



10 Tendances Recrutement à  
Suivre de Près en 2024

RAPPORT

## 10 TENDANCES RECRUTEMENT À SUIVRE DE PRÈS EN 2024

# En 2024, quelles évolutions vont impacter vos stratégies de recrutement ?

Les acteurs des ressources humaines jouent un rôle central dans la définition des stratégies de talent et des orientations futures des entreprises. Fin 2023, plusieurs tendances clés ont commencé à redéfinir le paysage du recrutement.

Voici les 10 tendances majeures qui se démarqueront en 2024 :

- 01 Intelligence artificielle et Machine learning
- 02 Recrutement basé sur les compétences
- 03 DEI (diversité, équité et inclusion)
- 04 Travail flexible et à distance
- 05 Bien-être des employés
- 06 Montée en compétences et reconversion
- 07 Image de marque de l'entreprise
- 08 Power Skills : compétences du futur
- 09 Recrutement axé sur les données et l'analyse
- 10 Tendances générationnelles

## 1. La Croissance Rapide de l'Intelligence Artificielle et du Machine Learning

L'intelligence artificielle et le machine learning ont pris une place prépondérante l'année dernière et progressent dans le domaine des ressources humaines et du recrutement. Actuellement, 63% des entreprises investissent ou prévoient d'investir dans des solutions d'intelligence artificielle pour résoudre les problèmes liés à l'acquisition de talents (Gartner). En 2024, les organisations qui cherchent à rationaliser et à améliorer leur recherche de talents se tourneront vers l'intelligence

artificielle pour obtenir des informations, car elle a le potentiel d'influencer tous les aspects du processus de recrutement. Les solutions d'intelligence artificielle rédigent des descriptions de poste plus claires, mettent en correspondance les candidats, automatisent les processus et améliorent l'intégration. En 2024, les organisations devront être attentives à l'utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement, notamment en ce qui concerne l'utilisation des données et les évolutions juridiques (qui dépendront du contexte local). Mais le potentiel de l'intelligence artificielle pour transformer le processus de recrutement est significatif.

Et ce n'est pas tout, l'intelligence artificielle transforme également les métiers eux-mêmes. Les postes de responsables de l'IA ont triplé dans le monde au cours des cinq dernières années, et les rôles incluant ou directement liés à l'IA ont considérablement augmenté.

D'une part, cela peut impacter la fidélisation des employés car certains postes sont remplacés, tandis que d'autre part, il existe un potentiel de montée en compétences pour les employés actuels qui peuvent avoir des opportunités de développement liées à l'IA. En utilisant des évaluations basées sur les données, nous pouvons aider les responsables du recrutement à obtenir un aperçu du potentiel de carrière des talents et de leurs compétences.

## 2. Le Recrutement Centré sur les Compétences est en Progression

Les critères de recrutement évoluent. Alors que de nombreux responsables du recrutement mettent l'accent sur les qualifications comme critère principal, d'autres adoptent une approche basée sur les compétences, en se concentrant sur les compétences des candidats - à la fois les compétences comportementales (telles que l'adaptabilité, la communication, l'intelligence émotionnelle) et les compétences techniques (comme la maîtrise d'AdWords, du codage, de la rédaction), ainsi que sur les responsabilités. Les données de LinkedIn montrent qu'une approche axée sur les compétences peut élargir les viviers de talents jusqu'à 10 fois. En utilisant la psychométrie, les responsables du recrutement peuvent évaluer de manière fiable les ensembles de compétences des candidats pour vous aider à sélectionner les meilleurs talents qui performeront à court et à long terme. Cette approche stratégique peut conduire à une main-d'œuvre plus diversifiée et polyvalente, et même contribuer à améliorer les taux de rétention.

## 3. Une Demande Continue de Travail Flexible et à Distance

L'engouement pour le travail flexible demeure fort, avec une demande croissante des employés pour des pratiques de travail à distance et de la flexibilité. En 2024, le débat sur le travail à distance persiste, avec de nombreuses organisations encore divisées quant à ses avantages en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle par rapport à la productivité.

Selon une recherche d'Upwork, d'ici 2025, environ 32,6 millions d'Américains travailleront à distance,

dont plus de 98 % seront intéressés à travailler à distance au moins une partie du temps. Les organisations qui se concentrent sur la fidélisation et l'acquisition de talents devront examiner les motivations et les valeurs de leurs candidats et équipes pour trouver le bon équilibre.

## 4. Un Renouveau de l'Attention Portée à la DEI

Les organisations continuent d'évoluer dans leur approche de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion (DEI). Ces dernières années ont vu l'émergence de responsables DEI et l'adoption de nouvelles politiques, initiées au plus haut niveau. Cependant, il reste encore beaucoup à accomplir. En 2024, une réaffirmation de l'engagement envers la DEI devrait être une priorité pour les organisations qui cherchent à cultiver des équipes diversifiées, intégrant un large éventail de compétences et de valeurs pour progresser. Selon un récent rapport du WEF, les organisations dotées de cultures inclusives sont 3,8 fois plus susceptibles de tirer pleinement parti de leurs employés et d'enregistrer des taux de rétention améliorés.

## 5. Rétention en Soutenant le Bien-Être des Employés

Pour l'année 2024, 28 % des professionnels des ressources humaines classent le bien-être des employés comme leur deuxième priorité la plus importante. Avec la rétention des talents constituant l'un des plus grands défis pour les organisations, il est temps d'examiner de près les initiatives mises en place pour soutenir le bien-être des employés. De la création de cultures de travail plus inclusives aux discussions ouvertes sur la santé physique et mentale, les employés d'aujourd'hui

aspirent à évoluer dans des environnements où ils se sentent valorisés en tant qu'individus aussi bien qu'en tant qu'employés.

## 6. Programme de Développement des Compétences et de Reconversion

La nature de la main-d'œuvre est en constante évolution, suscitant une demande croissante de compétences émergentes. Si la technologie remplace certaines tâches, elle impose également aux employés la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences et de maîtriser de nouveaux systèmes pour rester performants dans l'avenir. Les employeurs prévoient que 44 % des compétences des travailleurs seront perturbées dans les cinq prochaines années. En effectuant une analyse détaillée des compétences de leur main-d'œuvre, les entreprises peuvent identifier les lacunes actuelles en compétences au sein de leurs équipes. Sur cette base, les responsables du recrutement peuvent élaborer des programmes de développement des talents en examinant les rôles et les performances, afin de façonner les descriptions de poste futures et de planifier des pipelines de talents pour répondre aux besoins de recrutement anticipés. Les évaluations psychométriques jouent un rôle crucial en aidant les professionnels des RH à sélectionner les candidats les mieux adaptés en fonction des ensembles de compétences et des exigences du poste. Cela leur permet de promouvoir les candidats qui correspondent le mieux au poste avec confiance, tout en mettant en lumière les opportunités de développement et l'éligibilité aux programmes de formation. En intégrant ces outils dans leur processus de recrutement et de développement des talents, les entreprises peuvent assurer un alignement optimal entre les compétences des travailleurs et les objectifs organisationnels à long terme.

## 7. Quelle est votre Image de Marque ?

La gestion de la marque de l'entreprise émerge comme une priorité cruciale pour l'année 2024. Dans un marché où la demande de talents reste élevée, les candidats ont l'embarras du choix et cherchent des organisations qui correspondent à leurs valeurs et aspirations. La présentation de l'entreprise, ses valeurs et sa vision future seront minutieusement examinées. Les professionnels des ressources humaines visant à attirer les millennials et la génération Z devront peut-être réévaluer leur présence sur les réseaux sociaux, leurs porte-parole internes, et la communication de leurs valeurs pour attirer les meilleurs candidats. Des outils tels que SOSIE 2nd Generation, peuvent aider les organisations à examiner de plus près leurs valeurs et leurs motivations. L'analyse des retours des employés peut aider les équipes RH à façonner les plans de développement de carrière et les stratégies de recrutement.

## 8. Power Skills : Des Compétences Essentielles pour l'Avenir

Les "Power Skills" sont les compétences qui alimenteront l'économie mondiale et les carrières des individus aujourd'hui et demain. Un récent rapport de Pearson a identifié que les Power Skills les plus recherchées par les employeurs sont actuellement la communication, le service client, le leadership, l'attention aux détails et la collaboration - des compétences humaines essentielles pour le succès commercial et personnel. En 2024, les responsables des ressources humaines devront examiner comment ils peuvent aider les employés à développer ces ensembles de

compétences et à progresser dans leur carrière. Les individus qui se sentent mieux investis sont plus susceptibles de rester au sein de l'organisation. Des outils tels que le Watson-Glaser III (test de la pensée critique), peuvent aider les responsables du recrutement à identifier les meilleurs ensembles de compétences en fonction des critères de poste et à fournir les insights nécessaires pour sourcer et sélectionner des candidats possédant les bonnes compétences.

## 9. Recrutement Axé sur les Données et l'Analyse

Dans le sillage de l'IA et du machine learning, l'utilisation des données pour éclairer les processus de recrutement gagne en popularité. Un recrutement inefficace ne pèse pas seulement sur les finances, mais aussi sur la productivité et la motivation des équipes. En exploitant les données, les responsables RH peuvent prendre des décisions de recrutement objectives et éclairées. Ces insights peuvent également révéler l'efficacité des processus de sélection, permettant des ajustements bénéfiques pour l'expérience des candidats et le succès global de l'entreprise. En analysant les coûts de recrutement, la durée du processus, les dépenses de formation et d'intégration, les données transforment le recrutement en un processus plus responsable que jamais. Elles deviennent l'épine dorsale des décisions stratégiques en matière de recrutement, offrant aux entreprises un avantage concurrentiel dans la recherche et l'acquisition des meilleurs talents.

## 10. Générationnelles et Démographiques

Selon un article de Deloitte Insights, les travailleurs de la génération Z et les millennials peuvent jouer un rôle de catalyseur dans la construction

d'une main-d'œuvre résiliente. On prévoit qu'ils représenteront plus de la moitié de la main-d'œuvre d'ici 2030. Ils sont centrés sur des valeurs, recherchent un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et se soucient de l'environnement, de l'état du monde et de l'avenir ! Cette année, les employeurs peuvent autonomiser ces travailleurs en capitalisant sur leur passion et leur détermination pour créer un avenir meilleur. Ils peuvent le faire en mettant en place des activités et des politiques telles que la création de groupes de soutien aux employés (ESG), le soutien des activités communautaires et l'offre de congés bénévoles.



## Anticipez l'avenir de votre processus de recrutement

La construction d'une main-d'œuvre résiliente requiert du temps et une planification minutieuse. Les professionnels des ressources humaines qui maîtrisent l'adoption de la technologie et l'exploitation des données profiteront des tendances actuelles qui façonneront l'année 2024. Quelles tendances méritent votre attention ? Pour obtenir de l'aide et des conseils, découvrez comment Pearson TalentLens peut soutenir les professionnels des ressources humaines en entrant en contact avec notre équipe dès aujourd'hui.

## À propos de TalentLens

TalentLens est une composante centrale de la division Workforce Skills de l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage Pearson et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes.

La division Workforce Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que Faethm IA – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données pour se projeter de manière opérationnelle dans l'avenir des compétences d'une entreprise, et Credly – le leader mondial des badges numériques certifiants.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.