



Rapport sur les tendances du secteur de la dotation en personnel

Navigation

Vue d'ensemble

**Facteurs
déterminants**

**Trois principales
tendances**

Vue d'ensemble

Le secteur de la dotation en personnel a été touché par la pandémie, mais a relevé le défi posé par le grand remaniement. Il ne fait aucun doute que le recrutement devient plus stratégique. Alors que les chef-fes d'entreprise se tournent vers l'extérieur pour obtenir de l'expertise, une possibilité croissante s'offre à eux-elles de conseiller la direction sur tous les aspects de la stratégie de gestion des talents.

L'essor de l'intelligence artificielle générative (IAG) redéfinit les règles du jeu pour les professionnel-les de la dotation en personnel, et les candidat-es. L'évolution vers le perfectionnement des compétences et l'embauche reposant sur les compétences d'abord promet de changer la façon dont les recruteur-euses attirent et cherchent des talents. L'influence grandissante de la Génération Z signifie également que les employeurs doivent repenser leur image de marque et leurs initiatives en EDI (équité, diversité et inclusion). Tout cela avant d'aborder la question souvent épineuse de la rémunération.

Voici quelques-uns des facteurs déterminants et des tendances qui touchent le secteur de la dotation en personnel .



Navigation

Vue d'ensemble

Facteurs déterminants

Trois principales tendances

Facteurs déterminants



L'image de marque de l'employeur et l'EDI gagnent en importance

La nouvelle génération est beaucoup plus sensible à l'importance d'un environnement de travail inclusif et, à mesure que la Génération Z entre sur le marché du travail, l'importance de l'EDI et de l'image de marque de l'employeur s'accroît. Les rumeurs voulant que l'EDI soit vouée à disparaître ont été grandement exagérées ces derniers temps, puisque trois professionnelles du recrutement sur quatre affirment que l'embauche d'EDI ne perd pas de son importance. En fait, près de 20 % d'entre elles affirment qu'il s'agit d'une priorité plus importante que jamais. Pour demeurer concurrentielles, les organisations de dotation en personnel pourraient devoir repenser leur marque employeur afin de s'assurer qu'elle s'harmonise avec les valeurs des candidates.



La pénurie de talents incite les recruteur·euses à élargir leurs recherches

En raison d'un marché du travail tendu, les recruteur·euses et les équipes de recrutement ont dû faire preuve de créativité pour pourvoir les postes, ce qui signifie qu'ils-elles ont dû chercher à l'extérieur du bassin habituel de candidat·es. De nombreuses entreprises sont prêtes à s'éloigner des universités les plus prestigieuses pour trouver des talents, et se tournent vers les collèges publics et les écoles professionnelles pour trouver des candidat·es en début de carrière. Les compétences jouent aussi un rôle plus important. Des données récentes de LinkedIn révèlent que dans le cadre de leurs recherches, les recruteur·euses accordent cinq fois plus d'importance aux compétences pertinentes qu'aux diplômes universitaires. Tout cela signifie qu'il faut moins se préoccuper des diplômes et davantage se préoccuper des compétences.

Navigation

Vue d'ensemble

Facteurs déterminants

Trois principales tendances

Facteurs déterminants



Questions financières

En raison de l'inflation croissante et de la stagnation des salaires réels, la rémunération est devenue la principale préoccupation des candidat-es dans le monde entier. L'époque où les employeurs et les recruteur-euses pouvaient se permettre d'être frileux quant aux salaires est révolue. La transparence des salaires ne cessant de s'accroître, les chercheur-euses d'emploi et les employé-es n'hésitent pas à remettre en question les avantages qu'ils-elles y trouvent. Les recruteur-euses doivent avoir une bonne réponse.



Les candidat-es aiment toujours le télétravail

Au lendemain de la pandémie, les candidat-es sont toujours à la recherche de l'équilibre parfait entre vie professionnelle et vie privée, qu'il s'agisse d'un modèle entièrement à distance ou d'une approche hybride du travail. Toutefois, alors que 90 % des professionnel·les interrogé-es affirment que leurs patrons veulent les voir revenir au bureau, 72 % d'entre eux-elles se disent prêt-es à accepter un salaire moins élevé si cela leur permet de travailler à domicile. Il semble que certaines choses ne s'achètent pas avec de l'argent.



Les talents peuvent se permettre d'être exigeants

Alors que l'activité de recrutement connaît une baisse généralisée, le marché des talents demeure tendu et ne montre aucun signe de détente. Dans une étude récente, 57 % des répondants ont prédit qu'au cours des cinq prochaines années, l'avenir du recrutement sera plus favorable aux candidat-es et aux employé-es qu'à leurs employeurs. Les talents se trouvant en position de force, la rémunération joue naturellement un rôle important au moment de choisir de nouvelles opportunités, mais l'apprentissage et le perfectionnement ne sont pas loin derrière dans la liste des priorités.

Navigation

Trois principales tendances

Vue d'ensemble

Facteurs
déterminants

Trois principales
tendances



L'IAG rendra le recrutement plus humain

Loin d'être une menace, l'IAG est très prometteuse pour les professionnel·les des talents, permettant aux spécialistes en recrutement de passer moins de temps sur les tâches administratives et plus de temps sur les aspects humains de leur rôle, comme l'écoute des candidat·es, la compréhension de leurs désirs et le recours à de solides relations avec les entreprises clientes pour placer les bonnes personnes dans les bons postes.

Soixante-huit pour cent des employeurs interrogés en février 2023 se sont dits « très optimistes » ou « prudemment optimistes » quant à l'incidence de l'IAG sur le recrutement. Libéré·es des tâches banales et chronophages, les recruteur·euses auront davantage l'occasion de recourir à des compétences non techniques comme la résolution de problèmes, l'adaptabilité, la pensée critique et, peut-être la plus importante d'entre elles, l'empathie.

Navigation

Vue d'ensemble

Facteurs
déterminants

Trois principales
tendances

Trois principales tendances



L'embauche reposant sur les compétences deviendra l'étalon-or

Alors que des changements technologiques importants remettent en question la viabilité des modèles d'affaires traditionnels, de nombreuses organisations recherchent des compétences qui leur permettront d'accroître la valeur de leurs ressources existantes.

De plus en plus, les gestionnaires d'embauche organisent leur stratégie de main-d'œuvre en fonction des compétences dont ils disposent et de celles dont ils ont besoin. Quatre-vingt-onze pour cent des professionnel·les du recrutement affirment que la compréhension des compétences d'un·e candidat·e est indispensable pour prendre des décisions éclairées en ce qui concerne les talents. Le fait de se concentrer sur les compétences plutôt que sur les diplômes permet en outre de diversifier les embauches, d'intégrer de nouvelles perspectives au sein de la main-d'œuvre et de donner l'occasion à des talents jusqu'alors négligés de s'illustrer.

Navigation

Vue d'ensemble

Facteurs
déterminants

Trois principales
tendances

Trois principales tendances



Les employeurs offriront davantage de possibilités de croissance, d'apprentissage et de perfectionnement

Les nouvelles compétences et l'avancement professionnel sont très importants pour les jeunes travailleur·euses. En fait, ils-elles sont deux fois plus susceptibles d'apprécier la possibilité de gravir les échelons par rapport à leurs homologues de la Génération X. Soixante-seize pour cent des employé·es de la Génération Z considèrent l'apprentissage et le perfectionnement comme un facteur clé de l'engagement au travail.

L'apprentissage et le perfectionnement ne sont pas seulement bons pour les candidat·es individuel·les, ils sont également bons pour l'EDI. Lorsque LinkedIn a demandé à ses membres de quelle façon ils aimeraient voir les organisations devenir plus inclusives des groupes sous-représentés, « l'accroissement des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement » est apparu comme la réponse de premier rang dans plusieurs pays étudiés.



Merci d'avoir lu!

**Prêt-e à faire passer vos solutions de recrutement
au niveau supérieur?**

CLIQUEZ ICI pour en savoir plus sur nos services et sur la façon
dont nous pouvons répondre aux besoins de votre entreprise .