



Suscitez l'intérêt des candidats qui correspondent à vos besoins d'embauche



Qu'ils reçoivent des candidatures en excès ou en nombre insuffisant, de nombreux employeurs éprouvent encore des difficultés à trouver des candidats qui correspondent à leurs besoins précis. Ce problème est souvent lié à des écarts de compétences internes et externes, qui existent dans de nombreux secteurs.

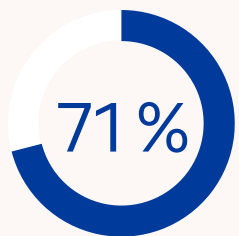
Un écart des compétences permanent ayant plusieurs causes

Les analyses les plus récentes tirées de l'[Enquête mondiale 2024 sur les espoirs et les craintes des travailleurs de PwC*](#) révèlent que la tendance des employés qui prévoient changer d'emploi, connue sous le nom de « grande démission » aux États-Unis, se maintient pour une troisième année, forte de 28 % d'entre eux susceptibles de déménager au cours des 12 prochains mois comparativement à 19 % en 2022.

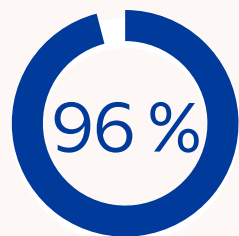
Parmi les employeurs, 58 % trouvent le recrutement plus difficile qu'il y a trois ans, selon une [enquête Indeed et YouGov*](#), menée en 2024. Une grande partie de ces employeurs attribuent cette difficulté à un manque de candidats pertinents.

Une [enquête américaine menée par Indeed Flex*](#) en 2024 révèle que 71,25 % des directeurs et des vice-présidents ont de la difficulté à trouver des talents pertinents et que 73 % d'entre eux peinent à recruter des talents aussi rapidement qu'ils le souhaitent.

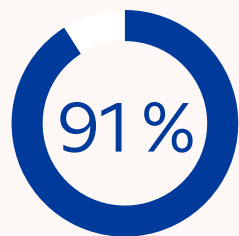
Selon une enquête menée dans le cadre de l'[étude des salaires dans le domaine des TI de Hays Australia pour l'exercice 2023/2024*](#), 96 % des employeurs du secteur des TI ont accusé un écart des compétences par rapport à 91 % des employeurs des autres secteurs.



des directeurs et vice-présidents
aux États-Unis ont du mal à
trouver des talents de qualité



des employeurs du secteur
des TI en Australie et en
Nouvelle-Zélande ont accusé
un écart des compétences



des employeurs d'autres
secteurs en Australie et en
Nouvelle-Zélande ont
accusé un écart des
compétences

Ce que cela signifie pour les employeurs

À titre de gestionnaire de recrutement, vous pouvez prendre diverses mesures pour gérer ces écarts de compétences :

Efforcez-vous de comprendre les besoins changeants de vos candidats cibles et harmonisez au mieux vos avantages et conditions de travail.

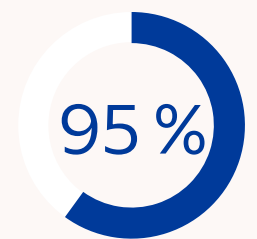
Élargissez votre bassin de talents potentiels des manières suivantes :

- en réduisant le nombre de compétences requises que vous recherchez tout en songeant à perfectionner les nouvelles personnes embauchées qui possèdent les compétences essentielles recherchées;
- en utilisant un langage inclusif dans vos publications d'offre d'emploi.

Optimisez l'expérience du candidat en évaluant et en simplifiant les processus.

Nous vous aidons à cibler davantage de talents pertinents

Une fois que vos descriptions de poste sont optimisées pour combler les écarts potentiels en matière de compétences, il est essentiel de les présenter aux bons candidats au bon moment. Les [Annonces Indeed](#) peuvent vous aider à promouvoir vos offres d'emploi sur Indeed, sur Glassdoor et sur notre Réseau de plateformes de confiance. Elles vous permettent également d'atteindre potentiellement des millions de chercheurs d'emploi et de garder vos objectifs de recrutement à l'esprit. Et vous pouvez augmenter encore plus la visibilité de vos offres d'emploi grâce aux [Annonces commanditées](#). Ciblez des publics pertinents afin d'attirer d'excellents candidats rapidement et facilement pour vos postes vacants.



Les Annonces commanditées publiées
directement sur Indeed ont 95 % plus de
chances de mener à une embauche que
les annonces non commanditées¹.

Trouvez les meilleurs talents grâce à votre marque employeur

Les chercheurs d'emploi souhaitent connaître la culture et les valeurs de votre entreprise avant d'y postuler. Les [Annonces Marque employeur](#) vous permettent de raconter l'histoire unique de votre entreprise afin qu'elle se démarque auprès d'un large public, ce qui renforce la présence et la notoriété de votre marque.

Le [Centre Marque employeur](#) vous permet de gérer votre marque sur Indeed et sur Glassdoor à partir d'un seul endroit et vous fournit des renseignements stratégiques exploitables afin que vous puissiez optimiser le rendement de votre marque. Les employeurs utilisant les Annonces Marque employeur et le Centre Marque employeur rapportent en moyenne une augmentation de 19 % des candidatures commencées sur Indeed².

3,5 fois

Les chercheurs d'emploi totalisant
10 impressions des
Annonces Marque employeur sur
Indeed ont 3,5 fois plus de chances de
postuler à un poste d'une entreprise
comparativement à une seule
impression d'annonce³.

De l'optimisation de votre marque employeur au ciblage de millions de chercheurs d'emploi sur Indeed, Glassdoor et d'autres sites pertinents, nous avons les solutions pour vous aider à attirer les candidats dont vous avez besoin. [Communiquez avec nous dès aujourd'hui.](#)

* Contenu en anglais.

1. Données d'Indeed (à l'échelle mondiale).

2. Données mensuelles d'Indeed pour les employeurs (à l'échelle mondiale), de janvier à juin 2024. Les résultats peuvent varier.

3. Données d'Indeed (à l'échelle mondiale).

Ce document est soumis aux droits d'auteur appartenant à Indeed, Inc. Toute utilisation, modification, reproduction, retransmission ou republication de la totalité ou d'une partie du présent document sans l'accord écrit d'Indeed est expressément interdite. Indeed décline toute responsabilité quant à l'utilisation ou à l'application de l'information contenue dans le présent document ou quant à son interprétation. Copyright © 2025, Indeed, Inc. Tous droits réservés.