

Rapport L'avenir du recrutement 2024

Nous avons interrogé des milliers de recruteurs, échangé avec des professionnels de l'acquisition de talents et analysé des milliards de points de données LinkedIn afin de vous proposer 6 prévisions qui aideront les professionnels du recrutement de talents à s'adapter à l'évolution du monde du travail.

Lire le rapport complet



1 L'IA va dynamiser considérablement le recrutement.

Selon les responsables du recrutement, l'adoption de l'IA générative devrait s'accélérer, à mesure que les équipes de recrutement comprennent comment [l'exploiter](#), depuis la recherche de candidats à [la prise de contact](#) personnalisée, en passant par la sélection de candidats internes pour pourvoir certains postes.

 62%

des professionnels du recrutement en France sont optimistes concernant l'impact de l'IA générative sur le recrutement

Conseils

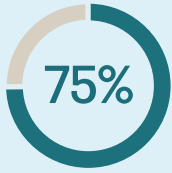
- **Encouragez les recruteurs à expérimenter** en leur proposant des [cours](#) pour approfondir leurs connaissances sur l'IA, mais également améliorer leurs compétences interpersonnelles.
- **Exploitez l'IA de manière responsable** en vous tenant au courant des politiques de votre organisation concernant son utilisation et en définissant vos propres principes directeurs, afin de vous assurer que vous et votre équipe en tirez parti de manière éthique.
- **Restez au fait de l'évolution de la législation** en vous informant sur les mesures prises par les différents gouvernements à travers le monde pour [réguler l'IA](#), afin de vous assurer que vos outils de recrutement basés sur l'IA générative sont conformes aux lois.

2 Le recrutement permettra de constituer les équipes de demain, qui seront fondées sur les compétences.

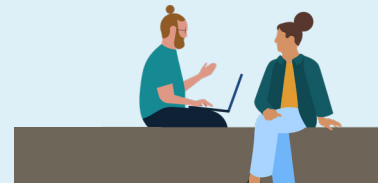
Alors que le recrutement axé sur les compétences devrait gagner en attractivité, les données LinkedIn pour la région EMEA montrent que le fait de se concentrer sur les compétences permet de [multiplier les viviers de talents par 10,3](#). En adoptant cette approche du recrutement, vos équipes pourront identifier les talents les plus qualifiés, tout en découvrant des professionnels dont ils n'avaient peut-être pas encore perçu le potentiel. Les responsables de l'acquisition de talents pourront conseiller leurs organisations dans ce domaine, en veillant à ce que les employeurs mettent en place des programmes appropriés de développement des compétences et de mobilité interne, afin de combler les principaux écarts de compétences et de favoriser la rétention.

Conseils

- **Défendez le recrutement axé sur les compétences** en convainquant les dirigeants de ses avantages, en vous appuyant sur des données, ainsi qu'en revenant sur la pertinence de certains critères.
- **Recherchez des candidats en fonction de leurs compétences**, en tirant parti des outils de recrutement. Grâce aux avancées de l'IA générative, vous pouvez rechercher et filtrer plus facilement les candidats qui correspondent le mieux aux compétences demandées.
- **Promouvez les programmes de développement des compétences et de mobilité interne** afin que votre organisation reste agile et que vos collaborateurs puissent accéder à des postes jusqu'alors inatteignables. Pour ce faire, il est indispensable que les équipes d'acquisition de talents et de formation et développement travaillent en étroite collaboration vers un même objectif.



des professionnels du recrutement en France estiment que le recrutement axé sur les compétences est une priorité



3 La qualité des recrutements sera l'une des priorités stratégiques des équipes d'acquisition de talents.

Si [les taux de recrutement connaissent une relative stabilisation en France](#), ils restent toutefois en déclin. En gardant cette information à l'esprit, les employeurs s'attacheront de plus en plus à attirer les meilleurs talents.



des professionnels du recrutement en France affirment que la qualité des recrutements façonnera le recrutement au cours des cinq prochaines années

Conseils

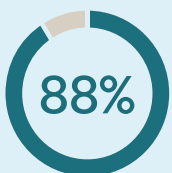
- **Mettez en place des processus d'évaluation basés sur des preuves** en créant un cadre d'évaluation des candidats fondé sur les exigences du poste. Donnez l'opportunité à vos recruteurs de se former pour mener des entretiens toujours plus structurés et surmonter les biais.
- **Analysez votre processus de recrutement** en identifiant les potentielles lacunes qui pourraient vous mener à recruter un profil inadéquat. Analysez les résultats rapportés par les chargés des entretiens et formez les managers à évaluer de manière critique les candidats.

4 L'agilité sera une qualité indispensable pour les équipes de recrutement.

Les spécialistes de l'acquisition de talents que nous avons interrogés ont clairement affirmé que les recruteurs devaient être capables de naviguer entre différents secteurs et de mettre leurs compétences à l'œuvre dans différents domaines d'activité. Les meilleurs recruteurs exercent leurs talents entre différentes fonctions et étapes de recrutement, en développant leurs capacités et en éliminant les anciens cloisonnements.

Conseils

- **Éliminez les cloisonnements dans les services RH** en intégrant l'acquisition de talents à d'autres fonctions.
- **Organisez [des séances de planification de scénarios](#)** en collaborant avec des responsables de l'acquisition de talents, afin de planifier les évolutions des demandes de recrutement et d'élaborer des stratégies de réponse dans des guides scénarisés.
- **Atteignez les objectifs stratégiques et de performances de votre organisation** en discutant régulièrement avec ses dirigeants et en vous intéressant à la fois à ses évolutions et à ses performances financières.



des professionnels du recrutement en France déclarent adopter une approche agile pour s'adapter aux besoins de recrutement



5 Les équipes de recrutement plaideront pour des politiques de flexibilité du travail.

Les données LinkedIn montrent que les personnes en recherche d'emploi en France restent particulièrement intéressées par les postes en télétravail. Pourtant, les offres de poste entièrement à distance ont baissé dans le pays (-52,7%). Cette tendance laisse à penser que si les personnes en recherche de poste aspirent à télétravailler, les organisations qui ajustent leur politique dans ce domaine ont un impact positif sur leurs efforts de recrutement. En effet, le fait de permettre aux employés de choisir leur lieu de travail peut élargir le vivier de talents, attirer un plus grand nombre de candidats et améliorer la marque employeur.

↑ **77,6%**

Les candidatures aux postes en télétravail ont augmenté de 77,6% en France entre 2022 et 2023

↓ **52,7%**

Les offres de poste en télétravail ont diminué de 52,7% en France entre 2022 et 2023

Conseils

- **Défendez le recrutement de talents avec des modalités de travail flexibles** en expliquant aux dirigeants du secteur les conséquences inverses des mesures de retour au bureau, et en insistant sur l'influence positive d'une politique flexible sur la réputation de l'organisation et la marque employeur.
- **Appuyez votre argumentaire sur des données** : suivez le nombre d'abandons et de refus liés à l'absence de possibilités de télétravail ou de travail hybride et donnez des exemples.

6 Attirer la génération Z nécessitera une nouvelle approche.

La génération Z représentera plus de 25% de la population active en 2025. Par conséquent, le principal défi des 5 prochaines années sera d'attirer et de retenir cette nouvelle génération de travailleurs. Pour les talents de la génération Z, il est important de travailler pour des organisations en accord avec leurs convictions. En France, ils sont 33% plus susceptibles de privilégier les opportunités d'évolution et 29% plus susceptibles de privilégier le développement des compétences par rapport aux autres générations.

Attirer et retenir

la génération Z

représentera l'une des principales difficultés auxquelles les équipes de recrutement seront confrontées ces 5 prochaines années



Conseils

- **Veillez à l'authenticité de votre marque employeur** en créant des contenus bruts générés par les employés qui montrent leur travail quotidien dans l'organisation. Assurez-vous de comprendre les valeurs de la génération Z et de les mettre en lumière dans le cadre de vos efforts pour promouvoir votre marque employeur.
- **Soignez l'expérience des candidats** en offrant un processus de recrutement efficace et convivial, à la hauteur des attentes d'une génération née à l'ère du numérique.
- **Aidez les managers qui recrutent à comprendre la génération Z** afin qu'ils saisissent le potentiel de ses comportements et préférences uniques, sans préjugé.
- **Favorisez la diversité générationnelle en nouant des liens** entre jeunes et moins jeunes par le biais du mentorat, y compris de mentorats inversés où les jeunes travailleurs parrainent les anciens.



Parcourez le rapport L'avenir du recrutement
Rendez-vous sur [LinkedIn.com/FutureOfRecruiting](https://www.linkedin.com/futureofrecruiting)
ou scannez ce QR Code

LinkedIn Talent Solutions