

Guide du recrutement 2027

Transparence salariale, IA, AI Act, expérience
collaborateur : les tendances de l'année et les actions à
mettre en place dès maintenant.

40 %

des cadres prévoient de changer d'entreprise
dans l'année

2 déc. 2027

Le régime « haut risque » de l'AI Act s'applique au recrutement

10 actions

La checklist pour être prêt en 2027

Au programme de ce guide

00 2027 : l'année où le recrutement joue cartes sur table

01 Un marché qui redémarre et des candidats plus exigeants

02 Transparence salariale : le grand chantier RH de 2027

03 L'expérience collaborateur, votre meilleure arme anti-turnover

04 Maximiser la visibilité et l'impact de vos offres d'emploi

05 Le recrutement collaboratif, un levier pour attirer et fidéliser

06 IA et recrutement : passer de l'expérimentation à la maîtrise

+ Bonus : la checklist des 10 actions pour être prêt en 2027

2027 : l'année où le recrutement joue cartes sur table



Recruter en 2027, c'est recruter avec plus de transparence, plus d'IA et plus d'exigence sur la fidélisation. Trois forces se rejoignent cette année : une reprise attendue des embauches, l'arrivée de la transparence salariale et l'entrée en application du volet « haut risque » de l'AI Act.

40 %

des cadres prévoient de changer d'entreprise dans les 12 mois (+3 pts)

Apec, Baromètre T1 2026

1 sur 2

cadre utilise l'IA générative au moins une fois par semaine (+15 pts en un an)

Apec, Les cadres et l'IA, 2026

2.12.27

entrée en application du régime « haut risque » de l'AI Act pour les outils de recrutement

Règlement (UE) 2026/1744

Les candidats attendent leur moment : dès que le marché repart, ceux qui n'auront pas soigné leur expérience collaborateur verront partir leurs talents. Et si l'IA s'est installée au quotidien, le recrutement reste une affaire humaine.

Les nouvelles règles du recrutement en 2027

- **La rémunération s'affiche** : le projet de loi de transposition de la directive européenne impose d'annoncer une rémunération ou une fourchette dès le recrutement.
- **La reprise va rallumer la concurrence entre employeurs** : les talents qui ont patienté en 2025-2026 vont regarder ailleurs.
- **L'IA se généralise... et s'encadre** : le 2 décembre 2027, les obligations de l'AI Act sur les outils de tri et d'évaluation des candidats s'appliquent.
- **Le recrutement ne s'arrête plus à la signature du contrat** : onboarding et fidélisation restent décisifs pour éviter un turnover précoce, et coûteux.

Ce que vous allez apprendre dans ce guide

Des actions immédiatement applicables pour comprendre le marché 2027, réussir le virage de la transparence salariale, construire une expérience collaborateur qui fidélise, maximiser l'impact de vos offres, faire du recrutement un sport d'équipe et utiliser l'IA efficacement, en conformité avec l'AI Act. En bonus : la checklist des 10 actions pour être prêt en 2027.

Un marché qui redémarre et des candidats plus exigeants

Un marché en phase de reprise : le moment de se préparer

Après deux années de ralentissement, les signaux repassent au vert. Pour le 1er trimestre 2026, 51 % des grandes structures prévoyaient de recruter des cadres, contre 48 % un an plus tôt. L'Apec prévient qu'une reprise pourrait raviver la concurrence entre employeurs.

51 %

des grandes structures prévoient de recruter des cadres (T1 2026, vs 48 %)

Apec, Baromètre T1 2026

75 %

des recruteurs en difficulté citent le décalage entre candidatures et profils recherchés (+5 pts)

Apec, Pratiques de recrutement 2026

43 %

des projets de recrutement jugés difficiles, tous métiers confondus

France Travail, BMO 2026

Les difficultés ont changé de nature. Seule la moitié des entreprises ayant recruté un cadre ont rencontré des difficultés, soit 15 points de moins qu'en 2022. Mais le décalage entre candidatures reçues et profils recherchés est devenu la difficulté n°1.

Le défi n'est plus de recevoir des candidatures, mais de recevoir les bonnes.

Côté employeurs, une rémunération jugée pas assez attractive figure parmi les premiers motifs de difficulté cités.

CE QUI CHANGE EN 2027

- **Une reprise progressive des embauches** : les entreprises qui auront structuré leur processus en amont recruteront plus vite.
- **Des talents prêts à bouger** : 40 % des cadres envisagent de changer d'entreprise dans l'année.
- **Un enjeu de qualité plus que de volume** : mieux cibler les annonces pour réduire les candidatures hors sujet.
- **La fidélisation reste une priorité** : chaque départ évité est un recrutement en moins.

Que veulent vraiment les candidats en 2027 ?

1 De la clarté sur la rémunération

Le salaire est redevenu le premier sujet de discussion, et la loi va l'accélérer. Un candidat qui connaît la fourchette dès l'annonce postule en connaissance de cause.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Indiquer une fourchette de rémunération dans chaque offre, dès maintenant.
- ✓ Détailler le package complet : variable, avantages, télétravail, formation.

2 Une flexibilité assumée

Le télétravail n'est plus un avantage, c'est une attente. Chez les cadres, 63 % télétravaillent au moins une fois par mois (Insee, mars 2025).

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Formaliser une politique de télétravail claire : nombre de jours, conditions d'accès.
- ✓ L'afficher dans les offres d'emploi, pas seulement dans l'accord interne.

3 Des perspectives d'évolution et de formation, notamment sur l'IA

Le manque d'évolution reste un motif majeur de départ. Les compétences IA deviennent un nouveau terrain : 53 % des grandes entreprises prévoient d'accorder plus d'importance aux compétences en IA dans leurs futurs recrutements de cadres (Apec, 2026).

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Proposer un budget formation annuel incluant des formations IA métier, pas seulement généralistes.
- ✓ Structurer des parcours de mobilité interne concrets et visibles.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

L'Oréal a mis en place un programme de certification interne permettant aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences et de progresser au sein du groupe.

4 Une culture d'entreprise authentique et vérifiable

Les candidats se renseignent avant de postuler, sur votre site, sur les réseaux et, de plus en plus, via des assistants IA. Prenez les rênes de votre communication pour véhiculer une image dont vous êtes fier.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Publier des témoignages de collaborateurs sur le site carrière et les réseaux sociaux.
- ✓ Veiller à la cohérence entre promesse employeur et expérience vécue.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Decathlon valorise ses valeurs de management collaboratif et d'autonomie dans sa marque employeur, ce qui renforce l'engagement et la qualité des recrutements.

Comment s'adapter aux nouvelles attentes des talents ?

- 1 **Préparer la reprise dès maintenant** : fiches de poste à jour, grilles de rémunération, process de recrutement documenté.
- 2 **Écouter vos équipes en continu** : sondages anonymes réguliers et culture du feedback pour détecter les signaux de départ.
- 3 **Anticiper vos besoins avec des outils digitaux** : relier vos prévisions d'effectifs à vos objectifs business pour recruter au bon moment.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Manutan a lancé le projet « Feedback is a gift » pour installer une vraie culture du feedback dans l'ensemble du groupe.

À RETENIR

En 2027, les entreprises qui réussiront seront celles qui :

- ✓ Affichent une rémunération claire et un package lisible.
- ✓ Investissent dans la montée en compétences, IA comprise.
- ✓ Préparent la reprise avant qu'elle ne soit là.

Prochaine étape : comment réussir le virage de la transparence salariale ? →

Transparence salariale : le grand chantier RH de 2027

La rémunération devient une information que le candidat reçoit, et non plus une question qu'on lui pose.

La directive européenne 2023/970 devait être transposée avant le 7 juin 2026. En France, le projet de loi a été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026, puis déposé au Sénat le même jour. Le calendrier exact dépendra du vote et des décrets d'application.

Une chose est sûre : les candidats, eux, n'attendront pas la loi pour comparer les offres.

CE QUI CHANGE POUR LE RECRUTEMENT

- **Une fourchette dès l'offre** : les employeurs devront informer les candidats de la rémunération proposée ou d'une fourchette.
- **Fin de la question « combien gagnez-vous aujourd'hui ? »** : il deviendra interdit de demander au candidat sa rémunération antérieure.
- **Des critères objectifs et non sexistes** : la fourchette doit reposer sur une grille justifiable.
- **Un droit à l'information pour les salariés** : chacun pourra situer sa rémunération par rapport à la moyenne de sa catégorie d'emploi, ventilée par sexe.

Pourquoi en faire un avantage plutôt qu'une contrainte ?

Une offre avec salaire attire des candidats déjà alignés sur votre budget. Vous réduisez les entretiens qui échouent sur la question de la rémunération, et vous gagnez en crédibilité employeur. C'est aussi une réponse directe au décalage entre candidatures reçues et profils recherchés.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE DÈS MAINTENANT

- ✓ Cartographier vos postes par catégorie d'emploi et de valeur égale.
- ✓ Construire des fourchettes de rémunération par poste, avec des critères écrits.
- ✓ Retirer la question du salaire actuel de vos trames d'entretien et de vos formulaires de candidature.
- ✓ Former vos managers à parler rémunération avec les candidats.
- ✓ Ajouter systématiquement la fourchette dans vos modèles d'offres d'emploi.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

La startup VEED mise sur la transparence en publiant, dans ses offres, des FAQ détaillées sur sa culture, le télétravail et la rémunération. Les candidats se projettent mieux et postulent en connaissance de cause.

À RETENIR

La transparence salariale arrive, avec ou sans date définitive. Les entreprises qui l'anticipent en 2027 recruteront plus vite, avec moins de négociations tendues et une image employeur renforcée.

Prochaine étape : comment faire de l'expérience collaborateur un levier de fidélisation ? →

L'expérience collaborateur, votre meilleure arme anti-turnover

Quand 40 % des cadres envisagent de changer d'entreprise dans l'année, chaque collaborateur fidélisé vaut un recrutement évité.

L'expérience collaborateur regroupe toutes les interactions entre un salarié et son entreprise, de sa candidature à son départ. En 2027, c'est elle qui fera la différence au moment où le marché repartira.

CE QUI CHANGE EN 2027

- **La reprise met la fidélisation sous tension** : les talents restés prudents en 2025-2026 vont recevoir des propositions.
- **L'onboarding devient stratégique** : un accueil structuré limite les départs pendant la période d'essai.
- **La transparence s'étend aux salariés en poste** : chacun pourra comparer sa rémunération à la moyenne de sa catégorie.
- **Une expérience réussie devient un argument de recrutement** : vos collaborateurs sont vos meilleurs ambassadeurs.

Un onboarding structuré pour sécuriser l'intégration

Une mauvaise intégration coûte cher : 1 salarié sur 3 a déjà quitté un poste de son plein gré avant la fin de sa période d'essai en raison d'un onboarding insuffisant (Ipsos x Workelo, 2024).

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Structurer un parcours d'intégration sur les trois premiers mois, avec des objectifs clairs à chaque étape.
- ✓ Digitaliser l'administratif pour que la recrue se concentre sur sa prise de poste.
- ✓ Désigner un référent ou un « buddy » dès le premier jour.
- ✓ Préparer l'arrivée dès la signature : accès, matériel, planning de la première semaine.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Sofinco a intégré un serious game à son onboarding : les nouveaux arrivants suivent des scénarios interactifs sur tablette. La formation initiale est plus courte et les informations mieux retenues.

Une culture d'entreprise forte pour engager les salariés

Une information dispersée freine l'engagement des nouvelles recrues et accroît leur stress. Une culture lisible les aide à trouver leur place plus vite.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Formaliser vos valeurs pour qu'elles soient visibles dès l'intégration.
- ✓ Organiser des temps forts réguliers : séminaires, rituels d'équipe, rencontres informelles.
- ✓ Centraliser l'information utile dans un espace unique et à jour.

Un cadre de travail flexible et adapté aux attentes

La flexibilité fait désormais partie du contrat moral. Les entreprises qui l'encadrent clairement évitent les frustrations et les inégalités entre équipes.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Établir une charte de télétravail précise sur le nombre de jours et les conditions.
- ✓ Repenser les bureaux pour le mode hybride : espaces de concentration et de collaboration.
- ✓ Tester de nouveaux modèles, comme la semaine de quatre jours.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

En mars 2023, le fabricant de mobilier Structa, dans la Drôme, est passé à la semaine de quatre jours pour ses 70 salariés : 36 heures sur 4 jours, vendredi off, salaire maintenu.

Un suivi régulier pour renforcer l'engagement

Un salarié écouté et accompagné est plus engagé. Les entretiens réguliers permettent aussi de repérer tôt les signaux de départ.

● CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Instaurer des points réguliers pour fixer des objectifs clairs et mesurer l'engagement.
- ✓ Utiliser des sondages anonymes pour recueillir les attentes et frustrations.
- ✓ Préparer les questions sur la rémunération : avec le droit à l'information, vos managers doivent savoir expliquer une grille.

● L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

HubSpot a créé un programme d'intégration combinant formations intensives, mentorat et suivi régulier, pour que chaque recrue comprenne rapidement son rôle.

À RETENIR : LES PRIORITÉS 2027

- ✓ Un onboarding progressif et interactif pour réduire les départs précoces.
- ✓ Une culture d'entreprise visible et authentique.
- ✓ Une organisation du travail flexible et clairement encadrée.
- ✓ Des managers équipés pour parler engagement, évolution et rémunération.

Prochaine étape : comment maximiser la visibilité et l'impact de vos offres d'emploi ? →

Maximiser la visibilité et l'impact de vos offres d'emploi

En 2027, une bonne offre doit convaincre deux lecteurs : le candidat, et l'IA qu'il utilise pour chercher.

Près d'un tiers des cadres en recherche d'emploi ont déjà recours à l'IA dans leurs démarches (Apec, 2026). Une annonce claire, structurée et complète sera mieux comprise, mieux résumée et mieux recommandée. L'enjeu est double : optimiser le contenu pour attirer les bons profils, et diffuser sur les bons canaux pour maximiser la portée.

CE QUI CHANGE EN 2027

- **Le salaire devient un élément standard de l'annonce** : une offre sans fourchette paraîtra vite datée.
- **Les candidats cherchent aussi via des assistants IA** : les annonces précises et bien structurées gagnent en visibilité.
- **Les algorithmes des plateformes pèsent toujours** : une offre mal optimisée est moins mise en avant.
- **Les formats courts et visuels s'imposent** : vidéos, stories et témoignages complètent l'annonce classique.

1. Rédiger des offres percutantes et précises

Les candidats veulent comprendre leur futur rôle et leur quotidien en quelques secondes. Une offre précise filtre naturellement les candidatures hors sujet, devenues la difficulté n°1 des recruteurs.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Soigner le titre : un intitulé clair, avec les mots-clés que les candidats recherchent.
- ✓ Afficher la fourchette de rémunération et les avantages.
- ✓ Décrire les missions concrètes, l'équipe et les perspectives d'évolution.
- ✓ Séparer clairement compétences indispensables et compétences appréciées.
- ✓ Préciser la politique de télétravail et le déroulé du processus de recrutement.
- ✓ Bannir le jargon interne.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

VEED intègre dans ses offres des FAQ sur sa culture, le télétravail et la rémunération, illustrées de visuels authentiques de l'équipe. Les candidats se projettent avant même de postuler.

2. Travailler le référencement de vos annonces

Sur Google et les job boards, des offres bien structurées remontent davantage. Les mêmes bonnes pratiques aident les assistants IA à comprendre et recommander vos postes.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Utiliser des mots-clés qui correspondent aux recherches réelles des candidats.
- ✓ Renseigner des données structurées : lieu, type de contrat, salaire, télétravail.
- ✓ Adapter l'offre aux critères de chaque job board.

3. Multiplier les canaux de diffusion

Se limiter à un seul job board réduit fortement la portée de vos offres. Les candidats circulent entre job boards, réseaux sociaux, sites carrières et recommandations.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Publier sur des job boards généralistes (Indeed, LinkedIn, Apec, France Travail...) et spécialisés.
- ✓ Activer les réseaux sociaux selon les profils visés : Instagram, TikTok, Facebook.
- ✓ Mobiliser vos collaborateurs avec un programme de cooptation.
- ✓ Centraliser la multidiffusion dans un ATS comme Layan, pour publier partout en un clic et suivre la performance de chaque canal.

4. Soigner la marque employeur

Un candidat ne rejoint pas seulement un poste, il rejoint une entreprise et ses valeurs. Votre marque employeur est désormais aussi ce que les IA et les avis en ligne disent de vous.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Créer un site carrière à jour, avec des témoignages collaborateurs.
- ✓ Partager le quotidien des équipes en vidéo et sur les réseaux.
- ✓ Répondre aux avis en ligne, positifs comme négatifs.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Decathlon présente ses valeurs et ses opportunités sur un site carrière clair, et valorise le quotidien de ses équipes par des vidéos et témoignages sur les réseaux sociaux.

5. Automatiser la gestion des candidatures

Les recruteurs gèrent des volumes croissants de candidatures, souvent rédigées avec l'aide de l'IA. Un ATS automatise les tâches répétitives et libère du temps pour les candidats pertinents.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Multidiffuser automatiquement vos offres.
- ✓ Ajouter des questions de présélection pour qualifier les candidatures.
- ✓ Automatiser les réponses et relances pour que chaque candidat reçoive un retour.

À RETENIR

- ✓ Une annonce précise, avec salaire, attire les bons profils et filtre les autres.
- ✓ Une offre bien structurée est plus visible, sur Google comme dans les assistants IA.
- ✓ La multidiffusion élargit la portée.
- ✓ Une marque employeur authentique attire naturellement les talents.
- ✓ L'automatisation libère du temps pour l'humain.

Prochaine étape : le recrutement collaboratif, un levier puissant pour attirer et fidéliser. →

Le recrutement collaboratif, un levier pour attirer et fidéliser

Recruter en 2027 est un sport d'équipe.

L'implication des managers et des futurs collègues améliore la qualité des embauches et l'engagement des recrues dès leur arrivée. C'est aussi la meilleure réponse à une époque où les CV se ressemblent : rien ne remplace un échange réel avec l'équipe.

CE QUI CHANGE EN 2027

- **Des candidatures plus homogènes** : quand tout le monde rédige avec l'IA, les mises en situation et les échanges d'équipe prennent le relais pour départager.
- **Des candidats qui veulent rencontrer leurs futurs collègues** avant d'accepter un poste.
- **Une exigence d'objectivité** : transparence salariale et AI Act poussent vers des évaluations structurées et traçables.
- **Des outils collaboratifs matures** : les ATS centralisent avis, notes et décisions de toute l'équipe.

Pourquoi passer au recrutement collaboratif ?

Une meilleure évaluation des candidats

Les compétences techniques ne suffisent pas. L'intégration dans l'équipe et l'adhésion aux valeurs comptent autant.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Impliquer managers et équipes opérationnelles dès la présélection.
- ✓ Organiser des mises en situation proches de la réalité du poste.
- ✓ Partager des grilles d'évaluation communes pour structurer les retours.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Chez Michelin, les candidats passent une journée d'immersion avec leur future équipe avant d'être recrutés, pour valider l'adéquation des deux côtés.

Un processus plus rapide et mieux structuré

Impliquer les bonnes personnes au bon moment accélère la décision, au lieu de la ralentir.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Définir des étapes claires pour chaque partie prenante.
- ✓ Centraliser les retours dans un outil unique pour éviter les doublons.
- ✓ Former les collaborateurs à la conduite d'entretien.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Chez Decathlon, les managers sont formés au recrutement et participent activement aux entretiens.

Une expérience candidat plus authentique

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Proposer des sessions de job shadowing.
- ✓ Organiser des rencontres informelles avec de futurs collègues.
- ✓ Donner une réponse rapide à chaque étape.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Chez BlaBlaCar, chaque candidat rencontre plusieurs futurs collègues au cours du processus, ce qui l'aide à se projeter.

Comment structurer un recrutement collaboratif efficace ?

1. Constituer une équipe de recrutement dédiée

COMPOSITION IDÉALE

- **Le recruteur RH**, garant du processus et de la conformité.
- **Le manager direct**, qui valide les compétences et l'adéquation au poste.
- **Des membres de l'équipe**, pour évaluer la collaboration au quotidien.
- **Un parrain interne**, pour accompagner l'intégration.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Chez Doctolib, les nouvelles recrues échangent avec des employés arrivés récemment, pour une intégration plus rapide.

2. Standardiser les étapes du processus

1 **Présélection RH** : vérification des critères essentiels.

2 **Entretien avec le manager.**

3 **Rencontre avec l'équipe.**

4 **Mise en situation ou test métier**, selon le poste.

5 **Débrief collectif et décision finale.**

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

Mettre en place une scorecard collaborative : chaque évaluateur note le candidat sur les mêmes critères objectifs, avant de lire l'avis des autres.

3. Limiter les biais

Évaluer à plusieurs peut aussi diluer les responsabilités ou créer un effet de groupe.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Former les évaluateurs aux biais de recrutement.
- ✓ Standardiser les grilles de notation.
- ✓ Diversifier les profils d'évaluateurs.
- ✓ Conserver une trace des critères de décision, utile aussi pour la conformité.

Quels outils pour faciliter le recrutement collaboratif ?

Un ATS fluidifie la communication entre recruteurs, managers et équipes.

LES FONCTIONNALITÉS CLÉS À PRIVILÉGIER

- Multidiffusion des offres.
- Évaluations partagées et scorecards.
- Planification d'entretiens synchronisée avec les agendas.
- Relances automatiques et suivi candidat.
- Feedbacks en temps réel entre toutes les parties prenantes.

À RETENIR

- ✓ Une approche collective et structurée améliore la qualité des recrutements.
- ✓ L'implication des équipes réduit les erreurs de casting et renforce la rétention.
- ✓ Des évaluations structurées rendent vos décisions plus justes et plus faciles à expliquer.

Prochaine étape : comment tirer le meilleur de l'IA en restant conforme à l'AI Act ? →

IA et recrutement : passer de l'expérimentation à la maîtrise

2027 est l'année où l'IA en recrutement devient à la fois incontournable et encadrée.

La moitié des cadres utilisent l'IA générative chaque semaine, et 13 % des ETI et grandes entreprises l'ont déjà utilisée pour recruter des cadres en 2025 (Apec, 2026). Le potentiel est là, et une large part reste à exploiter.

Le 2 décembre 2027, les obligations de l'AI Act pour les systèmes d'IA « à haut risque » s'appliqueront. Elles visent notamment les outils utilisés pour publier des offres ciblées, analyser et filtrer les candidatures ou évaluer les candidats. Cette échéance, initialement prévue au 2 août 2026, a été reportée par le règlement (UE) 2026/1744, dit « omnibus numérique ».

Le calendrier AI Act à connaître



CE QUI CHANGE EN 2027

- **L'IA devient un standard** dans toutes les tailles d'entreprise, pas seulement dans les grands groupes.
- **Les candidats utilisent l'IA eux aussi** : CV, lettres et préparation d'entretien sont souvent assistés.
- **La conformité entre dans le cahier des charges** : documentation, supervision humaine et traçabilité deviennent des critères de choix d'outil.
- **L'humain reste décisionnaire** : l'IA aide à décider, elle ne décide pas à la place du recruteur.

L'IA au service du recrutement : des usages concrets

Rédaction et diffusion des offres

L'IA aide à rédiger des annonces claires, inclusives et optimisées, puis à les adapter à chaque canal.

Sourcing et tri des candidatures

Les outils de matching identifient les profils pertinents selon les compétences recherchées. C'est l'usage le plus utile, et celui que l'AI Act encadre le plus : le recruteur doit garder la main sur la décision.

Suivi et communication candidat

Assistants et messages automatisés informent les candidats de l'avancement de leur dossier et réduisent les abandons. L'IA permet aussi d'adapter chaque message au profil et à l'étape du candidat, à grande échelle.

L'EXEMPLE DONT S'INSPIRER

Sephora s'appuie sur un chatbot RH qui répond aux questions des candidats, propose des offres adaptées et informe sur l'avancement des candidatures.

Évaluer les candidats à l'ère de l'IA générative

Quand les candidatures sont rédigées avec l'aide de l'IA, le CV et la lettre ne suffisent plus à départager. La question centrale devient : comment évaluer une candidature quand chacun utilise les mêmes outils ?

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- ✓ Miser sur des mises en situation et des cas pratiques proches du poste.
- ✓ Poser des questions de présélection ciblées plutôt que demander une lettre de motivation.
- ✓ Évaluer la maîtrise de l'IA elle-même quand le poste l'exige.

Les points de vigilance

BIAIS ALGORITHMIQUES

Un outil entraîné sur des données peu diversifiées peut reproduire des discriminations. **La solution :** auditer régulièrement les résultats et comparer les recommandations de l'outil aux décisions finales.

DONNÉES PERSONNELLES ET RGPD

L'IA traite des données de candidats, parfois en grand volume. **La solution :** limiter les données collectées, fixer des durées de conservation et informer clairement les candidats.

● LE LIEN HUMAIN

L'IA ne doit pas déshumaniser la relation avec les candidats. **La solution :** réserver le temps gagné aux entretiens, aux échanges d'équipe et aux retours personnalisés.

● PRÉPARER DÉCEMBRE 2027 DÈS MAINTENANT

- ✓ Recenser tous les outils d'IA utilisés dans vos recrutements, y compris ceux adoptés sans validation centrale.
- ✓ Identifier ceux qui trient, classent ou évaluent des candidats.
- ✓ Demander à vos éditeurs leur feuille de route de conformité AI Act.
- ✓ Former vos recruteurs et managers à l'usage de l'IA.
- ✓ Mettre à jour vos mentions d'information candidats.

À RETENIR

- ✓ L'IA fait gagner un temps précieux sur la rédaction, le tri et le suivi.
- ✓ Face à des candidatures assistées par l'IA, les mises en situation prennent de la valeur.
- ✓ Le 2 décembre 2027, les outils de tri et d'évaluation entrent dans le régime « haut risque » de l'AI Act.
- ✓ L'humain reste au cœur de la décision.

Le recrutement en 2027 : cap sur la transparence et l'efficacité

Les entreprises qui gagneront en 2027 sont celles qui se préparent dès maintenant. Reprise des embauches, transparence salariale, AI Act : ces trois échéances récompensent les équipes RH organisées, outillées et transparentes.

Les leviers sont connus : une rémunération affichée, une marque employeur authentique, un processus collaboratif, des outils digitaux bien exploités et une intégration soignée. Plutôt que de subir ces changements, faites-en un avantage concurrentiel.

La checklist des 10 actions pour être prêt en 2027

- ☐ **01** Construire une fourchette de rémunération pour chaque poste ouvert.

- ☐ **02** Retirer la question du salaire actuel des entretiens et formulaires.

- ☐ **03** Réécrire vos modèles d'offres : titre clair, missions concrètes, salaire, télétravail, étapes du process.

- ☐ **04** Structurer vos annonces pour Google et les assistants IA : lieu, contrat, salaire, mots-clés.

- ☐ **05** Multidiffuser chaque offre sur au moins trois canaux complémentaires.

- ☐ **06** Lancer ou relancer un programme de cooptation.

- ☐ **07** Standardiser un processus collaboratif avec une scorecard commune.

- ☐ **08** Remplacer la lettre de motivation par des questions de présélection ou une mise en situation.

- ☐ **09** Recenser vos outils d'IA de recrutement et préparer l'échéance AI Act du 2 décembre 2027.

- ☐ **10** Formaliser un parcours d'onboarding sur trois mois, avec un référent pour chaque recrue.

Pour aller plus loin

- [Apec, Baromètre des intentions de recrutement, 1er trimestre 2026](#)
- [Apec, Baromètre des intentions de recrutement, 2e trimestre 2026](#)
- [Apec, Pratiques de recrutement de cadres 2026 \(mai 2026\)](#)
- [Apec, Les cadres et l'IA \(mai 2026\)](#)
- [Apec, Recruteurs : comment l'IA révolutionne les pratiques \(juillet 2026\)](#)
- [France Travail, enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2026](#)
- [Entreprendre Service Public, projet de loi sur la transparence salariale \(10 septembre 2026\)](#)
- [ActuIA, Outils RH et IA : l'Europe repousse les obligations haut risque à décembre 2027](#)
- [Omnibus numérique IA : le nouveau calendrier de l'AI Act](#)
- [Insee, Télétravail et présentiel \(mars 2025\) · Ipsos x Workelo, Onboarding \(juin 2024\)](#)

Informations à jour au 30 septembre 2026. Les éléments réglementaires sont présentés à titre informatif et ne constituent pas un conseil juridique.

— À PROPOS DE LAYAN

Le recrutement, mais en mieux.

Layan est l'ATS pensé pour les organisations qui recrutent au quotidien. Centralisez vos candidatures, diffusez vos offres sur plus de 100 jobboards et donnez à vos équipes un espace unique pour piloter leurs recrutements.

Moins de temps sur l'administratif, plus de temps pour ce qui compte vraiment : trouver les bonnes personnes et les fidéliser.

10 000+

recruteurs utilisent Layan en France

100+

jobboards en multidiffusion

4,8/5

sur Capterra, plus de 200 avis vérifiés

Multidiffusion

Publiez vos offres partout en un clic et suivez chaque canal.

Recrutement collaboratif

Évaluations partagées, scorecards et feedbacks en temps réel.

Expérience candidat

Relances automatiques et suivi à chaque étape.

[Demander une démo ↗](#)