA chez Indeed. Par exemple, un(e) candidat(e) peut indiquer avoir « travaillé à la caisse » dans un café, tandis qu'un employeur recherche une expérience dans un « point de vente au détail ». L'IA peut vous aider à identifier les compétences pertinentes, même lorsqu'employeurs et candidat(e)s n'utilisent pas le même langage. « Cela crée un terrain plus équitable pour les chercheurs d'emploi qui n'ont pas autant l'habitude d'utiliser le langage de l'entreprise pour décrire leur expérience professionnelle et leurs compétences », explique Hannah Calhoon.
- **Participer à la création de descriptions de poste :** le générateur de descriptions de poste alimenté par l'IA d'Indeed exploite GPT d'OpenAI pour vous fournir des descriptions modifiables et adaptées à vos besoins en quelques secondes. Si un(e) responsable du recrutement souhaite privilégier les compétences nécessaires pour assurer une embauche pertinente, le générateur se concentrera également sur ce point.
- **Élaborer des questions de présélection efficaces :** seuls 18 % des employeurs qui ont défini une stratégie de recrutement axé sur les compétences utilisent des évaluations, basées sur les compétences ou non, pour sélectionner les candidat(e)s. L'IA peut générer des brouillons de questions de présélection, voire d'entretien, en fonction des compétences requises pour chaque poste.

« C'est comme avoir un excellent partenaire de brainstorming qui peut vous donner des suggestions très pertinentes très rapidement, explique Hannah Calhoon. En créant un ensemble standardisé de questions d'entretien et en vérifiant si vous avez ou non posé la même série de questions à chaque candidat(e) avec l'IA, vous pouvez ainsi éviter encore d'autres biais ou un processus incomplet. »

- **Identifier les talents détenant les compétences pertinentes.** [L'outil Smart Sourcing d'Indeed](#) peut filtrer des millions de profils actifs pour trouver des talents pertinents. Les employeurs peuvent consulter les résumés des candidatures, envoyer des messages personnalisés et inviter les candidat(e)s à postuler.

Un profil matché est 17 fois plus susceptible de postuler s'il est invité à le faire plutôt que s'il n'a vu l'offre que dans les résultats de recherche⁴. « Au lieu de créer une description de poste, de cibler les talents potentiels, d'espérer qu'ils cliquent et postulent, puis de les présélectionner à nouveau, Smart Sourcing vous permet de passer outre ces étapes, explique Thomas Bergman, directeur des produits pour le matching chez Indeed. Imaginez pouvoir examiner les candidat(e)s avant même qu'ils ou elles ne postulent, choisir celles et ceux que vous souhaitez rencontrer, puis les contacter directement. »

À l'instar du générateur de descriptions de poste alimenté par l'IA d'Indeed, Smart Sourcing ne décide pas seul d'une stratégie axée sur les compétences. Les employeurs qui identifient et hiérarchisent les compétences requises pour un poste peuvent utiliser Smart Sourcing pour dénicher des profils pertinents qui auraient autrement pu passer inaperçus.



Imaginez pouvoir examiner les candidat(e)s avant même qu'ils ou elles ne postulent, choisir celles et ceux que vous souhaitez rencontrer, puis les contacter directement. »

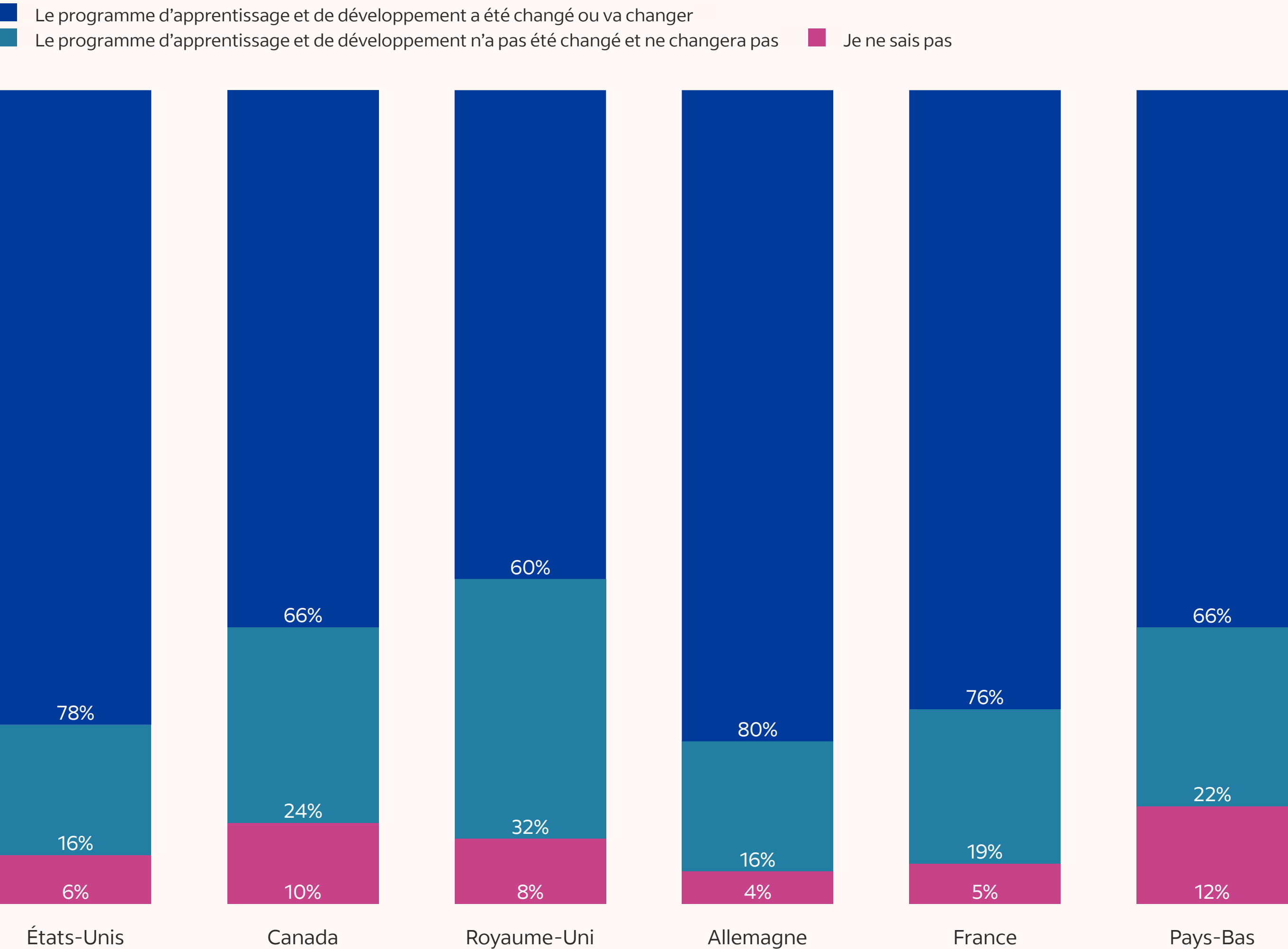
Thomas Bergman,
directeur des produits
pour le matching, Indeed

En quoi l'apprentissage et le développement sont liés au recrutement axé sur les compétences ?

Les initiatives d'apprentissage et de développement existent déjà depuis un certain temps. La majorité des employeurs affirment toutefois avoir modifié ou avoir l'intention de modifier leurs programmes pour aider les nouvelles recrues à acquérir les compétences nécessaires. Ces programmes permettent aux entreprises d'embaucher pour les compétences qu'elles jugent les plus importantes, comme la pensée critique, le travail en équipe et l'apprentissage rapide. « En priorisant l'apprentissage et le développement, on prépare les collaborateurs à la réussite, ce qui favorise celle de l'entreprise », explique Aline Eastwick-Field, vice-présidente de l'apprentissage et du développement, Indeed.

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.

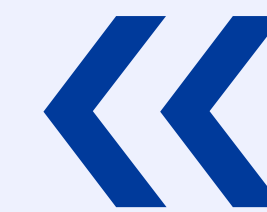


Question à l'employeur : Avez-vous modifié ou envisagez-vous de modifier votre programme d'apprentissage et de développement afin d'aider les nouvelles recrues à acquérir les compétences dont vous avez besoin ?

46 % des employeurs déclarent qu'ils comptent sur l'apprentissage et le développement pour constituer la main-d'œuvre dont ils ont besoin, et cette initiative ne se limite pas aux nouvelles recrues. « Quand on pense au recrutement axé sur les compétences, c'est le recrutement externe qui vient en tête, mais ce n'est là que la première étape », explique Aline Eastwick-Field. Ensuite, il convient d'examiner comment améliorer les compétences actuelles de votre entreprise grâce à des programmes d'apprentissage et de développement tels que des mentorats, des formations et une aide aux frais qu'elles engendrent. « Les gens se sentent à même de rester dans une entreprise sur le long terme lorsque des possibilités de développement de carrière et d'évolution leur sont proposées. »

Enfin, les employeurs reconnaissent la nécessité de mettre en place des programmes d'apprentissage et de développement performants pour répondre aux exigences de la main-d'œuvre : 57 % des chercheurs d'emploi interrogés par Indeed ont déclaré qu'ils choisiraient un emploi avec un salaire moins compétitif, mais qui offre des opportunités d'apprentissage et de développement, plutôt qu'un poste avec un salaire plus élevé sans possibilité d'évolution. En outre, 75 % des chercheurs d'emploi dans le monde affirment que les opportunités d'apprentissage et de développement pèsent dans la balance lorsqu'ils décident de postuler à une offre d'emploi.

Les possibilités d'apprentissage et de développement jouent un rôle crucial dans une stratégie axée sur les compétences. Elles peuvent aider les employeurs à trouver les talents dont ils ont besoin et à rester souples dans un environnement de recrutement en constante évolution. Côté chercheurs d'emploi, elles peuvent permettre aux talents sous-représentés d'atteindre leur plein potentiel.



Avec une stratégie d'apprentissage et de développement assurée, vous préparez vos collaborateurs à la réussite, ce qui favorise celle de l'entreprise. »

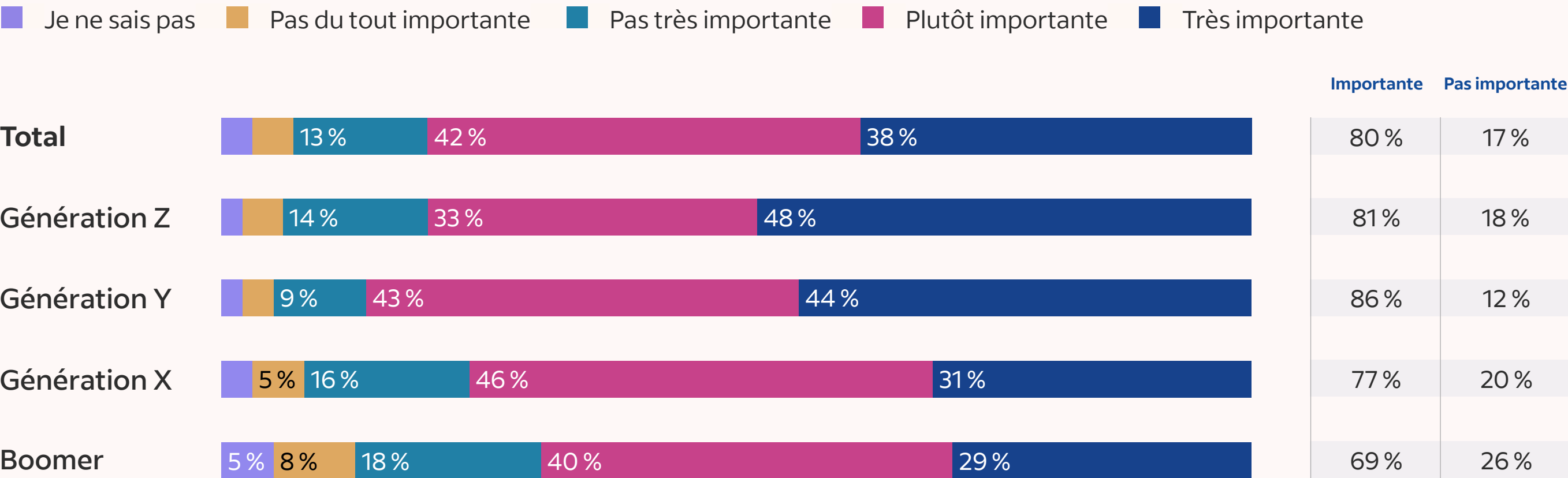
Aline Eastwick-Field,
vice-présidente de l'apprentissage
et du développement, Indeed

Quel est le lien entre le recrutement axé sur les compétences et la marque employeur ?

Une fois que votre entreprise a mis en place une stratégie de recrutement axée sur les compétences efficace, que faire ensuite ? Informez-en les candidats à travers votre marque employeur. Deux tiers des chercheurs d'emploi, en particulier ceux issus des jeunes générations, affirment que la marque d'une entreprise joue un rôle important lorsqu'ils envisagent de postuler à une offre d'emploi. Si les chercheurs d'emploi apprécient les opportunités d'apprentissage et de développement, les données d'Indeed montrent que la plupart d'entre eux n'en prennent connaissance qu'après avoir déposé leur candidature.

L'image de marque joue-t-elle un rôle dans l'attraction de talents ?

Une forte majorité d'employeurs de toutes les générations, en particulier les jeunes, estiment que la marque de leur entreprise joue un rôle dans l'attraction de talents.

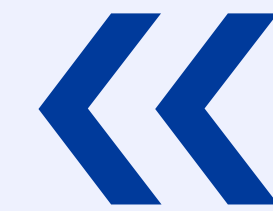


Question au chercheur d'emploi : Quelle est l'importance de la marque d'une entreprise en tant qu'employeur potentiel ?
Les pourcentages non indiqués sont inférieurs à 5 %.

Voici quelques éléments à prendre en compte pour intégrer un état d'esprit axé sur les compétences à votre image de marque employeur :

- **Sortez des sentiers battus :** c'est sur les sites web que la plupart des chercheurs d'emploi évaluent la réputation des employeurs. Les employeurs, quant à eux, peuvent partager sur les réseaux sociaux des expériences de recrutement où les compétences ont été priorisées. Aidan McLaughlin, directeur mondial du marketing Environmental, Social & Governance (ESG) chez Indeed, encourage les employeurs à faire preuve de créativité sur ces plateformes.
- [Le Hub Marque Employeur d'Indeed](#), qui permet aux employeurs de personnaliser leur profil d'entreprise et de sélectionner des avis de collaborateurs à mettre en avant, est un autre outil utile pour vous aider à développer votre marque. Les employeurs qui utilisent le Hub Marque Employeur constatent une augmentation moyenne de 27 % des candidatures commencées par offre d'emploi sur Indeed et Glassdoor⁵. « Votre hub vous fournit des ressources pour vous aider à rédiger des descriptions de poste et du contenu sur les réseaux sociaux qui mettront l'accent sur les compétences et le développement. Mais il vous aide également à faire comprendre, dès la première interaction avec un(e) candidat(e), que les compétences, l'apprentissage et le développement sont au cœur de votre entreprise », explique Aidan McLaughlin.

L'importance de la marque employeur ne doit pas être sous-estimée pour vous aider à toucher davantage de talents. Cependant, la simple promotion du recrutement axé sur les compétences ne remplace pas tous les efforts : votre marque employeur doit refléter les expériences de vos collaborateurs. « Partager un état d'esprit axé sur les compétences n'est pas qu'une question de mots, mais aussi d'action, insiste Aidan McLaughlin. Les employeurs ne devraient se concentrer sur l'image de marque basée sur les compétences qu'après avoir établi une base de pratiques mesurables axées sur les compétences. Une fois ces bases posées, tout est prêt pour partager les témoignages et les expériences vécues par les collaborateurs qui mettent en évidence comment les compétences, au-delà du parcours professionnel, des privilèges ou du prestige, ouvrent des portes au sein de votre entreprise. »



Partager un état d'esprit axé sur les compétences n'est pas qu'une question de mots, mais aussi une question d'action. »

Aidan McLaughlin,
directeur mondial du marketing ESG,
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

Les 5 principaux points à retenir pour une stratégie de recrutement axé sur les compétences efficace

- 1) Le recrutement axé sur les compétences ne profite pas uniquement aux personnes, mais aussi aux entreprises.** En mettant en œuvre des pratiques axées sur les compétences, les employeurs peuvent dénicher plus facilement des profils pertinents, élargir et diversifier leur vivier de talents, accroître la rétention et éviter les coûts d'un taux de turnover élevé.
 - 2) Repensez vos exigences de poste en premier lieu.** Pensez aux compétences qu'une personne utilise au quotidien au travail. Peut-être les a-t-elle acquises à l'école, au travail ou par elle-même. À l'exception des secteurs qui exigent des études et des certifications spécifiques, peu importe où ces compétences ont été acquises. Ce qui importe, c'est que votre collaborateur les détienne. Il en va de même pour les personnes que vous recrutez.
 - 3) L'IA et la technologie peuvent vous aider à rédiger des descriptions de poste efficaces, à obtenir des questions de présélection et à identifier les talents potentiels en fonction de leurs compétences.** Le générateur de descriptions de poste d'Indeed et Smart Sourcing ne sont que quelques-uns des produits basés sur l'IA disponibles pour aider les employeurs à mettre en œuvre une stratégie axée sur les compétences.
 - 4) Les programmes d'apprentissage et de développement jouent un rôle crucial dans une stratégie de recrutement axé sur les compétences.** Ils aident les employeurs à obtenir de nouveaux talents et à améliorer les compétences de leurs collaborateurs actuels.
 - 5) Les chercheurs d'emploi valorisent une marque employeur qui met en lumière les stratégies axées sur les compétences.** Cependant, l'intégration de cet esprit dans l'image de marque de votre entreprise ne devrait se faire qu'après la mise en œuvre complète des pratiques axées sur les compétences.
- 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, Vice-présidente de l'impact social et de la durabilité chez Indeed.



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 © 2025 Indeed, Inc. Tous droits réservés.