



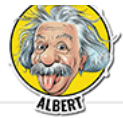
RH

Le marché de l'emploi faussé par l'IA ?

Par La rédaction, publié le 03 février 2025

Face à l'essor des CV générés par IA, les entreprises françaises s'inquiètent de la montée des candidatures surévaluées et difficilement vérifiables. Comment préserver la crédibilité dans un monde où l'intelligence artificielle façonne l'image professionnelle ? Jusqu'où peut-on accepter l'artifice avant que l'authenticité ne devienne un luxe ?

Comme pour bien d'autres domaines, l'IA générative bouleverse les pratiques du recrutement. Et les employeurs ne sont pas les seuls à capitaliser sur les atouts des LLM pour générer une offre d'emploi présélectionner les candidatures. Selon une étude de l'éditeur spécialisé **Remote**, une entreprise française sur deux a reçu des CV générés par l'IA contenant de fausses informations.



DATA / IA CLOUD GREEN IT SECU GOUVERNANCE @WORK DEV ECO NEWTECH RH DOSSIERS

« Augmentés » par l'IA, ces CV compliquent la tâche des charges de recrutement qui doivent renforcer les processus de vérification. Ce fléau concerne plus particulièrement les postes de direction et n'épargne pas le secteur IT et télécoms qui arrive troisième, après le commerce et la restauration et... les RH.. Suivent juste derrière, l'informatique et les télécommunications.

Et aussi surprenant que cela puisse paraître, les postes de direction sont également concernés, avec 77 % des CV douteux pour les postes de directeurs et 73 % pour les postes exécutifs.

Le phénomène touche aussi les réseaux sociaux professionnels. En analysant 20 000 posts, l'agence Influence Metrics a observé que **61 % des publications des membres français de LinkedIn présentent des signes d'utilisation d'outils d'IA dans leur rédaction**. Cette génération automatique de contenus pose des questions de créativité avec des billets standardisés et peu différenciants, et une homogénéisation des styles. Elle fait aussi peser un risque de perte de crédibilité et d'authenticité qui sont pourtant des critères essentiels pour s'assurer une visibilité sur ce type de média social.

Pour autant, **Influence Metrics** note – pour l'instant – une bonne acceptation des contenus générés par IA. Ce sont plutôt les posts qui abordent des thématiques personnelles qui sont les plus sujets aux critiques !

Parallèlement, l'utilisation de l'IA par les candidats ne se limite pas à la rédaction de CV. Une étude récente a révélé que 76,5 % des recruteurs préféreraient des photos contrôlées par l'IA plutôt que des photos réelles sur les CV. Cependant, 88 % des recruteurs souhaiteraient que le candidat indique s'il a utilisé l'IA pour sa photo, bien que 66 % seraient réticents face à un candidat qui reconnaît avoir utilisé l'IA.

Reste que les candidats ne sont pas les seuls à exploiter l'IA. Malgré les nombreuses questions éthiques (notamment autour des biais algorithmiques et de discrimination), l'IA est aussi de plus en plus utilisée par les recruteurs pour optimiser le processus de recrutement. Elle permet notamment d'automatiser le tri des CV, d'améliorer les bases de données de candidats et de vérifier automatiquement les références. De plus en plus de logiciels RH (*Workable, Teamtailor, Fetcher, Manatal, Effy AI, Textio, Leean AI, Humanly, Zoho Recruit, etc.*) intègrent des fonctionnalités d'IA pour améliorer la recherche de candidats et identifier les profils les plus prometteurs.

Face à cette révolution silencieuse, le recrutement se retrouve à la croisée des chemins. Faux CV, contenus standardisés et photos « IA-approved » brouillent les pistes et ébranlent l'authenticité. Le défi est désormais lancé : repenser nos méthodes pour que, derrière les algorithmes, l'humain reste le véritable atout.

À LIRE AUSSI :