

# Vers un recrutement plus intelligent

**7 obstacles à surmonter pour optimiser votre processus d'embauche**



## À propos d'Indeed

---

Indeed est le premier site de recherche d'emploi dans le monde<sup>1</sup>, et compte plus de 615 millions de profils de chercheurs d'emploi<sup>2</sup> et 345 millions de profils consultables<sup>3</sup>. Indeed s'efforce de faire des chercheurs d'emploi une priorité, tout en fournissant rapidement aux employeurs des matchs pertinents pour répondre à leurs besoins de recrutement. Chaque jour, nous aidons des millions de personnes à trouver le poste 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.

<sup>1</sup> Comscore, nombre total de visites, mars 2025

<sup>2</sup> Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi associés à une adresse email unique et vérifiée

<sup>3</sup> Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi visibles associés à une adresse email unique et vérifiée

## Table des matières

---

<a href="#">Introduction : pourquoi le recrutement devient-il plus difficile ?</a>	03
<a href="#">Les employeurs veulent des compétences en leadership. Les chercheurs d'emploi ne le savent pas</a>	05
<a href="#">Les employeurs recherchent le potentiel, les chercheurs d'emploi s'appuient sur l'expérience directe</a>	06
<a href="#">Les employeurs publient des offres d'emploi standardisées, jugées trop vagues par les chercheurs d'emploi</a>	07
<a href="#">Les employeurs perdent des talents au profit de la concurrence en raison d'un processus trop long</a>	08
<a href="#">Les employeurs et les chercheurs d'emploi ne sont pas d'accord sur l'importance des avantages clés</a>	09
<a href="#">Les employeurs et les chercheurs d'emploi utilisent l'IA, mais ne s'accordent pas sur l'utilisation acceptable</a>	10
<a href="#">Qui est responsable de la montée en compétences ? Les deux parties sont au point mort</a>	11
<a href="#">Mesures à l'intention des employeurs</a>	12
<a href="#">Méthodologie</a>	13
<a href="#">Résumés par pays</a>	14

## Introduction

# Pourquoi le recrutement devient-il plus difficile ?

Les employeurs et les chercheurs d'emploi partagent le même objectif : trouver le bon match. Pour les uns, il s'agit du bon profil, pour les autres, du bon poste. Cependant, chaque partie perçoit le processus de recrutement de manière très différente.

Les deux parties pensent que **le recrutement devient plus difficile**<sup>4</sup>. Mais les raisons qu'ils donnent pour *expliquer* cette difficulté croissante sont souvent contradictoires. Selon une étude d'Indeed, les employeurs déclarent que leur plus grand défi de recrutement est le manque de candidat(e)s disposant des compétences requises. Les chercheurs d'emploi, eux, affirment être en concurrence avec un trop grand nombre de candidat(e)s.

Comment concilier ce paradoxe ?

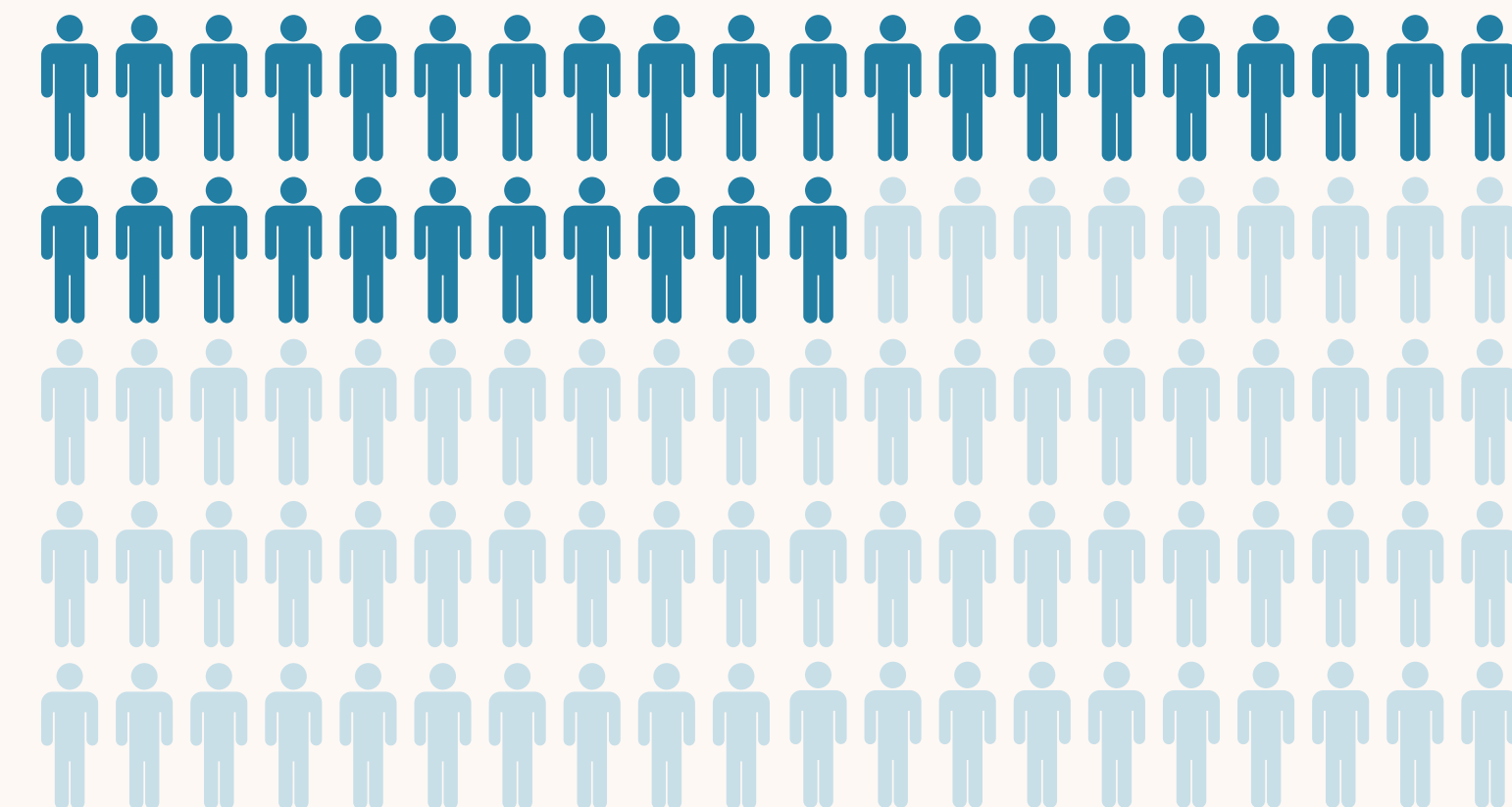
Une nouvelle enquête mondiale d'Indeed auprès d'employeurs et de chercheurs d'emploi révèle que cela se résume en grande partie à des malentendus et à une mauvaise communication des attentes des employeurs.

Cela entraîne un décalage entre les deux parties à chaque étape du processus, de la recherche à la candidature, en passant par des offres d'embauche attrayantes pour les candidat(e)s d'aujourd'hui.

Dans ce rapport, nous examinons sept obstacles clés révélés par l'enquête « Smarter Hiring » d'Indeed, un sondage en ligne mondial mené auprès de plus de 9 300 employeurs et chercheurs d'emploi dans 12 pays. L'enquête, menée avec YouGov<sup>5</sup>, explore les nombreux décalages entre les deux parties. Ce rapport offre des conseils d'experts sur la façon de combler ces écarts pour trouver de meilleurs matchs plus rapidement.



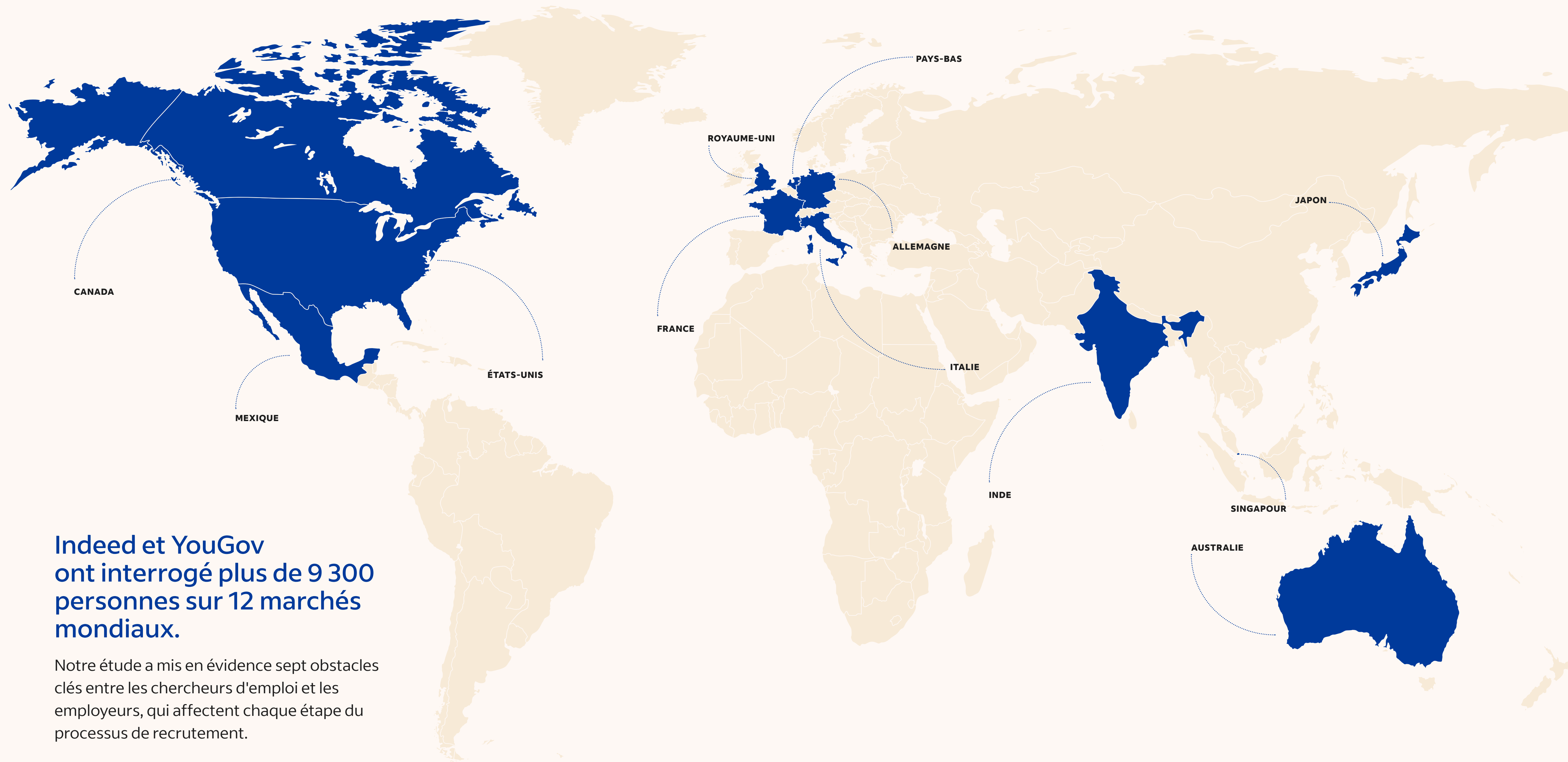
**29 %**  
des employeurs  
déclarent que leur plus  
grande difficulté est  
le manque de profils  
disposant des  
compétences requises.



**31 %**  
des chercheurs d'emploi  
déclarent que leur plus  
grand défi est d'être en  
concurrence avec trop  
de candidat(e)s.

<sup>4</sup> [Indeed] Un recrutement plus intelligent grâce aux données – Pertinence et compétences

<sup>5</sup> Méthodologie p. 13



## Indeed et YouGov ont interrogé plus de 9 300 personnes sur 12 marchés mondiaux.

Notre étude a mis en évidence sept obstacles clés entre les chercheurs d'emploi et les employeurs, qui affectent chaque étape du processus de recrutement.

## Obstacle 1

# Les employeurs veulent des compétences en leadership. Les chercheurs d'emploi ne le savent pas

Les employeurs recherchent des profils ayant des compétences en leadership, mais il semble qu'ils ont du mal à en trouver. Quarante pour cent des employeurs déclarent que les compétences en leadership et management, telles que la gestion du changement et la capacité à diriger des équipes hybrides et en télétravail, sont les principaux besoins de compétences auxquels se heurtent leurs entreprises. Il s'agit des deuxièmes compétences les plus appréciées lors de l'évaluation d'un(e) candidat(e) par les employeurs, après les « compétences durables » comme la pensée critique et la communication.

Alors pourquoi les employeurs peinent-ils à trouver des compétences en leadership ? Les chercheurs d'emploi ne savent pas que ces compétences sont prisées par les employeurs.

Selon l'enquête et contrairement aux employeurs, les chercheurs d'emploi pensent que les compétences en leadership sont moins importantes. Ils préfèrent plutôt mettre en avant leurs compétences sectorielles dans leurs candidatures.

« Les chercheurs d'emploi supposent que les employeurs savent qu'ils ont des compétences interpersonnelles ou durables, explique Michelle Slater, directrice marketing senior d'Indeed pour la région Amériques et les partenariats mondiaux. Les employeurs, quant à eux, partent du principe que les chercheurs d'emploi savent qu'ils recherchent des personnes ayant l'esprit d'équipe et dotées d'esprit critique. Ces hypothèses conduisent à des opportunités manquées des deux côtés. »

**À retenir :** si les employeurs recherchent des compétences en leadership, Michelle Slater leur conseille d'être très clairs à ce sujet : indiquez-le clairement dans l'offre d'emploi et incitez les candidat(e)s à fournir des exemples réels lors des entretiens. Interrogez-les sur les moments difficiles qu'ils ont traversés au sein de leur équipe. Demandez des résultats. Surtout, ne laissez pas les chercheurs d'emploi deviner ce que vous cherchez vraiment.

## Compétences recherchées

D'après les employeurs, les compétences de leadership et de management figurent au sommet des lacunes les plus importantes au sein de leur organisation.

### Compétences en leadership et management

40 %

### Compétences techniques

38 %

### Compétences interpersonnelles/durables

37 %

### Compétences sectorielles

31 %

Question posée aux employeurs : quelles sont les principales lacunes de compétences que vous rencontrez dans votre entreprise aujourd'hui ? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.)

## Obstacle 2

# Les employeurs recherchent le potentiel, les chercheurs d'emploi s'appuient sur l'expérience directe

De nombreux chercheurs d'emploi se sous-estiment, non seulement concernant leurs compétences en leadership, mais aussi leur potentiel d'évolution.

Le recrutement axé sur les compétences gagne du terrain<sup>6</sup>, ce qui signifie que les employeurs se concentrent moins sur « où » les candidat(e)s ont travaillé ou étudié et davantage sur les compétences spécifiques qu'ils ou elles ont développées. En fait, l'enquête d'Indeed révèle que plus de la moitié des employeurs (62 %) déclarent être plus confiants à l'idée de recruter une personne disposant à la fois de compétences, d'expérience et de potentiel. Les chercheurs d'emploi, en revanche, préfèrent candidater à des postes qui reflètent leur expérience directe.

« Il y a un fossé de perception, explique Aidan McLaughlin, Directeur Marketing chez Indeed. Les employeurs essaient de débusquer le potentiel, mais les chercheurs d'emploi s'excluent eux-mêmes du processus. »

Ce fossé pourrait se creuser à l'ère de l'intelligence artificielle, prévient Aidan McLaughlin. Alors que la technologie prend en charge davantage de tâches réalisées jusqu'ici par des humains, l'expérience deviendra beaucoup moins pertinente que la capacité d'évoluer. « Vous devez trouver des personnes qui sont prêtes à répondre aux besoins d'un avenir que nous ne connaissons pas et qui nous échappe encore », déclare-t-il.

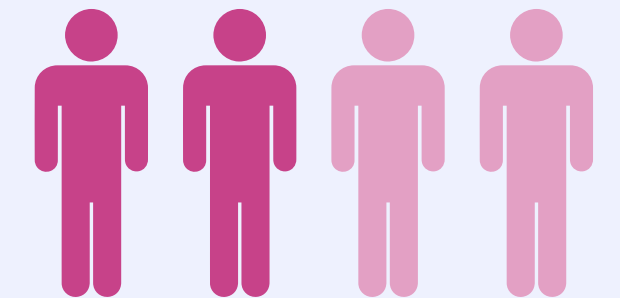
La moitié des employeurs affirment déjà être plus confiants à l'idée de recruter des personnes qui font preuve d'adaptabilité et de compétences transférables, comme la pensée critique et la communication. Cependant, ils n'en font pas assez pour le signaler aux chercheurs d'emploi.

**À retenir :** pour combler ce fossé, Aidan McLaughlin encourage les employeurs à être beaucoup plus explicites avec les chercheurs d'emploi sur l'intérêt qu'ils portent à leur potentiel, et pas seulement à leur parcours. « C'est simple, dit-il. Dites-le clairement. Ne soyez pas évasifs. »

## Compétences qui dénotent le potentiel

Pour repérer les profils désireux d'évoluer, regardez comment ils investissent en eux-mêmes. Indeed et la plateforme d'apprentissage en ligne Udemy ont récemment lancé un partenariat pour permettre aux chercheurs d'emploi d'accéder gratuitement aux cours Udemy couvrant des compétences techniques, commerciales et interpersonnelles. Suivre une formation permet aux chercheurs d'emploi d'ajouter facilement des compétences spécifiques à leur CV. Pour les employeurs, le fait que les candidat(e)s prennent le temps de développer leurs compétences « est un signal de valeur. Il s'agit d'une personne curieuse, qui a du cran et peut prendre en main son avenir », selon Hugo Sarrazin, PDG d' Udemy.

La moitié des employeurs déclarent être plus confiants à l'idée de recruter des personnes qui font preuve d'adaptabilité et de compétences transférables.



### Obstacle 3

## Les employeurs publient des offres d'emploi standardisées, jugées trop vagues par les chercheurs d'emploi

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.

Les offres d'emploi sont souvent archaïques, truffées de jargon passe-partout et d'exigences obsolètes qui manquent de clarté. « On se retrouve dans un océan d'offres similaires », dit Aidan McLaughlin.

Pour trouver les bons profils, il est important que les employeurs définissent clairement les compétences qu'ils recherchent et repensent complètement leur façon de rédiger les descriptions de poste.

Pour commencer, Aidan McLaughlin encourage les employeurs à ne plus prendre les descriptions de postes à la légère. Elles forment la première impression des chercheurs d'emploi, qui les poussera à postuler ou les en dissuadera. Si les employeurs recherchent des profils possédant des compétences spécifiques, rédiger une offre d'emploi claire et convaincante est une étape cruciale du processus.

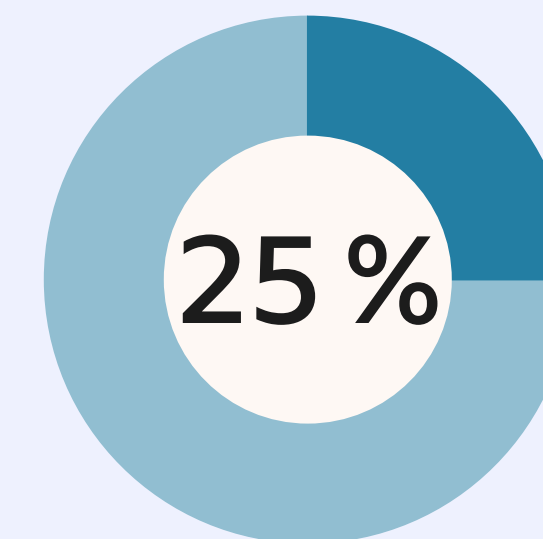
Abandonnez le « jargon d'entreprise, recommande Aidan McLaughlin.

Malheureusement, l'utilisation de termes vagues comme "rock star" s'est popularisée. Face à ces ambiguïtés, les candidats pensent souvent ne pas être à la hauteur. Cela élimine d'emblée des profils potentiellement qualifiés. ».

**À retenir :** Aidan McLaughlin conseille aux employeurs de traiter les descriptions de poste comme un exercice narratif pour aider les chercheurs d'emploi à se projeter dans un poste donné. Si les employeurs sont vraiment ouverts aux personnes issues de parcours professionnels alternatifs, ils devraient envisager de le mentionner dans l'offre d'emploi. Ils peuvent ajouter des liens vers des ressources comme les réseaux sociaux et la page Carrières de leur site web pour partager des témoignages de collaborateurs, démontrant ainsi que des candidat(e)s aux compétences transférables ont prospéré dans l'entreprise. « Les employeurs devraient essayer de mieux promouvoir leur entreprise auprès des chercheurs d'emploi, affirme Aidan McLaughlin. Il s'agit d'éduquer les deux côtés du marché pour comprendre les éléments qui dénotent le potentiel. »

### Conseil technique

Rédiger des descriptions de poste peut être fastidieux et chronophage, surtout si vous voulez capter l'attention des chercheurs d'emploi et énoncer clairement les compétences recherchées. [Le générateur de descriptions de poste alimenté par l'IA](#) d'Indeed aide les employeurs à créer des offres d'emploi axées sur les compétences en quelques minutes au lieu de quelques heures. De plus, les employeurs qui utilisent cet outil constatent une augmentation moyenne de 16 % du nombre de candidatures<sup>7</sup>.



des chercheurs d'emploi déclarent que les descriptions de poste vagues constituent le principal obstacle auquel ils se heurtent.

<sup>7</sup>Données Indeed 2023. Le générateur de descriptions de poste alimenté par l'IA d'Indeed est disponible au Canada, aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni.

## Obstacle 4

# Les employeurs perdent des talents au profit de la concurrence en raison d'un processus trop long

Encourager des candidatures pertinentes à une offre d'emploi, ce n'est que la moitié du chemin à parcourir. Pour les employeurs, le défi suivant est d'accompagner ces candidat(e)s tout au long du processus de recrutement sans les perdre en cours de route. Un employeur sur cinq affirme que son plus grand défi de recrutement est de perdre des candidat(e)s au profit de la concurrence.

Un coupable potentiel : le temps nécessaire pour faire une proposition d'embauche.

Près de 20 % des chercheurs d'emploi estiment que le recrutement est plus lent qu'il y a un an, contre 13 % des employeurs. Si les deux parties s'accordent à dire 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, d'autres conséquences sont également observées. Près de 30 % des chercheurs d'emploi déclarent qu'un processus de recrutement lent leur donne une vision négative de l'entreprise. Et celle-ci peut se propager, prévient Michelle Slater. « Si les candidats ont une mauvaise expérience de recrutement — si cela prend trop de temps ou s'ils se sentent simplement oubliés et ignorés — cela aura un impact considérable sur la réputation de la marque. »

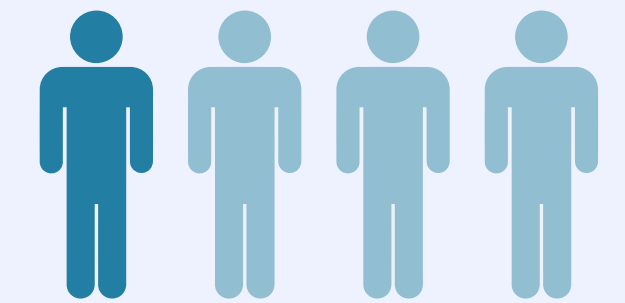
**À retenir :** tout n'est pas perdu. En effet, environ la moitié des employeurs affirment avoir accéléré le processus grâce à la simplification des entretiens, l'accélération de la vérification des antécédents et l'utilisation de l'IA pour sourcer des profils et planifier des entretiens. Si vous ne pouvez pas progresser plus rapidement, tenez au moins les candidat(e)s informé(e)s avec des mises à jour régulières. « L'intervalle entre les étapes du processus est aussi important que les étapes elles-mêmes », explique Aidan McLaughlin.

## Recrutement lent et burnout

Quand les employeurs mettent du temps à pourvoir les postes vacants, les équipes existantes doivent combler le sous-effectif. Cela peut les mener à l'épuisement professionnel, déjà bien répandu sur le lieu de travail. Selon l'étude d'Indeed, seuls la moitié des employeurs pensent que la majorité de leur personnel est épanoui.

Ce phénomène est non seulement nocif pour le bien-être des employé(e)s, mais peut également compromettre les efforts de recrutement. Aujourd'hui, de nombreux chercheurs d'emploi se fient aux avis des employé(e)s pour évaluer la culture de l'entreprise, explique Michelle Slater. « Si vos employés actuels sont vraiment mécontents et disent qu'il ne fait pas bon travailler chez vous, il vous sera plus difficile d'embaucher. »

Environ un quart des chercheurs d'emploi déclarent qu'ils se tourneront vers d'autres entreprises si une proposition d'embauche n'arrive pas dans les deux semaines.



## Obstacle 5

# Les employeurs et les chercheurs d'emploi ne sont pas d'accord sur l'importance des avantages clés

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. Pour plus d'un tiers des chercheurs d'emploi, la flexibilité, et notamment l'équilibre vie professionnelle/personnelle, est le facteur principal lorsqu'ils évaluent les offres. Cependant, moins d'un quart des employeurs considèrent cet élément comme le plus important.

Le salaire de base est le deuxième élément le plus important pour les chercheurs d'emploi, mais il se classe au quatrième rang pour les employeurs.

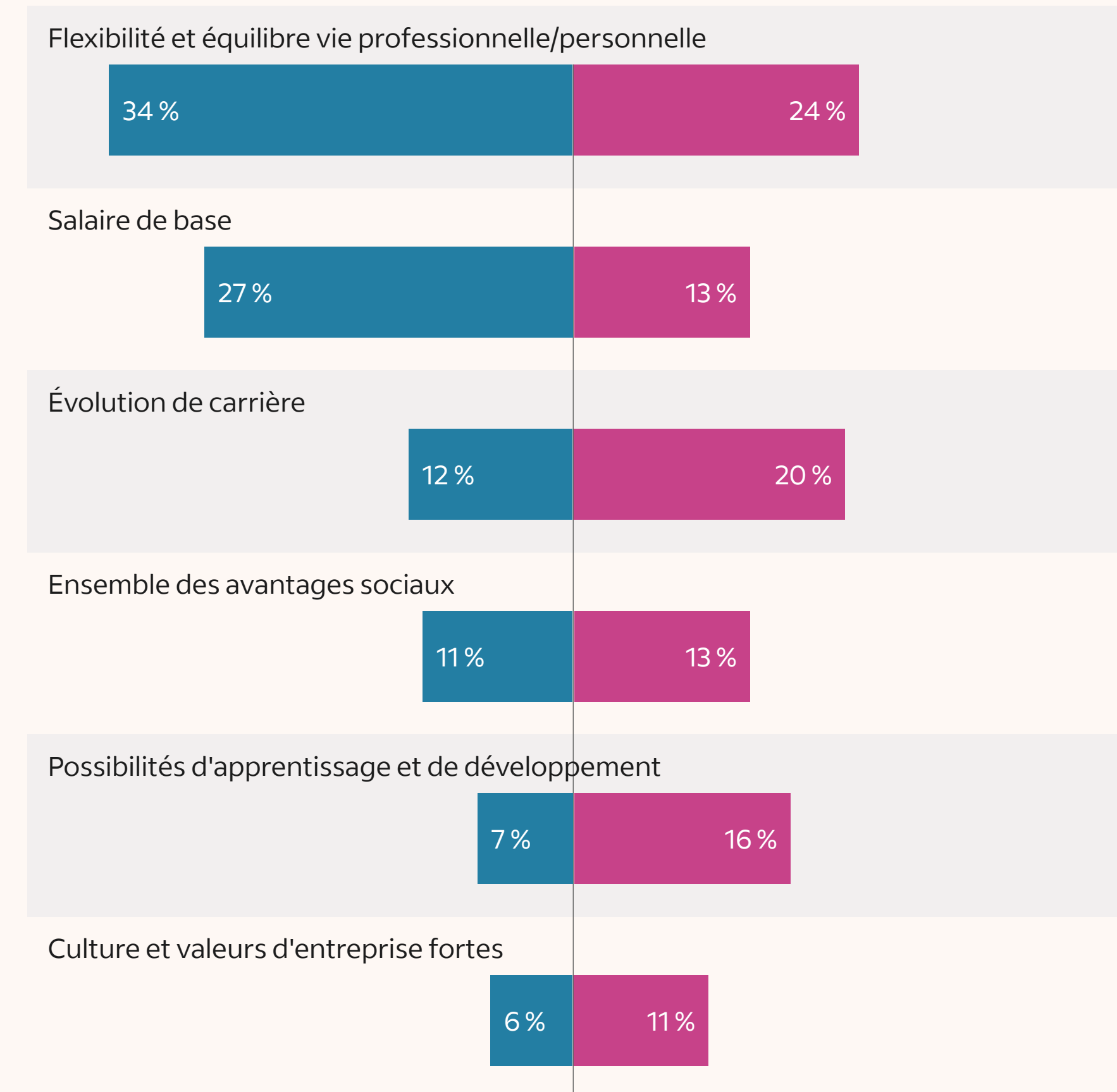
Bien que toutes les entreprises ne puissent pas offrir un salaire exorbitant ou des options de télétravail, de petits changements peuvent aider à combler le fossé.

**À retenir :** Pour commencer, soyez clair sur ce que vous entendez par « flexibilité ». Définissez le travail hybride. Pour les postes en présentiel, expliquez comment les collaborateurs peuvent modifier leurs horaires en fonction des besoins. Donnez des exemples qui montrent que votre entreprise ne prend pas les réalités de la vie de famille à la légère. Trop souvent, les employeurs passent ces détails sous silence, ce qui conduit à des décalages dans les attentes, selon Aidan McLaughlin. « Les chercheurs d'emploi veulent de la flexibilité, mais ils sont réticents à l'idée d'en demander de peur de donner une mauvaise impression. C'est aux employeurs de proposer de la flexibilité et de montrer la voie. »

## Quels sont les éléments les plus attractifs d'une offre d'emploi pour les chercheurs d'emploi et les employeurs ?

Contrairement à ce que pensent la plupart des employeurs, la flexibilité revêt une importance cruciale.

■ Chercheurs d'emploi ■ Employeurs



Question posée aux chercheurs d'emploi : Lorsque vous avez le choix entre plusieurs offres d'emploi, quel est le facteur de décision le plus important pour vous ?

Question posée aux employeurs : Selon vous, parmi les propositions suivantes, quel élément de votre offre d'emploi est le plus attractif pour les chercheurs d'emploi ?

## Obstacle 6

# Les employeurs et les chercheurs d'emploi utilisent l'IA, mais ne s'accordent pas sur l'utilisation acceptable

Au milieu de ces obstacles, l'IA sème un peu plus le trouble. Les chercheurs d'emploi comme les employeurs utilisent l'IA dans le processus de recrutement. Pourtant, ils se jugent mutuellement pour cette utilisation.

Soixante-dix pour cent des chercheurs d'emploi déclarent que l'IA est plus efficace pour rédiger et modifier des CV et des lettres de motivation. Cependant, un tiers seulement des employeurs pensent que c'est une utilisation acceptable pour les candidat(e)s. Dans le même temps, environ trois quarts des employeurs affirment que l'IA permet d'accélérer le recrutement lorsqu'ils l'utilisent pour présélectionner les profils, résumer l'expérience et automatiser la planification, mais seulement un quart des chercheurs d'emploi approuvent cette pratique. Dix-huit pour cent des chercheurs d'emploi pensent même que les employeurs ne devraient pas du tout utiliser l'IA pour recruter.

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. Cela explique peut-être en partie pourquoi près d'un cinquième (19 %) des employeurs n'utilisent pas du tout l'IA pour recruter. Même constat pour 40 % des chercheurs d'emploi.

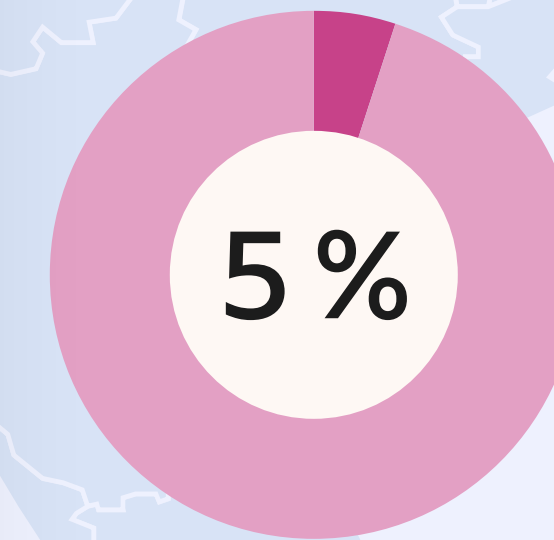
La technologie peut réduire votre charge de travail, mais chez Indeed, Michelle Slater affirme que les chercheurs d'emploi doivent toujours savoir qu'il y a un humain de l'autre côté du processus de prise de décision, en veillant à ce que la communication soit chaleureuse, les retours constructifs et les interactions bienveillantes. « Ce qui effraie le plus les chercheurs d'emploi, c'est de savoir si c'est un bot qui évalue leur profil, explique Michelle Slater. L'aspect humain du recrutement ne peut pas tomber aux oubliettes. »

**À retenir :** d'après Michelle Slater, la transparence peut aider à surmonter la réticence face à l'IA. Elle conseille aux employeurs d'expliquer non seulement comment ils utilisent l'IA, mais aussi *pourquoi*. Expliquez comment les outils d'IA peuvent contribuer à rendre le recrutement plus équitable et comment vous les utilisez pour accélérer le processus. Mais surtout : ne déléguez pas toutes vos tâches à l'IA.

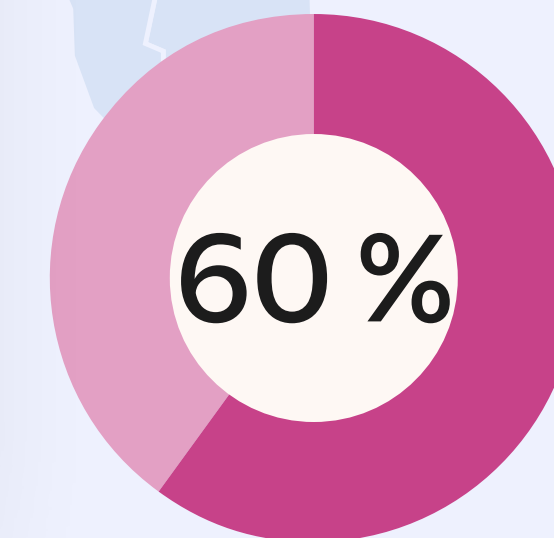
## L'Inde à la pointe

Quand l'IA se joint à l'équipe de recrutement, le processus peut décoller, et ce ne sont pas les employeurs en Inde qui vous diront le contraire. Non seulement c'est l'un des marchés au recrutement le plus rapide parmi les 12 pays étudiés, mais c'est aussi le marché où l'adoption de l'IA par les employeurs est la plus favorable.

Mais ces derniers n'utilisent pas seulement l'IA pour accélérer le recrutement : ils acceptent également mieux la façon dont les chercheurs d'emploi l'utilisent. Cela suggère que plus les employeurs utilisent l'IA eux-mêmes, plus ils en comprennent les avantages pour les chercheurs d'emploi.



des employeurs indiens déclarent ne pas utiliser d'outils d'IA pour recruter, contre 19 % à l'échelle mondiale.



des employeurs en Inde font des propositions d'embauche en moins de quatre semaines.

## Obstacle 7

# Qui est responsable de la montée en compétences ? Les deux parties sont au point mort

L'IA ne change pas seulement le recrutement, elle redéfinit la main-d'œuvre. Cependant, les employeurs et les chercheurs d'emploi ne s'entendent pas sur la rapidité de ce changement.

Dans les deux groupes, la plupart affirment que les compétences des travailleurs devront évoluer d'ici 3 à 5 ans, l'IA étant le facteur le plus cité. Pourtant, 82 % des employeurs anticipent la nécessité de développer les compétences de leurs effectifs, contre 67 % chez les chercheurs d'emploi. Cet écart est encore plus important aux Pays-Bas, où 38 % des chercheurs d'emploi seulement prévoient une évolution des compétences, contre 69 % des employeurs.

Alors, à qui incombe la lourde tâche de préparer les travailleurs ? Cela dépend à qui vous demandez. Les employeurs estiment que les managers à tous les niveaux doivent en assumer la responsabilité et les chercheurs d'emploi disent que c'est à eux et à leurs supérieurs hiérarchiques directs de s'en charger.

Les deux parties ont raison, selon Hugo Sarrazin d'Udemy : « Un changement radical est en train de s'opérer. Tout le monde doit s'impliquer. » Pour les chercheurs d'emploi, Udemy propose des formations exhaustives, couvrant les principes fondamentaux de l'IA, l'IA pour les travailleurs de première ligne, ou encore le leadership à l'ère de l'IA. « Les employés ont l'opportunité de prendre en main leur parcours d'apprentissage », explique Hugo Sarrazin.

**À retenir :** personne ne peut rester les bras croisés. Les outils d'IA sont puissants, mais ils doivent être utilisés de manière responsable. Hugo Sarrazin ajoute que les travailleurs peuvent prendre l'initiative de développer leurs capacités, tandis que les managers peuvent s'assurer que les équipes explorent de nouveaux outils de manière responsable.

## Les 3 piliers de la montée en compétences en IA

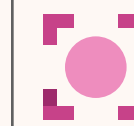
En tant que directrice mondiale de la planification, de la stratégie et des opérations de la marque chez Indeed, Megan Myers dirige les efforts de formation et d'adoption de l'IA pour l'équipe marketing. Selon elle, tout programme d'upskilling en IA devrait se concentrer sur 3 éléments :



**Sensibilisation :** assurez-vous que les collaborateurs comprennent les outils à leur disposition et comment y accéder d'une manière adaptée à votre entreprise.



**Formation :** commencez par demander à vos employé(e)s ce qu'ils ou elles savent déjà sur l'IA et ont le plus envie d'apprendre. Ensuite, organisez des sessions de formation avec des exemples pratiques de la manière dont les employé(e)s peuvent utiliser l'IA dans leur travail actuel et proposez des options qui permettent à chacun(e) de « choisir sa propre aventure » tout en apprenant.



**Adoption :** jaugez vos efforts d'adoption pour savoir s'ils sont concluants ou non. Il peut s'agir simplement de demander aux collaborateurs comment ils utilisent l'IA au travail ou, pour les postes plus techniques, d'analyser les contributions au code. Chez Indeed, les données internes montrent que plus de 33 % des nouveaux codes sont écrits par l'IA et nous visons plus de 50 % d'ici la fin de l'exercice 2025<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Données internes d'Indeed ; basées sur le pourcentage de code écrit. Ce pourcentage reflète la proportion des contributions au code apportées par l'IA en nombre de caractères à l'échelle de l'entreprise.

## Solutions

# Mesures à l'intention des employeurs

Au bout du compte, employeurs et chercheurs d'emploi sont les deux faces d'une même pièce : ils utilisent simplement des stratégies différentes. Voici comment les employeurs peuvent mettre cette recherche en action et se mettre au diapason avec les personnes qu'ils espèrent embaucher.

- **Repensez les descriptions de poste en tenant compte des compétences**

Concentrez-vous sur le storytelling : décrivez les compétences que vous recherchez, vos critères de réussite pour le poste et les personnes qui ont occupé avec succès des emplois similaires. Des outils tels que [le générateur de descriptions de poste alimenté par l'IA d'Indeed](#) peuvent vous aider.

- **Posez des questions sur les compétences en leadership**

Faites du leadership une priorité visible et clairement exprimée en demandant des exemples concrets aux candidat(e)s lors des entretiens. Ne partez pas du principe que les candidat(e)s en parleront d'eux-mêmes.

- **Simplifiez le processus et communiquez pendant toute sa durée**

Supprimez les entretiens inutiles et automatisez les processus tels que [la planification](#) qui ne nécessitent pas d'intervention humaine. Tenez les candidat(e)s informé(e)s à chaque étape. Le silence ralentit le processus et affaiblit votre marque.

- **Proposez des emplois plus flexibles**

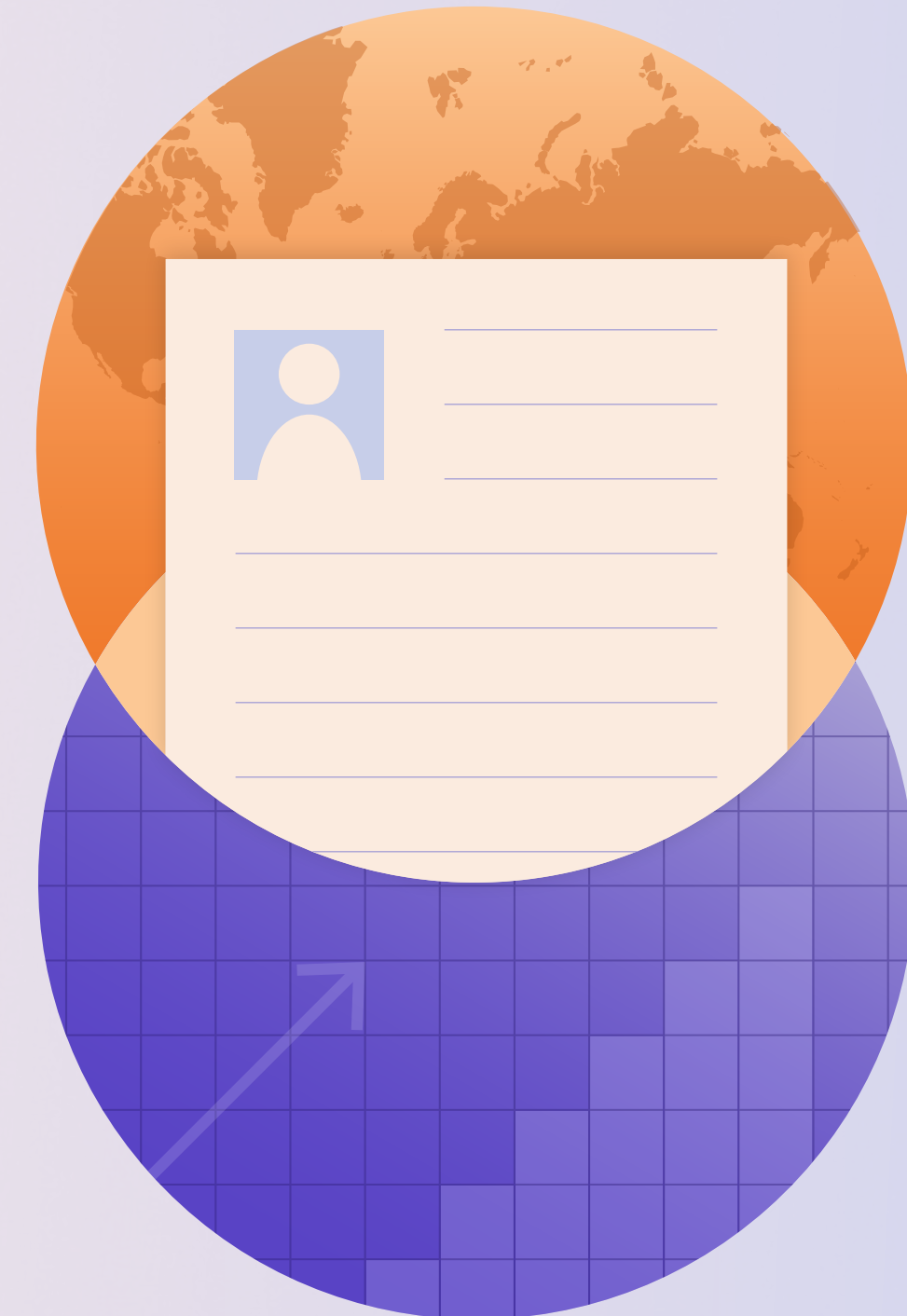
Faites preuve de transparence sur l'équilibre vie professionnelle/personnelle dans les descriptions de poste et les entretiens. Si vous ne pouvez pas offrir une flexibilité totale, précisez les options disponibles. Et n'attendez pas que les chercheurs d'emploi vous le demandent.

- **Faites preuve de transparence sur l'IA et encouragez la montée en compétences**

Pour établir une relation de confiance avec les chercheurs d'emploi, expliquez comment (et pourquoi) vous utilisez l'IA dans le recrutement. Dans le même temps, investissez dans la montée en compétences de votre personnel par le biais de formations en cours d'emploi et d'opportunités d'apprentissage que vos collaborateurs peuvent saisir par eux-mêmes.

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. Cela implique une communication plus claire et une volonté d'évoluer.

L'avenir du recrutement ne se limite pas aux nouveaux outils. Il s'agit d'un meilleur alignement, d'une responsabilité partagée et de la construction d'un marché de l'emploi qui fonctionne pour toutes et tous.



## Méthodologie

Le rapport annuel « Vers un recrutement plus intelligent » d'Indeed est basé sur une enquête en ligne menée du 30 avril au 19 mai 2025.

Profil des personnes interrogées :

- 6 837 chercheurs d'emploi qui travaillent à temps plein ou partiel, ou qui sont à la recherche d'un emploi
- 2 481 employeurs occupant des postes de direction au sein de leur entreprise

Cette enquête couvre 12 des principaux marchés d'Indeed. Les personnes interrogées par pays ont été réparties comme suit :

- Chercheurs d'emploi : États-Unis (1 014), Canada (505), Royaume-Uni (1 012), Allemagne (503), France (504), Pays-Bas (255), Italie (508), Inde (1 010), Singapour (506), Japon (520), Australie (249), Mexique (251)
- Employeurs : États-Unis (511), Canada (100), Royaume-Uni (504), Allemagne (256), France (100), Pays-Bas (100), Italie (102), Inde (251), Singapour (103), Japon (253), Australie (100), Mexique (101)

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

**Enquête Indeed avec YouGov, 2025,  
N = 6 837 chercheurs d'emploi et 2 481 employeurs**

### Ressources

Découvrez encore plus d'analyses de recrutement issues de l'étude mondiale d'Indeed.

[Un recrutement plus intelligent grâce aux données – Pertinence et compétences](#)

[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 ?](#)

[Panorama mondial des talents : comprendre les dynamiques multigénérationnelles](#)

## Résumés par pays

### Aperçu : Points à retenir par pays

#### Australie : un surplus de candidatures

Un cinquième des employeurs australien (plus que dans tout autre pays) déclarent recevoir trop de candidatures.

#### Canada : des changements de compétences dus à l'IA

Environ trois quarts des employeurs et des chercheurs d'emploi s'attendent à ce que les compétences des employé(e)s évoluent dans les 3 à 5 prochaines années ; environ la moitié des employeurs et un tiers des chercheurs d'emploi pensent que cela sera dû à l'IA.

#### France : un processus de recrutement jonché d'obstacles

Plus d'un quart des chercheurs d'emploi en France citent la concurrence intense et la mauvaise communication des employeurs comme principaux obstacles. Pourtant, près d'un tiers des employeurs déclarent que les candidat(e)s en attendent trop et ne disposent pas des compétences requises.

#### Allemagne : un désaccord sur les éléments importants dans les offres d'emploi

Plus de 40 % des chercheurs d'emploi en Allemagne indiquent que le salaire de base est le facteur le plus important dans une offre, plus que dans tous les autres pays étudiés. Pourtant, seuls 16 % des employeurs sont d'accord avec ce point.

#### Inde : une adoption généralisée de l'IA

L'Inde est le leader mondial en matière d'adoption de l'IA dans le recrutement. Seuls 5 % des employeurs et 8 % des chercheurs d'emploi déclarent ne pas utiliser l'IA dans le processus, et ils sont parmi les moins susceptibles de dire que l'utilisation de l'IA pour recruter est inacceptable.

#### Italie : des malentendus autour de l'équilibre vie professionnelle/personnelle

Environ 40 % des chercheurs d'emploi en Italie déclarent que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est l'argument le plus important des offres d'emploi, mais seulement 17 % des employeurs en disent autant, soit le taux le plus bas de tous les pays étudiés.

#### Japon : des avis partagés sur l'IA

Près de la moitié des chercheurs d'emploi japonais n'utilisent pas l'IA pour postuler, moins que le chercheur d'emploi moyen dans le monde. Au contraire, les employeurs pensent qu'ils ne devraient pas s'en priver : à peine 7 % d'entre eux estiment que les chercheurs d'emploi ne devraient pas utiliser l'IA dans le processus de recrutement.

#### Mexique : les compétences en leadership sur le devant de la scène

Le Mexique arrive en tête au niveau mondial pour l'importance que les employeurs accordent aux compétences en leadership et management : 42 % d'entre eux les considèrent comme la qualité principale lors de l'évaluation des candidat(e)s.

#### Pays-Bas : un alignement inhabituel sur le besoin d'expérience dans le secteur

Contrairement à tous les autres pays étudiés, les employeurs aux Pays-Bas déclarent préférer recruter des candidat(e)s ayant une expérience directe du secteur. Cela les aligne de manière unique sur les 65 % de chercheurs d'emploi du pays qui déclarent qu'une expérience dans le secteur les pousse davantage à postuler.

#### Singapour : un ralentissement des embauches ?

Les chercheurs d'emploi à Singapour sont les plus susceptibles de tous les marchés étudiés à déclarer que le recrutement a ralenti de manière significative, 32 % d'entre eux partagent ce point de vue, contre 19 % à l'échelle mondiale.

#### Royaume-Uni : une réticence à l'égard de l'IA

Le Royaume-Uni est le pays le plus réticent à adopter l'IA. Près de deux tiers des chercheurs d'emploi et un tiers des employeurs déclarent ne pas utiliser d'outils d'IA pour le recrutement. Et 21 % des employeurs britanniques déclarent que les chercheurs d'emploi ne devraient pas du tout utiliser les outils d'IA, soit plus du double de la moyenne mondiale (9 %).

#### États-Unis : des perceptions divergentes du rythme de recrutement

Vingt-quatre pour cent des chercheurs d'emploi déclarent que le recrutement ralentit, contre 19 % des chercheurs d'emploi dans le monde. Les employeurs, en revanche, pensent le contraire : environ un quart disent que le recrutement s'accélère.

## Australie : un surplus de candidatures

### Aperçu

Le marché de l'emploi australien est divisé entre les employeurs en quête de compétences en leadership et management, et les chercheurs d'emploi qui se concentrent sur une expertise sectorielle. Bien que les deux parties attachent de l'importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ils voient le délai de recrutement, l'importance des salaires et le changement induit par l'IA sous des angles très différents.

### Compétences des candidat(e)s

Quarante-cinq pour cent des employeurs australiens déclarent que ce sont les compétences en leadership et management qui font le plus défaut à leur organisation et qu'ils recherchent le plus souvent chez les candidat(e)s. Les chercheurs d'emploi, quant à eux, pensent que les compétences sectorielles sont les plus importantes. Les deux groupes s'accordent sur le fait que les compétences techniques comptent le moins. Les facteurs qui renforcent la confiance des deux groupes diffèrent également : plus de la moitié des employeurs sont plus à l'aise à l'idée de recruter des candidat(e)s ayant un mélange d'expérience, de compétences et de potentiel, tandis que plus des deux tiers des chercheurs d'emploi préfèrent postuler lorsqu'ils ont déjà de l'expérience dans le secteur.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Plus d'un tiers des chercheurs d'emploi déclarent que la concurrence est leur plus grand défi et les données des employeurs reflètent cette préoccupation. **Un cinquième des employeurs australiens (plus que dans tout autre pays étudié) déclarent recevoir trop de candidatures.** Néanmoins, les employeurs sont légèrement plus enclins à citer les attentes élevées des candidat(e)s comme le principal obstacle. Comme dans la plupart des pays, les employeurs (19 %) sont plus susceptibles que les chercheurs d'emploi (10 %) de déclarer que le recrutement s'accélère, tandis que 19 % des chercheurs d'emploi disent qu'il ralentit. En ce qui concerne les offres d'emploi, les deux groupes s'accordent sur le fait que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est l'élément le plus important. Cela dit, environ un quart des chercheurs d'emploi placent le salaire de base au niveau le plus élevé, contre seulement 10 % des employeurs.

### Utilisation de l'IA

En Australie, les employeurs ont davantage adopté l'IA que les chercheurs d'emploi : 38 % des chercheurs d'emploi n'utilisent pas l'IA pour postuler, contre seulement 13 % des employeurs qui ne l'utilisent pas pour recruter. Les employeurs s'attendent également à d'autres changements : 81 % d'entre eux déclarent que les compétences devront évoluer d'ici 5 ans, contre seulement 66 % des chercheurs d'emploi. Cependant, les deux groupes s'accordent sur le fait que l'IA est le principal moteur de ce changement (43 % pour les employeurs et 37 % pour les chercheurs d'emploi).

AUSTRALIE



## Canada : des changements de compétences dus à l'IA

### Aperçu

Les employeurs canadiens ont du mal à trouver des candidat(e)s possédant les compétences requises, tandis que les chercheurs d'emploi affirment que la concurrence est leur principal défi. Les deux groupes s'accordent sur le fait que les compétences doivent évoluer à l'ère de l'IA, mais ils diffèrent sur le délai de recrutement, les priorités dans les offres d'emploi et la manière dont les chercheurs d'emploi doivent utiliser l'IA.

### Compétences des candidat(e)s

Plus de la moitié (55 %) des employeurs canadiens affirment que leurs organisations manquent de compétences en leadership et management, soit le taux le plus élevé de tous les pays étudiés. Ils sont également les premiers à valoriser la pensée critique : 73 % d'entre eux la qualifiant de compétence hors IA la plus importante, contre 54 % à l'échelle mondiale. Les employeurs canadiens sont également les plus susceptibles de donner la priorité aux candidat(e)s qui combinent compétences, expérience et potentiel (80 %). Néanmoins, 62 % d'entre eux affirment qu'une expérience directe dans le secteur ou le poste reste essentielle. Cela correspond étroitement aux réponses des chercheurs d'emploi, dont 64 % citent l'expérience sectorielle comme principal facteur les incitant à postuler.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Un tiers des chercheurs d'emploi canadiens considèrent la concurrence avec d'autres candidat(e)s comme leur plus grand défi, alors que près d'un tiers des employeurs ont du mal à trouver des profils possédant les compétences requises. La perception du délai de recrutement diffère également : plus d'un tiers des employeurs déclarent que le rythme s'accélère, mais seulement 17 % des chercheurs d'emploi sont d'accord. En parallèle, 22 % des chercheurs d'emploi pensent que le recrutement ralentit, contre 16 % des employeurs. Concernant les offres d'emploi, les chercheurs d'emploi accordent davantage d'importance à l'équilibre vie professionnelle/personnelle (33 % contre 22 %) et au salaire de base (25 % contre 14 %) que les employeurs.

### Utilisation de l'IA

Les employeurs sont d'accord avec l'utilisation de l'IA, mais les chercheurs d'emploi ne le savent pas : 40 % des chercheurs d'emploi au Canada n'utilisent pas l'IA pour postuler, même si seulement 12 % des employeurs déclarent que son utilisation serait inacceptable. Environ la moitié des employeurs seraient d'accord pour que les candidat(e)s utilisent l'IA pour se préparer aux entretiens ou faire des recherches sur l'entreprise, par exemple. En revanche, seulement 18 % des employeurs au Canada déclarent ne pas utiliser l'IA pour recruter. **Malgré ces différences, environ les trois quarts des personnes des deux groupes s'attendent à ce que les compétences des collaborateurs évoluent dans les 3 à 5 prochaines années ; près de la moitié des employeurs et un tiers des chercheurs d'emploi pensent que cela sera dû à l'IA.**

## France : un processus de recrutement jonché d'obstacles

### Aperçu

En France, les employeurs et les chercheurs d'emploi sont en décalage sur presque tous les sujets, qu'il s'agisse de leur perception des délais de recrutement ou de leur adoption de l'IA. Bien que les employeurs voient un besoin urgent de développer les compétences pour l'avenir, de nombreux chercheurs d'emploi restent mal préparés pour ce qui les attend.

### Compétences des candidat(e)s

40% des employeurs en France signalent un manque de compétences générales au sein de leur organisation, suivi de près par une pénurie de compétences en leadership et management. Sans surprise, les compétences durables comme la communication sont également ce qu'ils recherchent le plus chez les candidat(e)s. Bien que les chercheurs d'emploi privilégient également les compétences durables, seulement 13 % d'entre eux déclarent que les compétences en leadership sont essentielles.

36% des employeurs français déclarent que leur entreprise est confrontée à une pénurie critique de compétences techniques, mais seulement 14 % en font une priorité de recrutement. Comme sur d'autres marchés, les chercheurs d'emploi en France pensent que l'expérience sectorielle est plus importante que ne le pensent leurs employeurs (32 % contre 24 %).

### Processus de recrutement et offres d'emploi

**Plus d'un quart des chercheurs d'emploi en France citent la concurrence intense et la mauvaise communication des employeurs comme principaux obstacles. Pourtant, près d'un tiers des employeurs en France déclarent que les candidat(e)s en attendent trop et ne disposent pas des compétences requises.**

Les chercheurs d'emploi sont de plus en plus impatients face aux délais de recrutement trop longs. Ils sont deux fois plus nombreux que les employeurs à déclarer que le recrutement a ralenti (18 % contre 9 %).

En ce qui concerne les offres d'emploi, les priorités divergent fortement. Alors que 24 % des employeurs considèrent l'évolution de carrière comme l'aspect le plus convaincant d'une offre, moins de 10 % des chercheurs d'emploi sont de cet avis. Au lieu de cela, les candidat(e)s accordent beaucoup plus d'importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, donnant à cet élément deux fois plus d'importance que les employeurs.

### Utilisation de l'IA

Les employeurs français adoptent la révolution de l'IA : seuls 11 % d'entre eux ne l'utilisent pas pour recruter et 6 % désapprouvent l'utilisation de cette technologie par les candidat(e)s. En revanche, les chercheurs d'emploi sont plus timides. Près de la moitié déclarent ne pas utiliser d'outils d'IA pour postuler et un quart désapprouvent l'utilisation de l'IA par les employeurs pour recruter.

Les employeurs français sont également les plus susceptibles au niveau mondial d'anticiper les changements induits par l'IA, avec plus de 90 % d'entre eux affirmant que les compétences des collaborateurs devront évoluer d'ici 3 à 5 ans. Seuls 68 % des chercheurs d'emploi en France reconnaissent ce changement.

FRANCE

## Allemagne : un désaccord sur les éléments importants dans les offres d'emploi

### Aperçu

En Allemagne, employeurs et chercheurs d'emploi s'accordent généralement sur les types de compétences qu'ils jugent importants, mais ne s'entendent pas sur ce qui compte le plus dans une offre d'emploi. Ils se rejoignent également sur la nécessité d'améliorer les compétences pour un avenir axé sur l'IA, mais pas sur la façon dont l'IA devrait être utilisée dans le recrutement.

### Compétences des candidat(e)s

Les employeurs et les chercheurs d'emploi considèrent les compétences générales, telles que la communication et l'adaptabilité, comme les priorités absolues. Pourtant, seulement 17 % des employeurs donnent la priorité aux compétences en leadership et management dans les évaluations — le plus bas de tous les marchés étudiés — même si 34 % d'entre eux déclarent que ces compétences manquent à leur organisation.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

En Allemagne, les chercheurs d'emploi se heurtent à des obstacles uniques : ils sont les plus susceptibles au monde à déclarer que leur plus grand défi est de comprendre la culture de l'entreprise avant de postuler à un emploi. Les employeurs allemands diffèrent également de leurs pairs en ce qui concerne les défis de recrutement. Ils sont les plus enclins à penser que le recrutement ralentit (29 %), contre 13 % à l'échelle mondiale. En Allemagne, les employeurs qui font une offre d'embauche sous-estiment l'importance du salaire pour les candidat(e)s. **Plus de 40 % des chercheurs d'emploi en Allemagne indiquent que le salaire de base est le facteur le plus important dans une offre d'emploi, dépassant ainsi la moyenne mondiale. Pourtant, seuls 16 % des employeurs du pays sont d'accord.**

### Utilisation de l'IA

En Allemagne, les chercheurs d'emploi se montrent prudents face à l'IA : plus de la moitié d'entre eux ne l'utilisent pas lorsqu'ils postulent. Mais les employeurs ne partagent pas leurs réticences : seuls 13 % d'entre eux s'opposent à ce que les candidat(e)s utilisent l'IA et 32 % encouragent l'utilisation de l'IA pour rédiger des lettres de motivation, un chiffre supérieur à la moyenne mondiale. 75 % des employeurs et 60 % des chercheurs d'emploi conviennent que les compétences devront évoluer au cours des 3 à 5 prochaines années, principalement en raison de l'IA et de l'automatisation. Les deux groupes affirment que c'est aux responsables de mener ce changement.

ALLEMAGNE

## Résumés par pays

# Inde : une adoption généralisée de l'IA

### Aperçu

En Inde, les employeurs et les chercheurs d'emploi sont étonnamment unanimes dans leurs points de vue sur tout, des déficits de compétences aux éléments qui rendent une offre d'emploi attractive, en passant par les changements que l'IA apportera à la main-d'œuvre.

### Compétences des candidat(e)s

Plus de la moitié des employeurs en Inde affirment que les principales lacunes de compétences au sein de leur entreprise concernent le leadership, ainsi que les compétences techniques qui sont les plus prisées lorsqu'ils évaluent les candidat(e)s. Les chercheurs d'emploi semblent le comprendre, un tiers d'entre eux citant ces compétences comme les plus importantes à mettre en avant. Les deux parties (68 % d'employeurs contre 61 % de chercheurs d'emploi) s'accordent également sur le fait qu'un équilibre entre expérience, compétences et potentiel accroît leur confiance à l'égard du recrutement.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Parmi les chercheurs d'emploi en Inde, 42 % déclarent que leur plus grand défi est la concurrence qui se joue avec les autres chercheurs d'emploi. Les employeurs, quant à eux, affirment que c'est la résistance interne aux pratiques de recrutement axé sur les compétences (31 %), suivi par 27 % d'entre eux qui déclarent avoir du mal à évaluer les compétences des candidat(e)s et que ces derniers ont des attentes excessives. Ces deux groupes sont plus enclins que leurs homologues du monde entier à dire que le recrutement s'accélère, bien que cet avis soit plus partagé par les employeurs que par les chercheurs d'emploi (46 % contre 36 %). En Inde, les deux parties privilégient également l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que l'évolution de carrière dans les offres d'emploi plutôt que le salaire de base. En fait, ils sont les moins susceptibles de tous les marchés à donner la priorité au salaire.

### Utilisation de l'IA

**L'Inde est le leader mondial en ce qui concerne l'adoption de l'IA pour le recrutement. Seuls 5 % des employeurs et 8 % des chercheurs d'emploi déclarent ne pas utiliser l'IA, et ils sont parmi les moins susceptibles de dire que l'utilisation de l'IA est inacceptable pour le recrutement.** Quatre-vingt-neuf pour cent des employeurs et des chercheurs d'emploi pensent que les compétences devront changer d'ici 5 ans, l'IA étant le principal moteur de ce bouleversement. Enfin, les deux groupes s'accordent sur le fait que la préparation des employé(e)s incombe à la haute direction.

INDE

## Italie : des malentendus autour de l'équilibre vie professionnelle/personnelle

### Aperçu

En Italie, les employeurs sont uniques au monde en ce qui concerne les types de compétences qu'ils privilégient. Le fossé entre les employeurs et les chercheurs d'emploi sur les compétences les plus importantes est toutefois similaire à ce que nous constatons dans le monde, tout comme les malentendus sur ce qui constitue une offre d'emploi attractive.

### Compétences des candidat(e)s

Plus de 40 % des employeurs en Italie déclarent que ce sont les compétences techniques qui font le plus défaut dans leur organisation. C'est peut-être pour cette raison qu'ils sont plus susceptibles que la plupart de leurs pairs de donner la priorité à ces compétences lors de l'évaluation des candidat(e)s. Pourtant, les chercheurs d'emploi en Italie semblent l'ignorer : seuls 13 % déclarent que les compétences techniques font partie des plus importantes à mettre en avant, ce qui est inférieur à la moyenne mondiale.

Comme dans d'autres pays, plus de la moitié des chercheurs d'emploi en Italie préfèrent postuler à une offre d'emploi lorsqu'ils ont une expérience directe dans un secteur ou un poste similaire. Les employeurs, quant à eux, disent qu'ils font plus confiance aux profils qui peuvent s'adapter facilement.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Selon les employeurs en Italie, les attentes élevées des chercheurs d'emploi constituent le plus grand défi de recrutement. Dans le même temps, 1 chercheur d'emploi sur 4 déclare que la concurrence accrue est l'un des principaux obstacles, même si seulement 5 % des employeurs déclarent recevoir trop de candidatures.

Il existe également un décalage dans la perception du délai de recrutement : 16 % des chercheurs d'emploi disent qu'il ralentit, contre seulement 9 % des employeurs. En ce qui concerne les offres d'emploi, l'écart est encore plus grand. **En Italie, 40 % des chercheurs d'emploi déclarent que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est leur priorité absolue, contre seulement 17 % des employeurs, soit le taux le plus faible de tous les pays étudiés.**

### Utilisation de l'IA

Environ trois quarts des employeurs et des chercheurs d'emploi en Italie estiment que les compétences des collaborateurs devront évoluer dans les 3 à 5 prochaines années, l'IA et l'automatisation étant les principaux moteurs. Les chercheurs d'emploi semblent toutefois réticents : bien que seuls 9 % des employeurs désapprouvent l'utilisation de l'IA pour faciliter les candidatures, près de 40 % des chercheurs d'emploi boudent cette technologie.

ITALIE

## Japon : des avis partagés sur l'IA

### Aperçu

Pour les employeurs au Japon, les compétences techniques, de leadership et sectorielles sont toutes importantes, tandis que les chercheurs d'emploi s'attachent à mettre en valeur leur expérience directe. Les deux groupes s'accordent sur le fait que l'adaptabilité est essentielle, mais leurs points de vue divergent sur le délai de recrutement et le rythme des changements induits par l'IA.

### Compétences des candidat(e)s

Environ 2 employeurs sur 5 au Japon déclarent que les compétences techniques, ainsi que les compétences en leadership et management, font le plus défaut au sein de leur entreprise. Lorsqu'ils évaluent les candidat(e)s, ils recherchent un large éventail de compétences, les classant toutes à peu près de la même manière dans leur évaluation. Un quart des chercheurs d'emploi, quant à eux, déclarent que les compétences sectorielles sont les plus importantes à démontrer. Les deux groupes s'accordent sur le fait que les candidat(e)s possédant des compétences transférables et une capacité d'adaptation disposent d'un réel atout dans le processus de recrutement.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Pour 25 % des chercheurs d'emploi au Japon, le plus grand défi est de faire correspondre leur parcours aux postes proposés. Pour les employeurs, c'est la pénurie de profils possédant les compétences requises, citée par près de 30 %. Malgré ces difficultés, les deux groupes privilégient les mêmes éléments dans les offres d'emploi : l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle (35 % d'employeurs contre 44 % de chercheurs d'emploi), suivi du salaire de base (18 % d'employeurs contre 28 % de chercheurs d'emploi). L'une des principales différences réside dans la perception du délai de recrutement : 21 % des employeurs pensent que le recrutement s'accélère, contre seulement 12 % des chercheurs d'emploi.

### Utilisation de l'IA

**Près de la moitié des chercheurs d'emploi japonais n'utilisent pas l'IA pour postuler à des emplois. Ils utilisent donc moins l'IA que la moyenne des chercheurs d'emploi dans le monde, alors que les employeurs japonais ne désapprouvent pas son utilisation. En effet, seuls 7 % d'entre eux estiment que les chercheurs d'emploi devraient se passer de cette technologie dans le processus de recrutement.** De leur côté, les employeurs sont plus susceptibles que les chercheurs d'emploi d'anticiper les changements de compétences à venir : 80 % d'entre eux pensent que les compétences des collaborateurs devront changer dans les 5 ans, contre seulement 63 % des chercheurs d'emploi.

JAPON



## Mexique : les compétences en leadership sur le devant de la scène

### Aperçu

Au Mexique, les employeurs et les chercheurs d'emploi donnent la priorité aux compétences en leadership et management et accordent beaucoup d'importance à l'évolution de carrière. Ils intègrent également l'IA dans le recrutement et anticipent des changements majeurs en matière de compétences au cours des 5 prochaines années.

### Compétences des candidat(e)s

**Le Mexique est le pays où les employeurs accordent le plus d'importance aux compétences en leadership : 42 % d'entre eux les classent comme qualité principale lors de l'évaluation des candidat(e)s.** Ce sont également les compétences qui font le plus défaut au sein des organisations. Les chercheurs d'emploi semblent en avoir conscience, puisque 32 % déclarent que démontrer des compétences en leadership est le plus important. Pour les deux groupes, l'équilibre entre expérience, compétences et potentiel est préférable lors du processus de recrutement.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Pour les chercheurs d'emploi, la concurrence est le principal obstacle, 40 % d'entre eux la citant comme leur principal défi. Parallèlement à cela, près d'un tiers des employeurs soulignent les attentes élevées des candidat(e)s et seulement 9 % d'entre eux déclarent recevoir trop de candidatures. Les avis divergent également sur les délais de recrutement : 34 % des employeurs estiment que le recrutement s'accélère, contre 18 % des chercheurs d'emploi. Les chercheurs d'emploi au Mexique sont les plus susceptibles au monde de passer à autre chose si les propositions d'embauche mettent plus de deux semaines à arriver. Lorsqu'ils étudient les offres d'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le salaire figurent en tête de liste pour les chercheurs d'emploi, mais 21 % d'entre eux accordent aussi une grande importance à l'évolution de carrière. C'est au-dessus de la moyenne mondiale qui est de 12 %. Les employeurs partagent cet avis, classant l'évolution de carrière comme l'élément le plus attractif de leurs offres.

### Utilisation de l'IA

Le Mexique se distingue également en ce qui concerne l'adoption de l'IA. Seuls 25 % des chercheurs d'emploi et 9 % des employeurs déclarent ne pas utiliser l'IA. Cela signifie que les deux groupes sont moins réticents que leurs homologues des autres pays. Les chercheurs d'emploi au Mexique sont également plus à l'aise avec l'utilisation de l'IA par les employeurs pour recruter. Il va donc de soi que 89 % des employeurs et 83 % des chercheurs d'emploi pensent que les compétences devront changer au cours des 5 prochaines années, soit l'un des taux les plus élevés au monde.



## Pays-Bas : un alignement inhabituel sur le besoin d'expérience dans le secteur

### Aperçu

Les Pays-Bas font figure d'exception dans notre enquête en raison de l'alignement des chercheurs d'emploi et des employeurs sur les compétences importantes. Ils sont aussi d'accord au sujet de l'utilisation de l'IA dans le recrutement. Cependant, lorsqu'il s'agit des éléments clés des offres d'emploi, leurs avis divergent.

### Compétences des candidat(e)s

**Contrairement à tous les autres pays étudiés, les employeurs aux Pays-Bas déclarent préférer recruter des candidat(e)s ayant une expérience directe du secteur. Cela les aligne de manière unique sur les 65 % de chercheurs d'emploi du pays qui déclarent qu'une expérience dans le secteur les pousse davantage à postuler.** Les deux groupes se rejoignent aussi en affirmant que les compétences durables, telles que la communication, sont les plus importantes à évaluer (et à mettre en avant) lors du processus de recrutement.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Le fait que les employeurs misent davantage sur l'expérience directe accentue probablement le principal défi de recrutement des chercheurs d'emploi, car 25 % d'entre eux déclarent que la correspondance entre les exigences du poste et leurs antécédents est leur principal obstacle, suivi par les offres d'emploi qu'ils jugent trop vagues.

Du côté des employeurs, les principaux défis sont le manque de profils possédant les compétences requises et leurs attentes trop élevées. Les deux groupes diffèrent également sur la perception du délai de recrutement : seuls 2 % des employeurs aux Pays-Bas déclarent que le recrutement ralentit, contre 8 % des chercheurs d'emploi. À l'instar d'autres pays, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste une priorité absolue pour 41 % des chercheurs d'emploi néerlandais, mais seulement 22 % des employeurs lui accordent une telle importance.

### Utilisation de l'IA

Les employeurs néerlandais sont parmi les plus lents à adopter l'IA pour le recrutement : 32 % d'entre eux déclarent ne pas utiliser d'outils d'IA. Près de la moitié des chercheurs d'emploi en disent autant. Les employeurs néerlandais sont également les moins susceptibles de croire que les compétences devront changer au cours des 3 à 5 prochaines années, seuls 69 % d'entre eux anticipent ce changement, contre 81 % à l'échelle mondiale. Les chercheurs d'emploi sont encore plus sceptiques : seuls 38 % d'entre eux s'attendent à une évolution des compétences au cours de cette période, ce qui fait des Pays-Bas le seul pays où la majorité des chercheurs d'emploi s'attendent à ce que les compétences requises pour réussir restent pour la plupart inchangées.

PAYS-BAS

## Singapour : un ralentissement des embauches ?

### Aperçu

À Singapour, les employeurs comme les chercheurs d'emploi comprennent la valeur des compétences durables dans le processus de recrutement et l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans une offre d'emploi. Pourtant, les chercheurs d'emploi sont de plus en plus impatients face aux délais de recrutement trop longs.

### Compétences des candidat(e)s

La moitié des employeurs à Singapour déclarent que les compétences interpersonnelles ou durables font le plus défaut à leur organisation. Il s'agit également des compétences qu'ils recherchent le plus souvent lorsqu'ils évaluent des candidat(e)s et celles que les chercheurs d'emploi de Singapour ont le plus à cœur de mettre en avant. Une grande majorité des employeurs (78 %) recherchent chez les chercheurs d'emploi un équilibre entre expérience pertinente, compétences et potentiel. Alors que les deux tiers d'entre eux sont du même avis, les chercheurs d'emploi sont légèrement plus enclins à affirmer qu'ils préfèrent postuler lorsqu'ils ont de l'expérience dans le secteur d'activité.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Plus de la moitié des chercheurs d'emploi à Singapour déclarent que la concurrence est leur plus grand défi de recrutement. Près d'un tiers des employeurs, quant à eux, déclarent que le manque de profils aux compétences pertinentes est leur principal obstacle. **Parmi tous les marchés étudiés, les chercheurs d'emploi à Singapour sont ceux qui constatent le plus que le recrutement ralentit, 32 % d'entre eux partageant cet avis contre 19 % à l'échelle mondiale.** Seuls 15 % des employeurs à Singapour disent la même chose. Pourtant, les deux parties sont alignées sur les éléments clés d'une offre d'emploi. Dans les deux groupes, environ un quart déclare que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le plus important.

### Utilisation de l'IA

Seul un quart des chercheurs d'emploi à Singapour déclare ne pas utiliser actuellement l'IA pour postuler à des offres d'emploi. Ils sont également moins susceptibles que leurs homologues du monde entier de désapprouver son utilisation par les employeurs (11 % contre 18 %). Une majorité des deux groupes (89 % des employeurs et 74 % des chercheurs d'emploi) s'attendent aussi à une évolution des compétences au cours des 3 à 5 prochaines années, principalement sous l'impulsion de l'IA.

SINGAPOUR

## Royaume-Uni : une réticence à l'égard de l'IA

### Aperçu

Les écarts entre les employeurs et les chercheurs d'emploi britanniques reflètent de nombreux fossés observés à l'échelle mondiale. Cependant, les deux groupes partagent une aversion pour l'utilisation de l'IA dans le recrutement.

### Compétences des candidat(e)s

Près des trois quarts des employeurs britanniques déclarent être plus à l'aise à l'idée de recruter des candidat(e)s qui possèdent à la fois des compétences, de l'expérience et du potentiel. Cependant, les chercheurs d'emploi britanniques ne semblent pas comprendre que les employeurs valorisent l'éventail des compétences et le potentiel : 74 % d'entre eux déclarent qu'ils préfèrent postuler à une offre lorsqu'ils ont une expérience dans un poste ou un secteur similaire.

Malgré ces différences, les deux groupes s'accordent sur un point essentiel : les compétences durables, telles que l'adaptabilité et la communication, sont les atouts les plus précieux qu'un(e) candidat(e) puisse posséder, suivis de près par les compétences sectorielles.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Plus d'un tiers des chercheurs d'emploi au Royaume-Uni déclarent être confrontés à une concurrence excessive pour les postes. Les employeurs britanniques pointent toutefois du doigt d'autres défis de recrutement : 34 % affirment que leur principal obstacle est le manque de profils possédant les compétences requises et la même portion des employeurs interrogés estiment qu'il s'agit des attentes des chercheurs d'emploi, jugées trop élevées.

Les offres d'emploi sont un autre point de désaccord. Du côté des chercheurs d'emploi, 35 % déclarent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un facteur décisif, suivis par le salaire de base pour 34 % d'entre eux. Cependant, parmi les employeurs, seuls 22 % déclarent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un élément attractif pour les candidat(e)s et 13 % pointent vers le salaire de base. Les employeurs ont tendance à privilégier un ensemble complet d'avantages sociaux (17 %) et une culture d'entreprise forte (16 %) plutôt que le salaire.

### Utilisation de l'IA

**Le Royaume-Uni est le pays le plus réticent à adopter l'IA. Près de deux tiers des chercheurs d'emploi et un tiers des employeurs déclarent ne pas utiliser l'IA pour le recrutement. Et 21 % des employeurs britanniques déclarent que les chercheurs d'emploi ne devraient pas du tout utiliser les outils d'IA, soit plus du double de la moyenne mondiale (9 %).**

Royaume-Uni

## États-Unis : des perceptions divergentes du rythme de recrutement

### Aperçu

Les employeurs et les chercheurs d'emploi aux États-Unis se rejoignent sur la valeur des compétences durables, mais c'est à peu près tout. Ils ne sont pas d'accord sur les qualités les plus importantes à rechercher chez les candidat(e)s et sur l'utilisation de l'IA dans le recrutement, tandis que leurs points de vue sur le rythme de recrutement témoignent d'une divergence majeure.

### Compétences des candidat(e)s

Près de 40 % des employeurs américains déclarent que les compétences en leadership et management font défaut au sein de leur organisation. Pourtant, lorsqu'ils évaluent les candidat(e)s, ces mêmes compétences sont classées comme les moins importantes et 36 % des employeurs déclarent que les compétences durables, comme la communication, sont les plus prisées.

D'après les chercheurs d'emploi, les compétences durables et sectorielles sont à mettre en avant lors d'une candidature et 20 % d'entre eux pensent qu'ils devraient mettre l'accent sur les compétences en leadership.

À l'instar de leurs homologues du monde entier, la majorité des employeurs américains (71 %) déclarent préférer recruter un profil offrant un équilibre entre expérience, compétences et potentiel. En comparaison, la plupart des chercheurs d'emploi aux États-Unis (67 %) sont plus à l'aise à l'idée de candidater à un poste lorsqu'ils ont une expérience directe dans le secteur.

### Processus de recrutement et offres d'emploi

Comme dans d'autres pays, un tiers des chercheurs d'emploi aux États-Unis déclarent que la concurrence est trop élevée. **Pourtant, ils sont légèrement plus frustrés que les chercheurs d'emploi du monde entier par des processus de candidature longs et fastidieux : 24 % affirment que le recrutement ralentit, contre 19 % des chercheurs d'emploi dans le monde.**

**Les employeurs, en revanche, pensent le contraire : environ un quart disent que le recrutement s'accélère.** Pourtant, 26 % des employeurs aux États-Unis expriment des difficultés à répondre aux attentes élevées des candidat(e)s. Malgré ces différences, une proportion similaire de chercheurs d'emploi (26 %) et d'employeurs (24 %) pensent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le facteur le plus attractif dans une offre d'emploi.

### Utilisation de l'IA

Environ la moitié des chercheurs d'emploi aux États-Unis n'utilisent pas l'IA dans leur recherche d'emploi et environ un quart pensent que les employeurs ne devraient pas l'utiliser non plus. Cependant, les employeurs ont adopté cette technologie : seul un quart d'entre eux n'utilisent pas d'outils d'IA pour recruter. Ceux qui l'utilisent s'en servent principalement pour la présélection et le matching des candidat(e)s.

Environ trois quarts des employeurs pensent que les employé(e)s devront se perfectionner dans les 3 à 5 prochaines années, principalement en raison de l'IA et de l'automatisation, mais seuls 60 % des chercheurs d'emploi sont d'accord. Ils se rejoignent sur un point : ce sont les employé(e)s et leurs supérieurs directs qui devront prendre en charge cette formation.



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.