beehire | La Ruche

LIVRE BLANC · NOVEMBRE 2026

Bilan RH 2026

Ce qu'on garde, ce qu'on jette, ce qui arrive

ÉDITO

L'outil ne suffit pas. C'est le process qui fait la différence.

En 2026, l'IA s'est installée dans le recrutement. Souvent plus vite que les équipes et les process ne s'y sont préparés. Dans le même temps, les candidats n'ont jamais été aussi nombreux à rester sans réponse, et une nouvelle promesse s'impose déjà : les agents IA.

Ce livre blanc rassemble ce qu'il faut retenir de l'année pour les RH et les dirigeants de PME : les erreurs à éviter, les bonnes pratiques simples à mettre en place, et ce qui arrive en 2027. Sans jargon, avec des chiffres sourcés et trois actions concrètes pour finir l'année.

2026 EN TROIS CHIFFRES

66,3 %
des employeurs belges n'ont reçu aucune formation à l'IA pour leurs tâches RH.

65,2 %
des chercheurs d'emploi en Belgique reçoivent peu ou pas de réponse à leurs candidatures.

+40 %
des projets d'agents IA seront abandonnés d'ici fin 2027, selon une prévision de Gartner.

SOMMAIRE

01 L'IA en RH : les premières leçons p. 2

02 Marque employeur : la réactivité fait la différence p. 3

03 2027 : place aux agents IA p. 4

04 Réglementation, checklist et sources p. 5

01 L'IA en RH : les premières leçons

Automatiser un process bancal, c'est faire plus vite quelque chose de mal fait. Les gains de l'IA sont réels, mais seulement quand le process a d'abord été clarifié.

Le constat : l'IA est arrivée sans mode d'emploi

66,3 %
des employeurs belges n'ont reçu aucune formation à l'IA pour leurs tâches RH.

56,6 %
n'ont pas encore de vision claire du rôle de l'IA dans leurs process RH.

95 %
des projets pilotes d'IA générative en entreprise ne produisent pas d'impact mesurable, selon le MIT.

Le problème n'est pas propre aux RH, ni à la qualité des outils. Selon le MIT, la cause principale est leur mauvaise intégration dans la façon de travailler.

Sources : Partena Professional, enquête auprès de 250 employeurs belges, début 2026 · MIT, The GenAI Divide, 2025

Les quatre erreurs typiques de 2026

L'IA gadget, à côté des outils RH

On copie-colle entre un chatbot et son logiciel de recrutement ou ses fichiers Excel. Le temps gagné est perdu en allers-retours, l'information se disperse, et des données de candidats finissent dans des outils non prévus pour ça.

Une annonce générée sans profil défini

Sans accord sur les compétences indispensables, l'expérience et le salaire, l'IA comble les trous avec des formules génériques (« dynamique », « esprit d'équipe »). L'annonce attire des profils hors cible et ajoute du volume à trier.

Des CV résumés sans critères communs

Chaque recruteur interprète les résumés à sa façon. Le tri reste incohérent, et deux candidats similaires ne sont pas traités de la même manière.

Un outil, mais personne pour le suivre

L'IA prépare 40 brouillons de refus. Le recruteur pense que le manager les relit, le manager pense que le RH les envoie. Trois semaines plus tard, les candidats attendent toujours.

La méthode : trois questions avant d'ajouter de l'IA

1. Quelle étape nous prend le plus de temps, et pourquoi ?
2. Cette étape est-elle claire et identique pour tout le monde ? Sinon, on la clarifie d'abord.
3. Qui vérifie le résultat de l'IA, et à quel moment ?

Les bénéfices, quand c'est bien fait

Du temps gagné sur la rédaction, le premier tri et les réponses standard.

Des candidats traités à égalité, évalués avec les mêmes critères quel que soit le recruteur.

Du temps pour l'humain : l'entretien, la décision, la relation avec le candidat.

02 Marque employeur : la réactivité

Votre marque employeur, ce n'est pas votre page carrière. C'est ce que vit le candidat après avoir cliqué sur « Postuler ».

Le constat : on a soigné la vitrine, pas l'accueil

Beaucoup plus d'entreprises ont compris en 2026 qu'elles doivent bien se présenter. Mais côté candidat, l'expérience se dégrade.

65,2 %

des chercheurs d'emploi reçoivent peu ou pas de réponse à leurs candidatures.

75,3 %

chez les jeunes, et 70,9 % chez les plus de 50 ans.

30,6 %

n'ont pas reçu le résultat d'un test, contre 26,4 % un an plus tôt.

Source : Acerta / StepStone, Talent Pulse 2026, plus de 1 700 répondants en Belgique

Pourquoi : l'équation du volume

Plus de candidatures par offre, pas plus de temps côté RH : sans process adapté, ce sont les réponses qui sautent.

En Belgique, Acerta l'explique par le ralentissement économique : moins de pénurie, donc plus de candidats pour chaque offre. La tendance est internationale : Greenhouse mesurait 588 candidatures par recruteur au 3e trimestre 2024, soit +26 % en un an, en partie à cause des candidatures envoyées en masse avec l'IA.

Ce que le silence coûte

La réputation : 39 % des chercheurs d'emploi ont déjà partagé une mauvaise expérience de recrutement sur les réseaux sociaux (Indeed / OpinionWay, France, 2024).

Le vivier : le candidat refusé aujourd'hui est peut-être le bon profil dans six mois, s'il a envie de repostuler.

Les clients : un candidat est souvent aussi un client, un prescripteur ou un voisin.

Les défis, à regarder en face

Le temps : répondre à 80 candidatures, c'est long. **La gêne** : beaucoup ne savent pas dire non sans blesser. **L'absence de responsable** : quand tout le monde peut répondre, personne ne le fait.

Cinq bonnes pratiques simples

1. **Des réponses automatisées** aux étapes clés : accusé de réception, refus. Par e-mail, le canal préféré de 63 % des candidats (Talent Pulse 2026).
2. **Un délai de réponse annoncé** dès l'annonce, et respecté.
3. **Des modèles de refus** courts et humains, personnalisés dès qu'il y a eu un entretien.
4. **Une personne responsable** du suivi pour chaque offre.
5. **Fermer les offres pourvues**, et prévenir les candidats encore en attente.

03 2027 : place aux agents IA

Un agent IA, c'est un assistant à qui on confie un objectif, et qui enchaîne seul plusieurs étapes dans les limites qu'on lui a fixées. Il dépend encore plus d'un process clair : sans règles, il ne peut pas les suivre.

	Un assistant IA classique (type ChatGPT)	Un agent IA
On lui donne	Une demande	Un objectif
Il fait	Une tâche, puis il s'arrête	Plusieurs étapes, avec plusieurs outils
Exemple RH	« Rédige l'annonce pour ce poste »	« Organise les premiers entretiens pour ce poste »
Qui décide	Vous, à chaque étape	Lui, dans les limites que vous avez fixées

Le scénario du lundi matin

80 candidatures sont arrivées ce week-end pour un poste de comptable.

Ce qu'un agent peut faire seul

Envoyer un accusé de réception à chacun

Classer les candidatures selon les critères de l'équipe

Proposer des créneaux aux profils retenus

Préparer une synthèse pour le recruteur

Ce qu'il ne doit pas faire seul

Refuser définitivement un candidat

Décider d'une embauche

En recrutement, un humain garde la main. C'est aussi le sens de l'AI Act.

Les défis

Beaucoup de projets n'aboutiront pas : Gartner prévoit que plus de 40 % des projets d'agents IA seront abandonnés d'ici fin 2027, à cause de coûts qui explosent, d'une valeur peu claire ou de risques mal maîtrisés.

L'« agent washing » : des chatbots ou automatisations existants sont rebaptisés « agents ». Selon Gartner, seuls environ 130 fournisseurs sur des milliers proposent de vrais agents.

Le contrôle : il faut pouvoir savoir ce que l'agent a fait, et pourquoi.

Les bénéfices potentiels

Ne laisser personne sans réponse, même avec beaucoup de candidatures : une réponse directe au problème de la partie 2.

Libérer les RH des tâches de coordination : agendas, relances.

Une tendance de fond : Gartner prévoit qu'en 2028, un tiers des logiciels d'entreprise intégreront des agents IA, contre moins de 1 % en 2024.

Trois questions avant d'adopter un agent

1. Quelle mission précise lui confie-t-on, et avec quelles règles ?
2. À quel moment un humain valide-t-il ?
3. Peut-on voir ce qu'il a fait, étape par étape ?

Source : Gartner, communiqué du 25 juin 2025 (prévisions)

04 Réglementation : à anticiper

Pas d'urgence légale immédiate, mais de bonnes raisons de s'y préparer dès maintenant.

AI Act

L'IA utilisée pour recruter ou trier des candidats est classée « à haut risque ».

Ses règles strictes (contrôle humain, transparence, documentation) devaient s'appliquer en août 2026. Elles sont reportées au 2 décembre 2027.

Déjà en vigueur depuis février 2025 : certains usages interdits, comme analyser les émotions d'un candidat ou d'un employé, et l'obligation de veiller à ce que les équipes qui utilisent l'IA sachent s'en servir.

Transparence salariale

La directive européenne devait être transposée avant le 7 juin 2026. En Belgique, la transposition était encore en cours mi-2026.

Côté recrutement, elle prévoit d'informer le candidat du salaire ou de la fourchette avant l'entretien, et de ne plus lui demander son salaire actuel ou passé.

Conseil : définir dès maintenant une fourchette par poste. C'est aussi un levier de marque employeur.

VOTRE CHECKLIST

Trois actions avant fin 2026

- [ ] **Clarifier une étape avant d'y ajouter de l'IA**
  Par exemple : une grille de critères commune pour trier les CV.
- [ ] **Répondre à chaque candidat**
  Accusé de réception, délai annoncé, modèle de refus.
- [ ] **Préparer 2027**
  Former l'équipe aux bases de l'IA et définir une fourchette salariale par poste.

À propos

Beehire, c'est le logiciel belge de recrutement et de gestion des talents. Simple à prendre en main, avec une équipe qui répond quand on a besoin.

En 2026, on a appris que l'outil ne suffit pas. En 2027, ceux qui auront clarifié leurs process profiteront vraiment de l'IA.

Sources

Acerta / StepStone, Talent Pulse 2026 (Belgique, septembre 2026)

Partena Professional, enquête employeurs et IA (Belgique, 2026)

MIT NANDA, The GenAI Divide (2025)

Greenhouse, données candidats (3e trimestre 2024)

Indeed / OpinionWay, ghosting en recrutement (France, 2024)

Gartner, communiqué du 25 juin 2025

Conseil de l'UE, Digital Omnibus (juin 2026)

Directive (UE) 2023/970 · Securex, HR Square (juin 2026)