



# métiermorphose

Anticipez le futur, maîtrisez le changement

VEILLE STRATÉGIQUE ET DÉCODAGE SUR  
LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS



ZOOM sur le métier de  
**recruteur(se)**

# #04

Janvier 2024



[www.campus-career.fr](http://www.campus-career.fr)



CAMPUSCAREER



**métiermorphose**

Anticipez le futur, maîtrisez le changement

VEILLE ET DÉCODAGE SUR  
LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS

**#4** ZOOM sur le métier de **recruteur**

## Décryptage de la transformation des métiers

Dans un monde en perpétuelle évolution, il est primordial de rester informé et préparé aux transformations à venir. Chaque mois, nous porterons un éclairage sur un métier spécifique, explorant ses défis, ses opportunités et son évolution possible dans un futur proche.

**Notre objectif ?** Vous offrir une vision claire et anticipée des carrières de demain, et vous accompagner dans cette transition passionnante. Rejoignez-nous dans cette exploration des métiers de demain.



**Ghyslaine LEMARCHAND,**  
Directrice associée de Campus Career

Indicateur de l'exposition  
aux transformations



**ÉLEVÉE**

MÉTIER : **RECRUTEUR(SE)**



**CONTEXTE  
DU MÉTIER**

Le métier de recruteur est actuellement en pleine mutation, influencé par l'évolution rapide des technologies, des changements sociétaux majeurs, et l'émergence de nouvelles attentes en matière de gestion des talents. Historiquement centré sur l'identification et la sélection des candidats, le recruteur d'aujourd'hui doit intégrer une multitude de compétences allant de la compréhension approfondie des outils numériques à une forte sensibilité aux enjeux de diversité et d'inclusion.



La numérisation a révolutionné la façon dont les recruteurs interagissent avec les candidats et gèrent les processus de recrutement. Les plateformes en ligne, les logiciels de suivi des candidatures et les outils d'analyse prédictive deviennent des incontournables. Par ailleurs, les attentes sociétales concernant la diversité, l'équité et l'inclusion transforment la manière dont les recruteurs abordent la sélection et l'intégration des talents.

En outre, la pandémie de COVID-19 a accéléré le passage au travail à distance, modifiant ainsi les exigences et les compétences recherchées chez les candidats. Cette situation impose aux recruteurs de développer de nouvelles stratégies pour évaluer efficacement les compétences et l'adéquation culturelle des candidats dans un environnement de plus en plus virtuel.



## MISSIONS ET ACTIVITÉS DU FUTUR

### Intégration de la technologie dans le recrutement

Les recruteurs devront intégrer de manière fluide des outils technologiques avancés tels que l'intelligence artificielle, la réalité augmentée et la réalité virtuelle dans leurs processus de recrutement. L'utilisation de la réalité augmentée et virtuelle offrira des possibilités d'entretiens immersifs et interactifs, permettant aux candidats de se plonger dans des environnements de travail simulés pour une meilleure compréhension des rôles.

### Personnalisation du processus de recrutement

Grâce aux avancées en IA et en analyse de données, les recruteurs pourront personnaliser les processus de recrutement en fonction des besoins spécifiques de l'organisation et des caractéristiques uniques de chaque candidat. Cela implique une capacité à interpréter les données pour adapter les stratégies de sourcing, les évaluations des candidats et les parcours d'intégration, assurant ainsi une efficacité maximale pour chaque recrutement.

### Facilitation du recrutement collaboratif et inclusif

Les recruteurs joueront un rôle de plus en plus important en tant que facilitateurs d'un recrutement

collaboratif et inclusif. Ils devront encourager la participation active des équipes dans les processus de sélection, faciliter les discussions inclusives et les évaluations collaboratives, et cultiver un environnement de recrutement où la diversité et l'inclusion sont prioritaires et valorisées.

### Stratégies proactives de sourcing et d'engagement

Avec une concurrence accrue pour les talents, les recruteurs devront développer des stratégies proactives pour identifier et engager des candidats potentiels, bien avant qu'ils ne deviennent activement en recherche d'emploi. Cela impliquera une utilisation plus stratégique des réseaux sociaux, des plateformes professionnelles et des outils d'engagement des talents.

### Éthique et conformité dans le recrutement

La protection de la vie privée des candidats deviendra un enjeu central, poussée par des réglementations plus strictes en matière de protection des données. Les entreprises devront renforcer leurs mesures de sécurité et garantir une utilisation éthique des informations personnelles des candidats tout au long du processus de recrutement.



## COMPÉTENCES CLÉS REQUISES

### Maîtrise des technologies numériques

- Utilisation efficace des systèmes de sourcing, de gestion des candidatures et des plateformes de recrutement en ligne.
- Compétences dans l'application de la réalité virtuelle et augmentée pour simuler des environnements de travail et évaluer les compétences des candidats

### Analyse de données

- Capacité à interpréter les données des candidats pour affiner les stratégies de recrutement et prédire les besoins futurs en compétences.
- Utilisation d'algorithmes de matching des compétences et de l'analyse prédictive pour une sélection plus précise et stratégique des candidats.

### Communication et relations humaines

- Aptitude à créer des expériences candidats engageantes, à mener des entretiens efficaces et à établir des relations de confiance, même dans un environnement virtuel
- Intelligence émotionnelle élevée pour comprendre

et répondre aux besoins et motivations variés des candidats, facilitant ainsi une interaction plus personnalisée

### Diversité, équité et inclusion

- Sensibilité et connaissance approfondie des enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion, essentiels pour développer des stratégies de recrutement inclusives et éthiques
- Engagement actif dans la promotion de pratiques de recrutement qui valorisent la diversité des expériences, des perspectives et des compétences

### Veille stratégique et adaptabilité

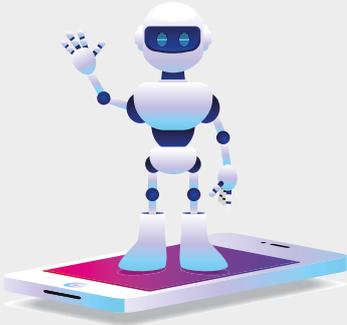
- Capacité à suivre les tendances du marché du travail et les évolutions législatives liées à l'emploi, adaptant les stratégies de recrutement en conséquence
- Flexibilité et adaptabilité face aux changements rapides dans les pratiques de recrutement et les technologies, assurant une réponse proactive aux défis du marché du travail



**métiermorphose**  
Anticipez le futur, maîtrisez le changement

VEILLE ET DÉCODAGE SUR  
LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS

**#4** ZOOM sur le métier de **recruteur**



## CE QU'EN PENSE **CHATGPT ?**

**Je vais vous fournir une perspective basée sur mes connaissances et mon analyse de l'évolution potentielle du métier de recruteur d'ici 2035.**

” D'ici 2035, le métier de recruteur connaîtra des transformations significatives, principalement dues à l'évolution des technologies et aux changements dans les attitudes sociétales à l'égard du recrutement et de la gestion des talents. Voici quelques perspectives sur l'avenir du recrutement :

**Intégration poussée de l'IA dans le recrutement :** l'intelligence artificielle deviendra un pilier central dans le processus de recrutement, offrant des capacités d'analyse prédictive et de personnalisation sans précédent. Les recruteurs utiliseront l'IA pour affiner la compréhension des besoins en compétences, permettant un ciblage et une sélection des candidats plus stratégiques et individualisés.

**Expériences de candidature immersives :** les technologies immersives, telles que la réalité virtuelle et augmentée, transformeront les interactions avec les candidats. Ces outils seront utilisés pour simuler des environnements de travail et des scénarios professionnels, offrant ainsi une évaluation plus approfondie et engageante de l'adéquation des candidats avec la culture et les exigences de l'entreprise.

**Priorité à la diversité et à l'inclusion :** la diversité, l'équité et l'inclusion seront des éléments centraux des stratégies de recrutement, avec des technologies avancées aidant à minimiser les biais inconscients. Cela encouragera la création d'équipes plus diversifiées, améliorant l'innovation et la réflexion créative au sein des organisations, tout en reflétant une société globale et diversifiée.

**Le recruteur en tant que conseiller stratégique :** Les recruteurs évolueront au-delà de leur rôle traditionnel pour devenir des conseillers stratégiques clés au sein des entreprises. Ils exploiteront des données complexes pour anticiper les tendances du marché du travail et fourniront des conseils éclairés sur les stratégies de développement des talents et la planification de la main-d'œuvre.

En conclusion, le recruteur de 2035 alliera expertise technologique et sensibilité humaine, adoptant une approche à la fois analytique et empathique pour attirer, évaluer et intégrer les talents dans un paysage professionnel en constante évolution



[www.campus-career.fr](http://www.campus-career.fr)



 [contact@campus-career.fr](mailto:contact@campus-career.fr)

 Suivez-nous sur LinkedIn