

**LHH**

Recruitment  
Solutions

# Tendances du marché de l'emploi

Des indicateurs pour guider votre évolution de carrière



# Sommaire

## Partie 1 : Focus sur les tendances du marché de l'emploi dans 7 domaines d'expertise

Comptabilité & Finance	04
Juridique & Compliance	04
IT & Digital	04
Sales & Marketing	05
Ingénierie & Construction	05
Achats & Supply Chain	06
Ressources Humaines	06

## Partie 2 : Préparer l'avenir du recrutement

L'avenir est en mouvement	07
Le recrutement basé sur les compétences	08
Le management comme facteur d'engagement	08
Les parcours professionnels non traditionnels	09
L'importance grandissante des soft-skills	11
Conclusion	11

# Partie 1: Focus sur les tendances du marché de l'emploi dans 7 domaines d'expertises



Comprendre les tendances du marché de l'emploi peut vous permettre de mieux piloter votre carrière. Comment les tendances des 12 prochains mois affecteront-elles votre domaine d'expertise actuel ? Quelles sont les perspectives pour les autres fonctions qui vous intéressent ? Consultez notre aperçu de sept grands domaines d'expertise pour en savoir plus.

## Les domaines d'expertise, en bref

### Comptabilité et finance

Le marché mondial des services comptables devrait atteindre **735,94 milliards de dollars en 2025<sup>1</sup>**. Malgré cela, de nombreux professionnels du secteur admettent avoir eu des difficultés à recruter au cours de l'année 2023 écoulée. En effet, le nombre de candidatures a même été qualifié d'inquiétant<sup>2</sup> en 2022.

L'intelligence artificielle est au centre des préoccupations. Toutefois, l'adoption de l'IA pourrait être une aubaine pour les jeunes talents. **86 % des experts-comptables<sup>3</sup> espèrent que les technologies financières leur offriront davantage de possibilités de travailler plus efficacement** et leur permettront d'être un meilleur partenaire commercial pour leurs clients.

## Juridique & Compliance

Les cabinets juridiques et les départements juridiques des entreprises font face à un marché perturbé alors que les budgets des clients sont tendus.

Malgré le resserrement des budgets, les prévisions anticipaient que **la demande d'expertise en matière de risques et de conformité devait augmenter de 7% en 2023<sup>4</sup>**, car toutes les industries font face à des risques liés à la cybersécurité. Ce début d'année 2023 plus intense que prévu a conduit à une demande croissante d'expertise légale à l'été<sup>5</sup>, alimentée par la croissance des faillites, ainsi que des litiges.



«Les cabinets juridiques et les départements juridiques des entreprises font face à un marché perturbé alors que les budgets des clients sont tendus.»



## IT & Digital

Les projections des dépenses mondiales en informatique atteignent **4,6 billions de dollars en 2023<sup>6</sup>**, en hausse de 5,1 % par rapport à 2022, selon Gartner. Un rapport de la Commission Européenne indique que la France se classe au 12ème rang du DESI (Digital Economy and Society Index)<sup>7</sup>.

**Selon l'étude de France Digitale, les start-up technologiques devraient créer 50 000 nouveaux emplois d'ici 2024<sup>8</sup>.**

L'investissement dans les technologies

est également pris en compte par le gouvernement français qui met en œuvre le plan « France 2030<sup>9</sup> ». Avec un investissement de **54 milliards d'euros sur une période de 5 ans**, cette initiative a pour but de stimuler la compétitivité industrielle et de soutenir le développement des technologies. La moitié des fonds sera allouée à des acteurs émergents, tandis que l'autre moitié sera dédiée à des initiatives de décarbonation. Cette démarche s'articule autour de 10 objectifs visant à mieux comprendre, mieux vivre et mieux produire, à l'horizon 2030<sup>9</sup>.

## Sales & Marketing

La publicité et le marketing numériques devraient atteindre une valeur de marché de **780 milliards de dollars d'ici 2026<sup>10</sup>**. Les responsables des ventes et du marketing se concentrent intensément sur l'IA, avec des outils tels que ChatGPT qui pourraient faciliter la vie du marketeur (h/f). À noter également, la croissance prévue de l'industrie du marketing d'influence, qui devrait atteindre une part de marché de 21,1 milliards de dollars<sup>11</sup>.

La personnalisation du service client est également essentielle pour les directeur·rices marketing, et **la mise en œuvre d'algorithmes à cette fin est l'une des trois priorités pour 38% d'entre eux<sup>12</sup>**. Peut-être encore plus important encore pour le secteur : la créativité. La grande majorité (89%)<sup>12</sup> des marques à forte croissance s'accordent à dire que le succès à long terme dépendra de la capacité à favoriser la créativité.

«Les responsables des ventes et du marketing se concentrent intensément sur l'IA, avec des outils tels que ChatGPT qui pourraient faciliter la vie du marketeur (h/f) »



## Ingénierie & Construction

Malgré les problèmes d'approvisionnement en 2022 et 2023, **le marché mondial de la construction devrait atteindre une valeur de 14,5 billions de dollars d'ici 2031<sup>13</sup>**, tandis que l'ingénierie devrait atteindre 1 316,06 milliards de dollars en 2027<sup>14</sup>.

L'utilisation de l'IA, de l'automatisation et des drones dans les Life Sciences devrait augmenter fortement, le marché mondial des drones étant estimé à 318,2 millions de dollars en 2023. Il est également prévu qu'il augmente de 13,6% d'ici 2033<sup>15</sup>, alimenté par des ambitions infrastructurelles.



## Achats & Supply

Le marché mondial de la gestion de la Supply Chain est évalué à 21,95 milliards de dollars en 2023 et devrait atteindre 30,91 milliards de dollars d'ici 2026<sup>16</sup>.

**La technologie est en tête de liste, avec 74 % des leaders de la chaîne d'approvisionnement augmentant leurs investissements dans l'innovation<sup>17</sup>.** La cybersécurité est

devenue une préoccupation majeure, 55,5 % des entreprises la citant comme leur priorité absolue<sup>17</sup>. La durabilité, quant à elle, façonne de plus en plus les achats, avec 48 % des entreprises sous pression pour adopter des chaînes d'approvisionnement plus vertes, et par conséquent, 88 % des entreprises qui tiennent les fournisseurs responsables<sup>18</sup> avec des tableaux de bord de performance ESG.

## Ressources Humaines

D'après une étude menée en 2021, il était estimé que le marché mondial des ressources humaines devrait atteindre une valeur de 24,25 milliards de dollars en 2023<sup>19</sup>. En plus de s'adapter à une nouvelle organisation du travail alliant présence au bureau, travail à distance et hybride, à laquelle 4 employés sur 5 sont désormais convertis<sup>20</sup>, **les leaders des**

**ressources humaines adoptent l'IA, 85 % l'utilisant déjà<sup>21</sup> pour les tâches quotidiennes.**

Cela ne diminue pas les préoccupations de 42 % des responsables des ressources humaines interrogés, craignant que leur emploi ne soit menacé à cause de l'IA<sup>21</sup>.

## Sources

- 1 – <https://blog.gitnux.com/accounting-industry-statistics/>
- 2 – <https://www.icaew.com/insights/viewpoints-on-the-news/2022/aug-2022/decline-in-applicant-numbers-raises-alarm-for-recruiters>
- 3 – <https://www.accountancyage.com/2023/06/01/tech-and-meaningful-work-boost-accounting-talent-pipeline/>
- 4 – <https://www.lexisnexis.co.uk/research-and-reports/glp-index-2022-overview.html>
- 5 – <https://www.thomsonreuters.com/en/press-releases/2023/august/2023-recovery-for-the-law-firm-market-continued-in-q2-thomson-reuters-law-firm-financial-index.html>
- 6 – <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-10-19-gartner-forecasts-worldwide-it-spending-to-grow-5-percent-in-2023>
- 7 – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/policies/desi-france>
- 8 – [https://storage.googleapis.com/eactual-prod.appspot.com/prod/article/783\\_649c4400e206c/Etude%20France%20Digitale%20x%20Actual%20Group%20-%20Juin%202023.pdf](https://storage.googleapis.com/eactual-prod.appspot.com/prod/article/783_649c4400e206c/Etude%20France%20Digitale%20x%20Actual%20Group%20-%20Juin%202023.pdf)
- 9 – <https://www.economie.gouv.fr/france-2030>
- 10 – <https://www.linkedin.com/pulse/future-digital-marketing-top-trends-watch-2023-iturhs-consultancy/>
- 11 – [https://influencermarketinghub.com/ebooks/Influencer\\_Marketing\\_Benchmark\\_Report\\_2023.pdf](https://influencermarketinghub.com/ebooks/Influencer_Marketing_Benchmark_Report_2023.pdf)
- 12 – <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/topics/marketing-and-sales-operations/global-marketing-trends.html/%22%20/%20%22read-the-trend1.html>
- 13 – <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2023/05/16/2670278/0/en/Construction-Market-to-Rise-at-Over-4-6-CAGR-from-2023-to-2031-Reaching-a-Valuation-of-US-14-5-Billion-TMR-Report.html>
- 14 – <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/energy-resources/us-eri-outlook-engineering-and-construction-2023.pdf>
- 15 – <https://www.heavyquippmag.com/2023/04/07/global-drone-construction-expected-to-grow-up-to-13-6-according-to-fact-mr/>
- 16 – <https://fitsmallbusiness.com/supply-chain-statistics/%22%20/%20%22:-:text=the%20global%20supply%20chain%20management,reach%20%243091%20billion%20by%202026/>
- 17 – <https://www.mhi.org/publications/report>
- 18 – <https://procurementtactics.com/sustainable-procurement-statistics/%22%20/%20%22:-:text=CBREs%20new%20report%20revealed%20that,accountable%20for%20their%20ESG%20performance>
- 19 – <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/hr-analytics-market%22-%20-%20:-:text=The-global-HR-analytics-market-is-expected-to-grow-at,USD-8.59-billion-by-2030>
- 20 – <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/the%20state%20of%20organizations%202023/the-state-of-organizations-2023.pdf>
- 21 – <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1831974/hr-leaders-call-ai-skills-training-majority-say-already-using-technology>

# Partie 2 : Préparer l'avenir du recrutement

## L'avenir est en mouvement

Le monde du travail semble loin d'être stabilisé au second semestre de 2023. En 2022, nous envisagions comment «revenir à la normale» après la pandémie. La plupart d'entre nous remettait en question nos valeurs, notre équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notre avenir.

**Dans le secteur technologique, la tendance à long terme est que les compétences numériques continuent d'être très prisées.** Selon les prédictions du Forum économique mondial<sup>1</sup>, jusqu'à 1 milliard de travailleur·euses devra améliorer et développer ses compétences numériques d'ici 2030.

ChatGPT et d'autres systèmes d'intelligence artificielle ont poussé ces enjeux à un tout autre niveau en 2023. Il n'est pas surprenant que les travailleur·euses soient inquiets. Selon le Forum économique mondial, 85 millions d'emplois semblent destinés à être supprimés par l'IA<sup>2</sup> et l'apprentissage automatique d'ici 2025. C'est une statistique inquiétante, mais moins quand on la compare à une autre estimation du Forum économique mondial selon laquelle 97 millions de nouveaux emplois sont susceptibles de se développer dans le même laps de temps.

Peut-être est-il préférable de considérer l'IA comme l'Intelligence Augmentée, car elle est destinée à être un outil pour améliorer notre vie professionnelle, plutôt que de supprimer nos emplois. Elle nous permet notamment de mieux travailler, plus intelligemment et avec plus de créativité. Pour qu'une entreprise prospère, elle doit être agile, et pour être agile, elle a besoin d'une main-d'œuvre engagée, qualifiée et adaptable.



1 — <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/reskilling-revolution-jobs-future-skills/>

2 — <https://www.weforum.org/agenda/2023/01/why-nurturing-talent-is-key-to-riding-out-the-recession-davos23/%22%20/%20%22:-:text=Artificial%20intelligence%20and%20machine%20learning,-It's%20evident%20that&text=Estimates%20in%20the%20World%20Economic,emerge%20over%20the%20same%20period.>

---

## Le recrutement basé sur les compétences

---

Le recrutement basé sur les compétences n'est pas seulement une tendance ; c'est un changement fondamental vers un recrutement plus équitable. Ce système plus nuancé d'évaluation des candidat·es associe les bonnes opportunités aux bonnes personnes. Il priorise les compétences plutôt que les diplômes.

Créé pendant la période de la pandémie, le recrutement axé sur les compétences favorise l'émergence de plus en plus d'annonces qui ne mentionnent plus la nécessité d'avoir un diplôme,

élargissant ainsi les personnes éligibles pour être recrutées. Ce changement met davantage l'accent sur les compétences et la capacité à apprendre, des critères considérés comme essentiels.

**Les entreprises devraient garder en tête leur cartographie des compétences pour avoir conscience de quelles compétences sont disponibles en interne et celles qu'elles doivent acquérir.** En effet, la nécessité de perfectionnement et de reconversion n'a jamais été aussi pressante.

→ **Trouver et garder des talents est difficile et coûteux. Un employeur avisé évaluera le potentiel parmi les travailleur·euses existant·es.**

---

## Le management facteur d'engagement

---



L'engagement est une chose difficile à mesurer, mais s'efforcer de maintenir les travailleur·euses engagé·es et motivé·es devrait être une priorité pour tous les employeur·euses, surtout face aux nombreuses transitions numériques.

**Les entreprises ayant une culture de travail rigide et non inclusive ne retiendront pas les talents.** Le rapport 2023 sur l'avenir des travailleurs dans le monde mené par LHH<sup>1</sup> révèle que 22% des employé·es étaient mécontents de la culture de leur entreprise, au point d'envisager un changement d'employeur. Une proportion importante, soit 32%, déclare qu'une

1 — <https://www.lhh.com/uk/en/insights/global-workforce-of-the-future-report/>

culture d'entreprise valorisant le développement de carrière et de compétences les inciterait davantage à rester dans un emploi. De plus, 29% estiment qu'une culture d'entreprise offrant un bon potentiel d'évolution de carrière aurait un effet similaire.



Un aspect clé d'une bonne culture d'entreprise réside dans le fait d'offrir un cadre de travail flexible. Des études montrent qu'en plus d'améliorer la productivité (près de 60% des gestionnaires le soutiennent<sup>1</sup>), le travail flexible renforce significativement la capacité d'une entreprise à favoriser l'inclusivité, la parité des genres et l'agilité, comme le souligne le CIPD dans sa récente étude de cas commerciale.

**Le rapport 2023 de Future Forum<sup>2</sup> a par ailleurs révélé que 93% des travailleur·euses dans le monde souhaitent avoir des horaires de travail flexibles.**

Le bien-être en entreprise repose également sur un sentiment d'appartenance, incarné notamment par des valeurs partagées. Une étude de 2022<sup>3</sup> publiée dans Business Leader a révélé que près d'un quart des employé·es de la génération Z refuseraient de travailler pour une entreprise qui ne respecte pas ses engagements de durabilité. Une proportion encore plus importante de répondants déclare se renseigner sur la politique d'inclusivité et d'équité avant de s'engager avec un employeur potentiel. Enfin, la transparence au sein de l'environnement professionnel contribue également à accroître l'engagement et la fidélité<sup>4</sup> des collaborateurs.

---

## Les parcours professionnels non traditionnels

---

Le CDI à temps plein, conception "classique" de la carrière, recule. L'évolution professionnelle n'est désormais plus seulement considérée de manière verticale. On observe que les travailleur·euses recherchent de plus en plus une carrière qui correspond mieux à leur situation et à leurs aspirations.

**Ainsi, la génération Z reste dans un emploi durant en moyenne 2 ans et 3 mois avant de changer. Un chiffre que l'on peut comparer à 2 ans et 9 mois pour les milléniaux, 5 ans et 2 mois pour la génération X et 8 ans et 3 mois pour les baby-boomers.**

1 – <https://www.birmingham.ac.uk/news/2023/managers-believe-flexible-working-can-boost-productivity>  
2 – <https://futureforum.com/wp-content/uploads/2023/02/Future-Forum-Pulse-Report-Winter-2022-2023.pdf>  
3 – <https://www.businessleader.co.uk/24-of-gen-z-employees-wont-work-for-unsustainable-businesses/>  
4 – <https://slack.com/intl/en-gb/blog/collaboration/transparency-in-business-company-evolution>

Plusieurs critères poussent la génération Z à changer : la recherche d'un meilleur employeur, la volonté de développer des compétences et de l'expérience, une évolution de la rémunération et un emploi collant davantage à leurs valeurs et aspirations.

→ **Une carrière aujourd'hui ne ressemble en rien à celle d'il y a 30 ans.**

L'argent n'est plus le seul facteur décisif. Pour certain·es, il est plus attrayant d'occuper des postes de gestion de projet conçus pour couvrir une période définie. Une façon d'envisager le travail permettant plus de flexibilité dans la gestion de son temps.

Le travail temporaire offre également des avantages<sup>1</sup> à de nombreux travailleur·euses. Il a longtemps constitué une opportunité pour les personnes en recherche de multiples expériences, mais pour un nombre croissant de travailleur·euses, c'est aussi un choix de vie, offrant la liberté de choisir ses périodes de travail.

La flexibilité offerte par le travail temporaire est gratifiante pour celles et ceux pouvant travailler à distance, tout en voyageant. Ainsi, les nomades digitaux peuvent se connecter et avoir une continuité de travail pour des employeurs dans leur pays d'origine, même s'ils ou elles sont sur un autre continent. Pour les employeurs, il existe également une tendance marquée dans le recrutement non permanent. Les entreprises de travail temporaire en France ont embauché 768 600 intérimaires au 3ème trimestre 2023<sup>2</sup>.



1 – <https://www.lhh.com/us/en/insights/temp-work-flexibility-in-turbulent-times/>  
2 – <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/emploi-interimaire%22%20/1%20%22:-:text=768%20600%20personnes%20occupent%20un,rapport%20au%202e%20trimestre%202023.>

## L'importance grandissante des soft skills

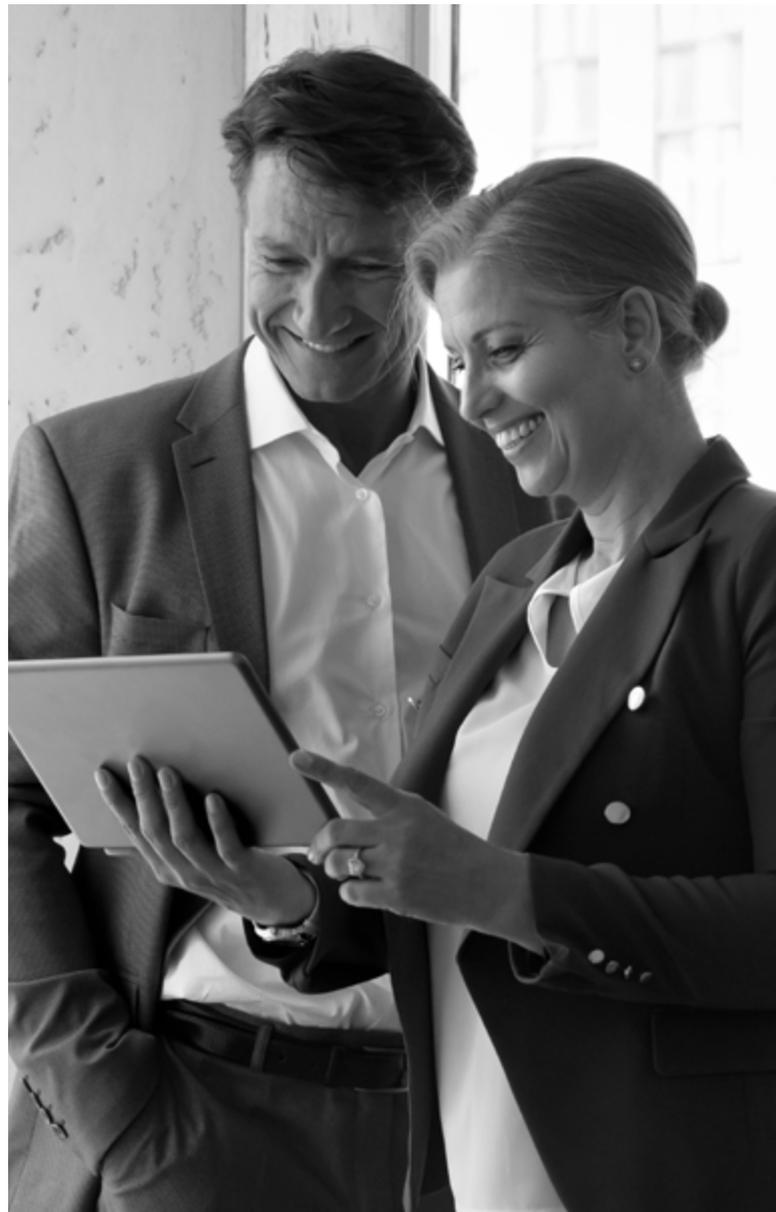
Les soft skills sont extrêmement précieuses pour les employeurs. Quelques exemples : une communication instinctive et une authentique empathie font ressortir le profil d'un·e candidat·e dès le tout premier entretien. Les capacités à comprendre rapidement l'environnement et à communiquer efficacement

augmentent considérablement les chances de réussite d'un·e nouvel·le arrivant·e dans l'entreprise. Il n'est pas indispensable d'occuper un poste de cadre pour tirer profit de ces compétences. Un collaborateur capable de percevoir les souhaits et les besoins de ses pairs et de les soutenir devient un atout précieux pour n'importe quelle culture d'entreprise.

**Les dirigeant·es qui font preuve d'intelligence émotionnelle considèrent leurs talents comme des personnes ayant des tempéraments, des besoins et des ambitions qui leur sont propres.**

Ils s'efforceront d'aligner au mieux la trajectoire de leur organisation sur celle de leurs collaborateur·rices, dans l'intérêt de tous. Tous les managers ne possèdent pas naturellement des compétences relationnelles, mais ceux qui les ont, ou qui les ont acquises, sont davantage en mesure de gérer les personnes travaillant à distance, de répondre aux demandes de flexibilité, de résoudre les problèmes, de faciliter l'intégration de nouvelles technologies complexes, de former et de guider les nouveaux talents, et de garantir une communication fluide entre toutes les parties prenantes, des stagiaires aux dirigeants.

Mais cet état d'esprit n'est pas réservé aux dirigeant·es et aux managers. Le mentorat inversé un moyen efficace de capitaliser sur l'intelligence émotionnelle au sein d'une organisation. Il a en outre un impact profond sur la rétention des talents. Les personnes



qui bénéficient d'un mentorat sont 49 % moins susceptibles<sup>1</sup> de quitter leur emploi comparé à celles qui n'en bénéficient pas. Elles ont également cinq fois plus de chances d'être promues. Et les employeurs pourraient voir une augmentation moyenne de 18 % de leur rentabilité<sup>2</sup> grâce à la présence de bons mentors dans leur équipe.

Les soft skills sont essentielles pour créer une communauté au travail, que ce soit à distance, au bureau, à temps partiel ou à temps plein. Certains sont né·es avec ces compétences, mais chaque manager peut les faire émerger grâce à la formation.

Dans le contexte de la révolution de l'IA, ces soft skills pourraient faire la différence entre un·e collaborateur·rice qui reste passif·ve et celui ou celle qui est prêt·e pour l'avenir, dans une démarche de formation continue. Ces soft skills sont également cruciales pour les employeurs. Toute transition importante nécessite des dirigeant·es faisant preuve d'une certaine intelligence émotionnelle et formé·es pour s'assurer que les organisations traversent les turbulences sereinement, en préservant au maximum leurs employé·es.



Depuis quelques années, le marché du travail est marqué par l'incertitude et le changement. Bien que les perspectives puissent varier considérablement d'un domaine à l'autre, les travailleur·euses devront faire preuve d'adaptabilité, de flexibilité et de volonté d'apprendre pour s'épanouir, quel que soit leur secteur d'activité.

Si vous êtes à la recherche de votre prochain challenge professionnel, contactez-nous dès aujourd'hui. Qu'il s'agisse d'orientation professionnelle ou de perfectionnement, nous pouvons vous guider dans votre parcours professionnel.

1 — <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/07/14/driving-employee-retention-through-mentorship/?sh=555956ac11b6>

2 — <https://www.forbes.com/sites/forbescommunicationscouncil/2022/05/19/does-mentoring-still-matter-for-fortune-500-companies/?sh=3e2a701e5d8c>

## **À propos de LHH Recruitment Solutions**

La raison d'être de LHH est d'aider les personnes, les équipes et les organisations à préparer l'avenir. Notre offre complète de solutions RH prépare l'avenir de l'emploi dans le monde entier.

Chez LHH Recruitment Solutions, nous sommes convaincus que la richesse des entreprises réside dans les individus qui les composent.

A l'écoute de vos enjeux et attentes, nous vous accompagnons dans l'optimisation de la gestion de vos talents. Avec une expertise approfondie dans votre secteur, nous plaçons les soft skills au cœur de notre approche afin de créer une expérience personnalisée, pour vous.

Guidées par les valeurs d'engagement et de service, nos équipes d'experts s'attachent à vous offrir un partenariat de confiance, contribuant ainsi à la réalisation de vos ambitions.

**Un monde d'opportunités s'offre à nous !**