

# Les enjeux et tendances du recrutement en 2023

*« Il est facile de recruter mille soldats, mais il est difficile de trouver un général » dit un proverbe chinois... alors autant optimiser les processus de recrutement ! Maddyness et Millenials font le point sur les enjeux et les tendances du secteur RH en 2023, et notamment l'aspect recrutement.*

Temps de lecture : minute

---

15 mai 2023

Quiet quitting, conscious quitting, effet boomerang, télétravail... le marché de l'emploi connaît actuellement de nouvelles tendances qui émergent dans un contexte post-Covid, de prise de conscience sociétale ou encore de période inflationniste. Une situation qui n'épargne aucun secteur, même celui du digital, comme l'explique Alison Lumbroso, cofondatrice du cabinet de recrutement Millenials.io.

*" Dans le monde des startups, on assiste en plus depuis 2022 à un changement de paradigme lié en partie à la conjoncture économique qui a mis fin à la période euphorique des levées de fonds à tout va et qui réduit l'offre de CDI pour se tourner vers le freelancing. ". Quand en plus 8 entreprises sur 10 déclarent rencontrer des difficultés à recruter, tout concourt donc à ce que les processus d'embauche soient plus efficaces.*

## La diversification des profils recherchés

Au niveau des profils recherchés dans le secteur digital, se retrouvent " *en tête toujours les profils tech, suivis de ceux de chefs de projet digitaux, puis de managers e-commerce et les experts produit, type*

*product owner ou product designer* ", poursuit Alison Lumbroso. À noter que s'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir, puisque les femmes n'occupent que 23 % des postes dans l'IT, les métiers du secteur s'ouvrent de plus en plus à l'inclusivité grâce notamment à des écoles ou organismes de formation dédiés au sujet comme [ADA Tech School](#) ou [DesCodeuses](#).

D'autant qu'un rapport de McKinsey souligne que les équipes mixtes sont plus performantes, avec des employés plus engagés et offrent plus de facilité à embaucher de meilleurs profils.

## Chercher une personnalité et non des compétences

Les fiches de postes évoluent aussi en fonction de ce contexte global. En plus de préciser les hard et soft skills recherchées, il est conseillé de parler de la marque, de la vision de l'entreprise, le tout sur un ton de moins en moins scolaire, mais plutôt vivant. " *Après tout, on ne cherche pas des compétences mais une personnalité et mon conseil est de ne pas vouloir enfermer un profil dans une case mais au contraire de savoir s'adapter au candidat ou candidate* ", précise [Alison Lumbroso](#). Il ne faut pas hésiter non plus à évoquer la question du télétravail, qui est devenue centrale depuis la pandémie de Covid, en full time ou plus couramment de façon partielle.

## Optimiser les processus de recrutement

Même si le coût d'un recrutement est très variable en fonction de l'entreprise ou du poste, il est relativement élevé. De ce fait, autant l'optimiser et fluidifier le processus. Surtout que l'intelligence artificielle est passée par là pour donner quelques solutions, comme ChatGPT pour la rédaction de fiches de poste ou [Kaspr](#) pour automatiser une partie de la

prospection sur LinkedIn. " *Il est vrai que la technologie permet d'automatiser certaines tâches, mais ça doit être fait à petite dose car l'humain doit rester au cœur du processus* ", considère Alison Lumbroso, qui a justement cofondé Millenials.io dans le but de se démarquer de la concurrence avec un service qualitatif, artisanal, mais aussi une expérience candidat optimale.

## L'importance grandissante de la marque employeur

Autre facteur important des recrutements actuels : la marque employeur. Selon Glassdoor, elle permet de diminuer le coût de recrutement de 43 % et d'attirer 50 % de meilleurs talents en plus. Il s'agit donc de travailler sa stratégie de marketing RH par exemple avec des sites comme Welcome to the Jungle ou des réseaux comme LinkedIn. " *Un réseau social qui permet aussi de travailler sur les recommandations de pair à pair, donc de donner plus de crédit à l'entreprise comme au candidat, mais aussi de s'affranchir parfois du CV un peu classique pour regarder avant tout l'expérience* ", souligne Alison Lumbroso.



À lire aussi

Welcome to the Jungle : se battre pour rester cohérent avec ses valeurs

---

Article écrit par Maddyne avec Millenials