

7 décalages entre les employeurs et les chercheurs d'emploi



L'enquête d'Indeed « Vers un recrutement plus intelligent » révèle que les frictions entre employeurs et chercheurs d'emploi se résument souvent à des malentendus et à une mauvaise communication concernant les attentes réelles des employeurs. Voici un aperçu des principaux obstacles.

1

Compétences en leadership

Les employeurs recherchent des candidat(e)s ayant des compétences en leadership et qui excellent dans le travail d'équipe, mais ne parviennent pas à les trouver. Les chercheurs d'emploi, eux, pensent qu'il est plus important de mettre en avant les compétences spécifiques au secteur dans leurs candidatures. Ces idées reçues peuvent conduire à des opportunités manquées des deux côtés.

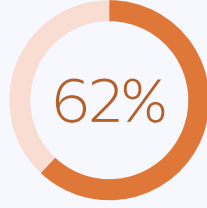


des employeurs déclarent que les compétences en leadership et en management constituent les principaux besoins de compétences auxquels se heurtent leurs entreprises

2

Potentiel vs. parcours

Plus de la moitié des employeurs (62 %) affirment être plus à l'aise à l'idée de recruter une personne disposant à la fois de compétences, d'expérience et de potentiel. Cependant, les chercheurs d'emploi préfèrent candidater à des postes qui reflètent leur expérience directe. Il semble donc que les chercheurs d'emploi se retirent eux-mêmes du processus, alors même que les employeurs s'efforcent d'être ouverts au potentiel.



des employeurs affirment être plus à l'aise à l'idée de recruter une personne disposant à la fois de compétences, d'expérience et de potentiel

3

Descriptions de poste

Les offres d'emploi sont souvent source de confusion. Un quart des chercheurs d'emploi déclarent que les descriptions de poste vagues constituent le principal obstacle auquel ils se heurtent. Truffées de jargon passe-partout, de « langage d'entreprise » et d'exigences obsolètes, de nombreuses offres d'emploi sont plus confuses que claires.



des chercheurs d'emploi déclarent que les descriptions de poste vagues constituent leur principal obstacle

4

Vitesse du processus de recrutement

Si les deux parties s'accordent sur le fait qu'un délai de deux à quatre semaines est raisonnable entre la candidature et la proposition d'embauche, environ un quart des chercheurs d'emploi affirment qu'ils se tourneront vers d'autres entreprises si cela prend plus de deux semaines. Ils n'attendent donc pas que les employeurs prennent une décision et cela coûte cher aux deux parties. En plus de passer à côté de talents, les employeurs risquent de renvoyer une image négative auprès des chercheurs d'emploi.



des employeurs déclarent que leur plus grand défi de recrutement est de perdre des candidat(e)s au profit de la concurrence

5

Ce que veulent les chercheurs d'emploi

Même si la proposition d'embauche constitue la dernière étape du processus de recrutement, un décalage avec les attentes des candidat(e)s peut encore faire dérailler l'ensemble de l'opération. Par exemple, les employeurs comprennent que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est important, mais ils peuvent sous-estimer à *quel point* ce facteur est crucial.

La flexibilité est-elle l'élément le plus important d'une offre d'emploi ?

>1/3



<1/4



6

Utilisation de l'IA

Les chercheurs d'emploi comme les employeurs utilisent l'IA dans le processus de recrutement. Pourtant, ils se jugent mutuellement pour cette utilisation. Les deux parties craignent que l'IA ne rende le recrutement moins équitable en perpétuant les préjugés historiques, en éliminant les candidat(e)s sur la base de mots-clés arbitraires ou en donnant l'avantage aux chercheurs d'emploi qui savent déjouer le système.

L'IA est-elle efficace pour rédiger et modifier des CV et lettres de motivation ?

70% des chercheurs d'emploi répondent « oui ».
1/3 des employeurs approuvent.

L'IA permet-elle de présélectionner et de résumer l'expérience des candidat(e)s, et d'automatiser la planification d'entretiens ?

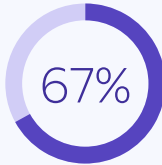
75% des employeurs répondent « oui ».
1/4 des chercheurs d'emploi approuvent.

7

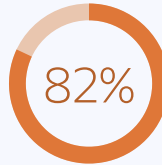
Montée en compétences en IA

L'IA ne se contente pas de changer le recrutement, elle redéfinit la main-d'œuvre. Cependant, les employeurs et les chercheurs d'emploi ne s'entendent pas sur le rythme de ce changement ni sur la charge de préparation des travailleurs. Les employeurs estiment que les managers à tous les niveaux en sont responsables. Les chercheurs d'emploi pensent que c'est à eux et à leurs supérieurs hiérarchiques directs de s'en charger.

Pensez-vous que les travailleurs doivent se former dans les 3 à 5 prochaines années pour s'adapter à l'IA ?



des chercheurs d'emploi répondent « oui ».



des employeurs répondent « oui ».

Avancer ensemble

Malgré leurs différences, les chercheurs d'emploi et les employeurs partagent de nombreux points communs sur la valeur des compétences interpersonnelles et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec un optimisme prudent mutuel à l'égard de l'IA. Le défi consiste désormais à transformer ce terrain d'entente en action commune.

Explorez ces décalages en profondeur et trouvez des stratégies pour réduire ces écarts.

→ Téléchargez le rapport complet

