

Réagencer le recrutement

Quand les deux côtés de la table utilisent un agent, l'entretien devient un théâtre

Mathieu GUGLIELMINO

2026-06-07

Le fil

Réagencer le recrutement	1
« Je filtre les CV à la machine, je lis les lettres à la main »	1
Le marché ne se contracte pas, il bifurque	2
Le volume recule de 3 %, mais ce sont les profils qui changent	2
Recruteurs et candidats s'équipent en même temps — chacun à son rythme	3
L'IA rédige et trie, elle ne décide pas encore	4
La France : premier marché européen des compétences IA	5
Le fossé qui s'agrandit	6
L'entretien ne mesure plus la compétence, il cherche la personne	7
Ce que la donnée ouverte ne mesure pas encore	8
Prochaines étapes	8
Sources	8

● RH / Talents — Étude 03

Réagencer le recrutement

Quand le recruteur filtre les CV avec un agent et que le candidat a rédigé sa lettre avec un autre agent, ce n'est plus un entretien — c'est une rencontre de mandataires. La valeur discriminante se déplace vers ce que l'agent ne peut pas simuler : la cohérence biographique, le raisonnement sous pression, la capacité à assumer une position incertaine. Ce n'est pas moins de recrutement ; c'est un recrutement qui se joue sur un registre différent.

« Je filtre les CV à la machine, je lis les lettres à la main »

La semaine dernière, une responsable RH d'une ETI de services m'expliquait qu'elle avait commencé à utiliser un outil de scoring IA pour présélectionner les CV. Deux semaines plus tard, elle a remarqué que les lettres de motivation des candidats avaient toutes le même ton — « fluide, sans aspérité ». Elle a fini par désactiver la lecture des lettres de son outil. « Je filtre les CV à la machine, et je lis les lettres à la main, parce que la machine ne lit plus rien dans les lettres générées par les machines. »

C'est l'économie du recrutement à l'âge des agents : chaque outil convoqué d'un côté de la table invalide l'outil convoqué de l'autre.

Le marché ne se contracte pas, il bifurque

Le volume recule de 3 %, mais ce sont les profils qui changent

Le volume global des recrutements de cadres en France s'est contracté : **294 500 en 2025** (–3 % vs 2024), après un record de 330 400 en 2023¹. La reprise est attendue en 2026 (+4 %, soit 305 800 recrutements prévus), mais elle masque une évolution structurelle : les entreprises n'embauchent plus les mêmes profils qu'avant.

OK fig01-recrutements-cadres-apec.png
OK fig02-adoption-ia-recruteurs-candidats.png
OK fig03-usages-ia-recrutement.png
OK fig04-pwc-offres-emploi-ia.png
OK fig05-fosse-taille-entreprise.png
OK fig07-bmo-recrutement-numerique-2025-2026.png

✓ Étude 03 – figures régénérées dans /Users/mathieu/Documents/reagencer/pipeline/etudes/etude-03-recrutement/figures

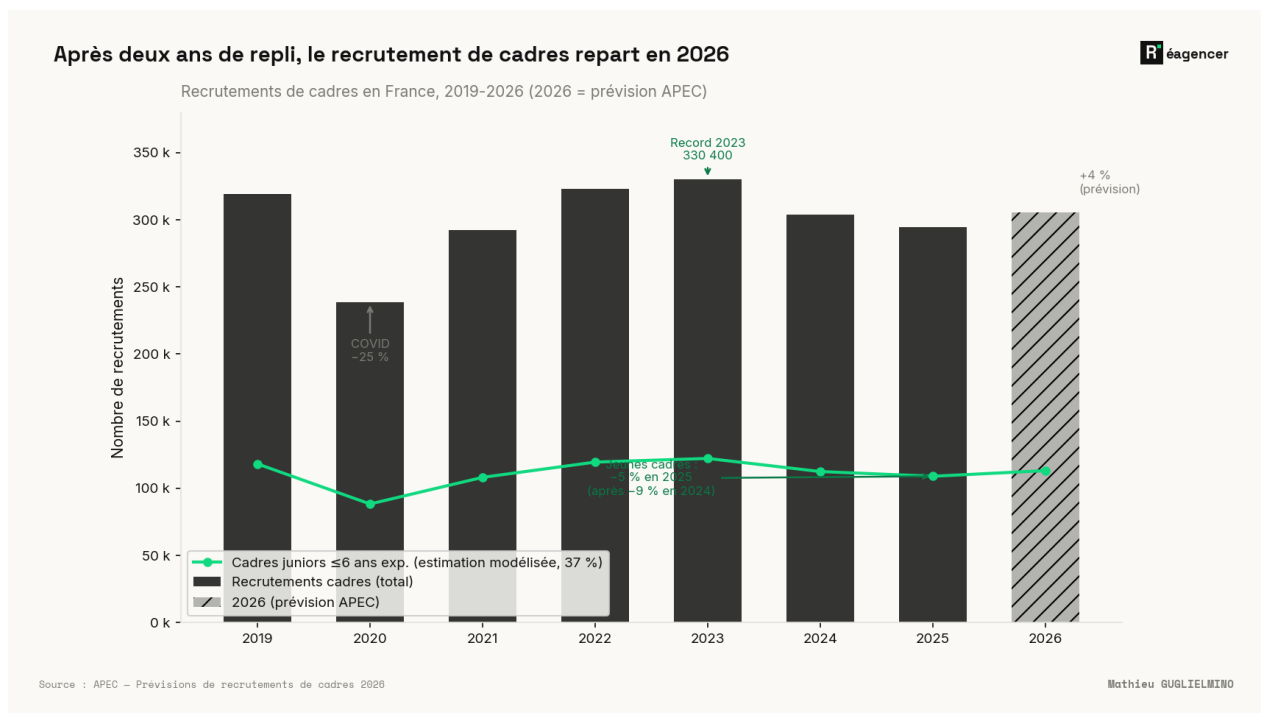


Figure 1: Volume recrutements cadres France 2019-2026 (APEC)

Le signal le plus fort vient du BMO. L'Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2026 de France Travail — la plus large mesure de recrutement en France (416 000 établissements interrogés) — enregistre une chute de **–25,7 %** des projets de recrutement dans les métiers du numérique entre 2025 et 2026 : de 59 145 à 43 955 projets². C'est un signal de marché clair, distinct du recrutement cadres seul — il concerne tous les employeurs, toutes tailles.

¹APEC — Prévisions de recrutements de cadres 2026, mai 2026. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/previsions-de-recrutements-de-cadres-2026.html>

²France Travail — Enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) 2025 & 2026, open data (Licence Ouverte). <https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/enquetes/bmo.html>

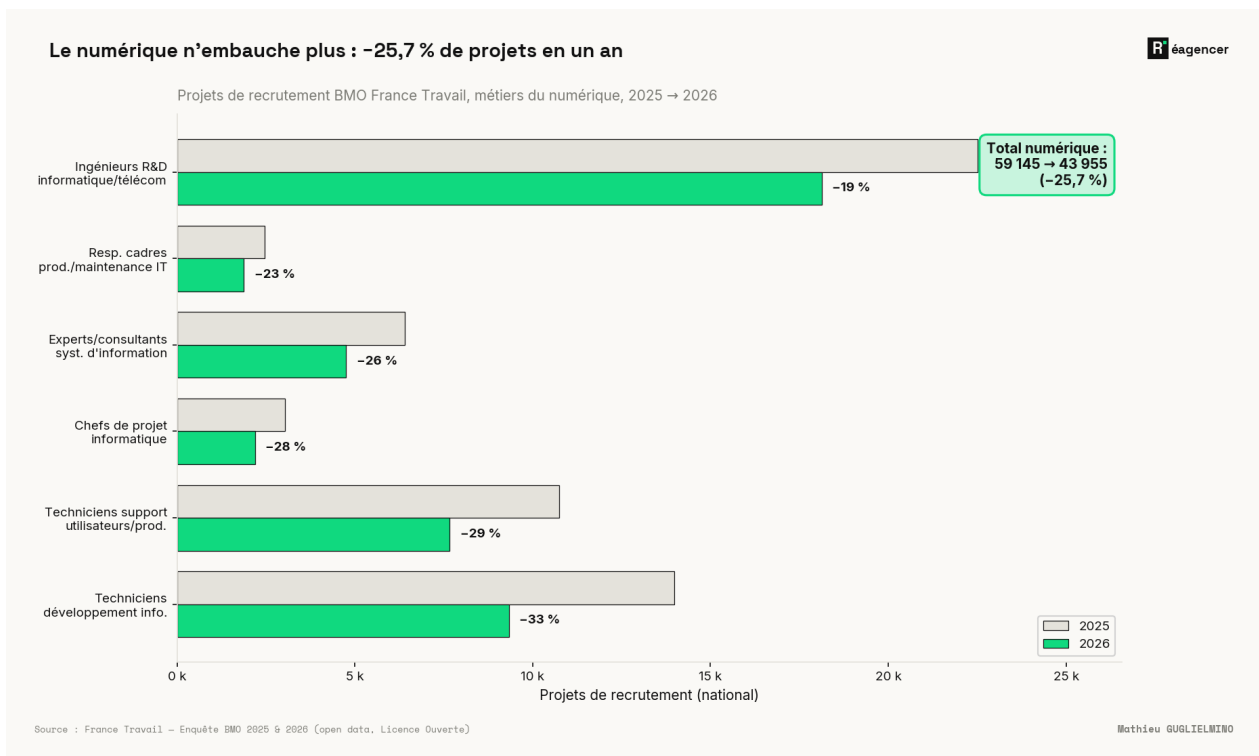


Figure 2: BMO 2025→2026 : effondrement des projets de recrutement numérique

La chute est particulièrement marquée pour les profils junior/techniciens (-33 % pour les techniciens développement) mais elle touche aussi les ingénieurs R&D (-19,5 %). La thèse d'une recomposition vers les profils expérimentés est cohérente avec les données APEC : les entreprises « hésitent à recruter les plus jeunes et privilégient les profils de 6 à 10 ans d'expérience »³.

⚠ Limite de l'interprétation : la chute des projets de recrutement numérique est documentée, mais le lien causal avec l'IA reste difficile à isoler des effets conjoncturels (ralentissement ESN, dépréciation des valorisations tech). La substitution directe junior→agent n'est pas mesurable en open data — c'est précisément ce que le questionnaire propriétaire devra produire.

Recruteurs et candidats s'équipent en même temps — chacun à son rythme

L'adoption de l'IA dans le recrutement a quasi doublé en un an côté recruteurs : **78 % des recruteurs** déclarent avoir intégré l'IA générative à leurs pratiques en 2025 (vs 39 % en 2024)⁴. Mais ce chiffre doit être lu avec précaution : il mesure l'usage déclaré par les recruteurs actifs, pas le taux d'adoption dans l'ensemble des entreprises. L'APEC donne un chiffre plus conservateur et plus précis : **8 % seulement** des entreprises ayant recruté des cadres ont utilisé l'IA dans leur processus de recrutement — dont **27 % parmi les ETI et grandes entreprises**⁵. Le fossé est massif.

³APEC — Pratiques de recrutement de cadres 2026, mai 2026. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/pratiques-de-recrutement-de-cadres-2026.html>

⁴HelloWorkplace — IA candidats & recruteurs, enquête usages 2025. <https://www.helloworkplace.fr/ia-candidats-recruteurs-usages-enquete/>

⁵APEC — Pratiques de recrutement de cadres 2026, mai 2026. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/pratiques-de-recrutement-de-cadres-2026.html>

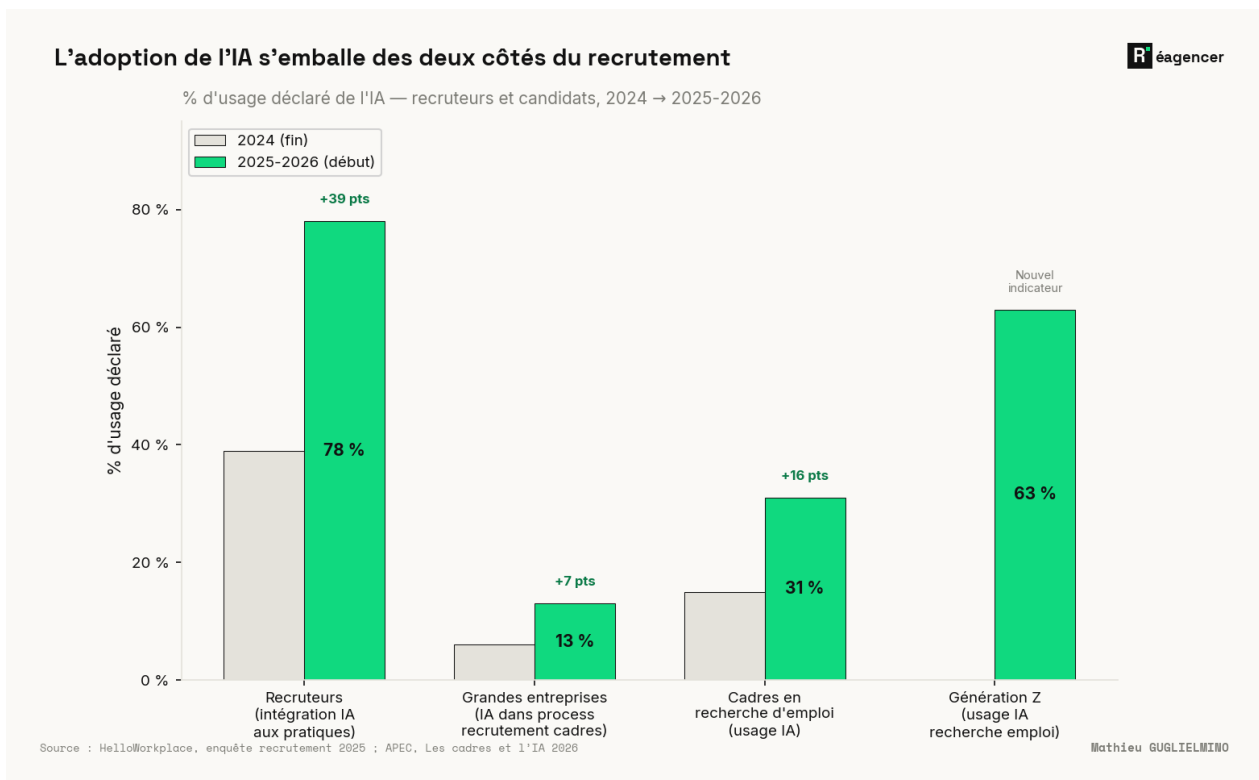


Figure 3: Adoption IA dans le recrutement : recruteurs vs candidats

Côté candidats, la dynamique est encore plus rapide : **31 % des cadres en recherche d'emploi** déclaraient utiliser l'IA en mars 2026 — doublement en quatre mois par rapport à fin 2024⁶. Chez la génération Z, c'est 63 %. Le recrutement est en train de devenir le premier terrain de rencontre entre agents côté employeur et candidats équipés.

L'IA rédige et trie, elle ne décide pas encore

L'IA côté recruteurs s'est d'abord installée dans les tâches de production de texte et d'organisation : rédaction d'offres (81 % des recruteurs IA-utilisateurs), messages candidats (44 %), comptes-rendus d'entretien (39 %), identification de profils (38 %)⁷. Ce ne sont pas encore des décisions — c'est de la mise en forme et du filtrage de premier niveau.

⁶APEC — Les cadres et l'IA 2026, mai 2026. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-cadres-et-l-ia-2026.html>

⁷APEC — Pratiques de recrutement de cadres 2026, mai 2026. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/pratiques-de-recrutement-de-cadres-2026.html>

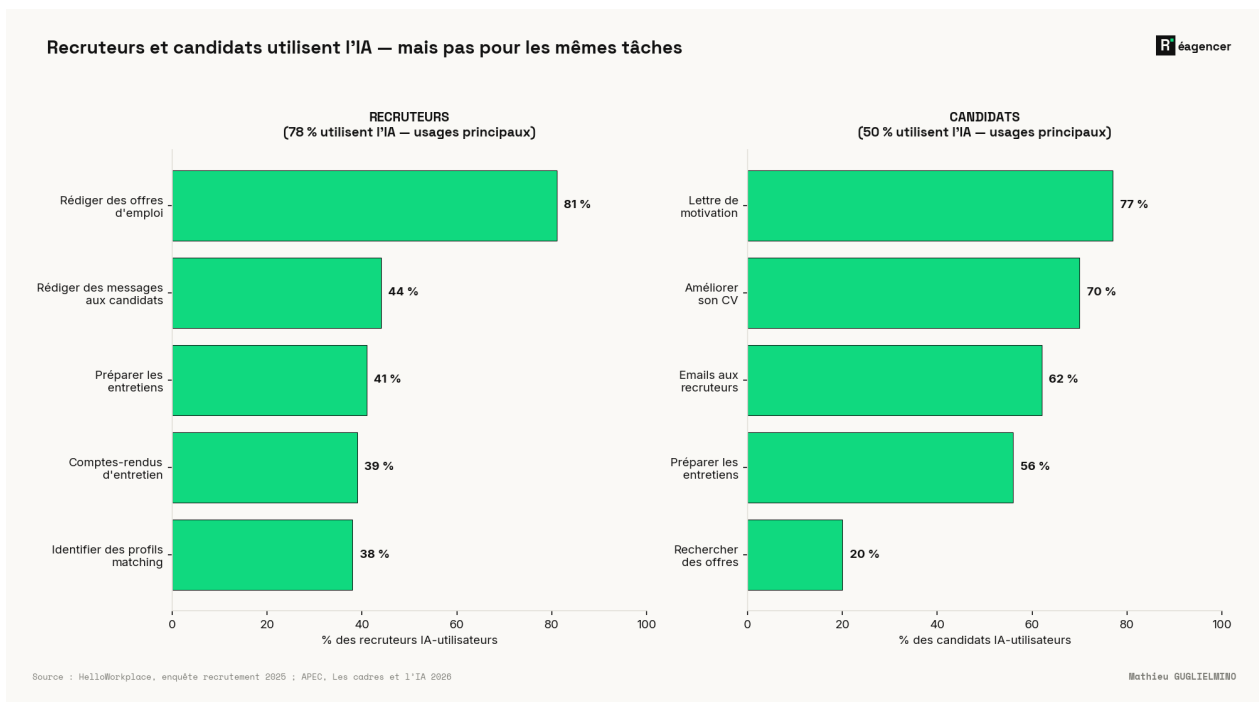


Figure 4: Usages IA dans le recrutement — recruteurs et candidats

Côté candidats, l'usage est concentré sur la préparation du dossier : lettres de motivation (77 %), amélioration de CV (70 %), emails recruteurs (62 %). L'entretien lui-même reste humain — pour l'instant.

La question clé n'est pas encore « l'IA recrute-t-elle à la place du recruteur ? » mais : **à partir de quand l'entretien cesse-t-il d'être discriminant** si les deux parties se sont préparées avec le même type d'outil ?

La France : premier marché européen des compétences IA

L'explosion des offres d'emploi requérant des compétences IA est réelle : **166 000 offres publiées en 2024** en France (vs 21 000 en 2018), soit +690 % en six ans, classant la France au premier rang européen⁸. La prime salariale pour ces postes atteint **+56 %** par rapport aux postes similaires sans IA.

⁸PwC — 2025 Global AI Jobs Barometer : analyse France. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/aijb-2025-france-analysis.pdf>

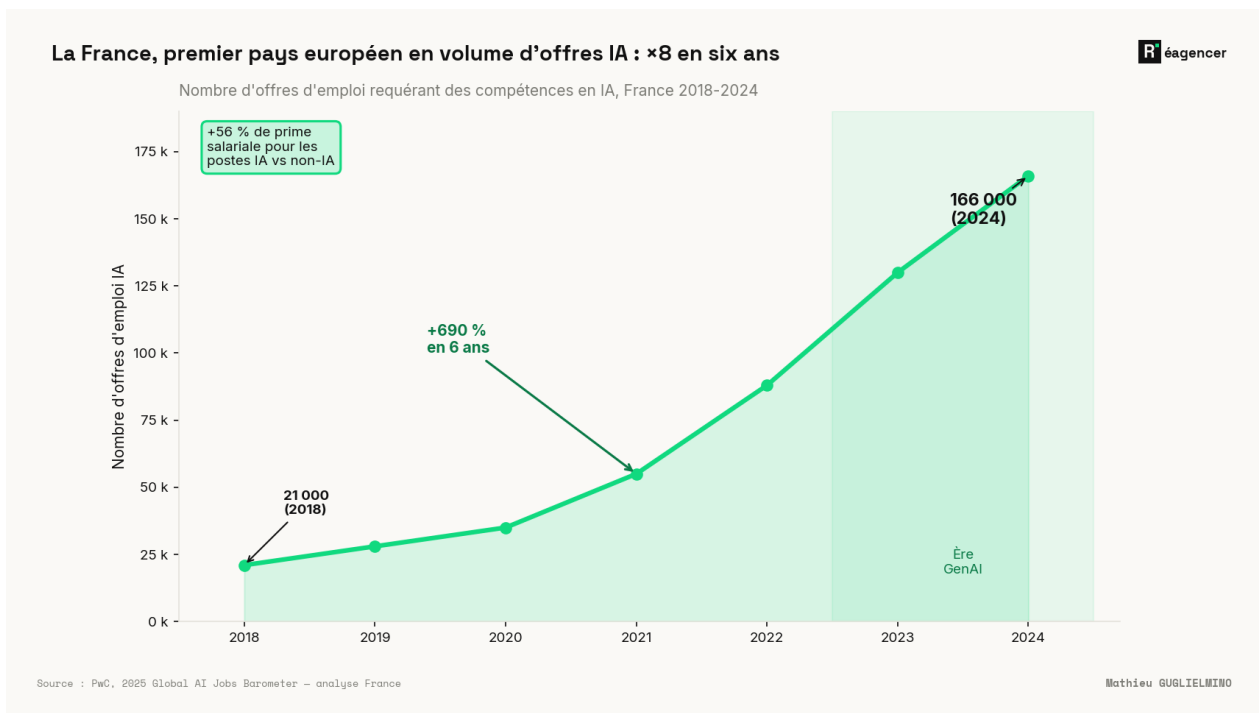


Figure 5: Offres d'emploi IA en France : explosion 2018-2024

L'effet paradoxal : le marché de l'emploi IA explose pour les profils qualifiés tandis que les projets de recrutement juniors et numérique généraliste s'effondrent. Ce n'est pas une contraction globale — c'est une bifurcation.

Le fossé qui s'agrandit

Les données APEC révèlent une asymétrie structurelle qui ne se comble pas : **27 % des ETI et grandes entreprises** ont intégré l'IA dans leur recrutement de cadres, contre **4 %** pour l'ensemble des entreprises⁹. Ce fossé entre grandes structures et PME/TPE est systémique — et il s'agrandit à mesure que les outils se sophistiquent.

⁹APEC — Pratiques de recrutement de cadres 2026, mai 2026. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/pratiques-de-recrutement-de-cadres-2026.html>

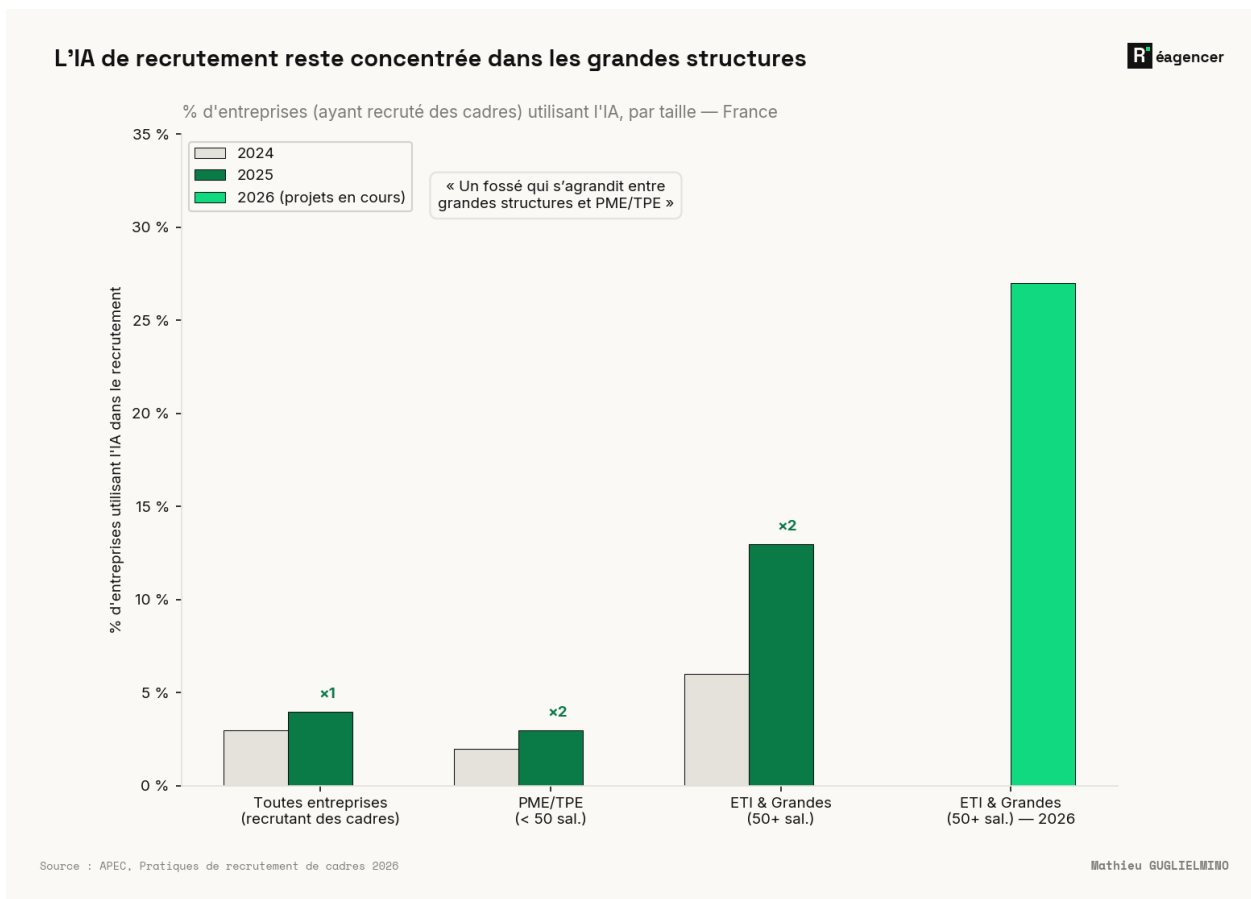


Figure 6: Fossé d'adoption IA recrutement par taille d'entreprise

La conséquence opérationnelle est double. Côté grandes structures : un risque de sur-industrialisation — CV identiques, lettres lisses, entretiens bien préparés mais opaques. Côté PME : un désavantage qui se creuse pour attirer les bons profils face aux grands groupes qui captent les talents IA-compétents.

L'entretien ne mesure plus la compétence, il cherche la personne

62 % des responsables du recrutement déclarent pouvoir identifier un CV entièrement rédigé par IA¹⁰. **39 % ont une opinion négative** de ces candidatures. Mais si 77 % des candidats IA-utilisateurs emploient l'outil pour leur lettre, la détection devient un jeu de probabilités décroissant.

Ce qui monte en valeur dans les grilles d'évaluation, selon les praticiens interrogés : - La cohérence biographique (l'histoire tient sur 10 ans, pas juste sur le CV) - Le raisonnement sous pression — les questions qui forcent à reconnaître l'incertitude - La capacité à assumer une position — « je ne sais pas » ou « j'aurais fait différemment » - Les signaux faibles non scriptables : les silences, les reformulations spontanées

L'entretien évolue vers un test de l'authenticité : non pas « es-tu compétent ? » (l'agent peut le paraître) mais « es-tu toi ? ».

¹⁰HelloWorkplace — IA candidats & recruteurs, enquête usages 2025. <https://www.helloworkplace.fr/ia-candidats-recruteurs-usages-enquete/>

Ce que la donnée ouverte ne mesure pas encore

La donnée ouverte ne permet pas de mesurer : Le taux réel de détection des candidatures IA (vs le taux déclaré) L'impact sur la qualité des recrutements : les candidats IA-préparés sont-ils meilleurs employés ? La part des recruteurs PME qui utilisent l'IA (les 4 % APEC sont dominés par les grandes structures) Le lien causal direct entre déploiement d'IA et chute des projets de recrutement junior **Ce que le questionnaire propriétaire devra produire** : Avez-vous détecté des candidatures IA en 2025-2026 ? Comportement : refus / neutre / valorisation ? Quels critères ont le plus monté dans vos grilles d'évaluation depuis l'IA ? Pensez-vous que l'entretien a perdu en valeur discriminante depuis que les deux parties se préparent à l'IA ? Ce qui permet encore de distinguer un bon candidat d'un mauvais, malgré l'IA ?

Prochaines étapes

- [?] Lancer le questionnaire recruteurs (cible : 80+ réponses = chiffre citable)
 - [?] Récupérer le rapport LinkedIn Future of Recruiting 2025 complet (actuellement seule une page teaser disponible)
 - [?] Explorer les données France Travail open data sur les offres mentionnant « IA » ou « agent » dans les compétences requises
 - [?] Croiser avec étude 02 (génération manquante) — la contraction du recrutement junior a une face RH/formation
-

Sources

Journal éditorial — Réagencer, think tank sur le travail à l'âge des agents. Porteur juridique : Déclic IA. Données ouvertes uniquement. Employeurs jamais nommés.