

Tendances mondiales du recrutement en 2023

Recruteurs : 6 tendances pour réussir vos recrutements dès 2023



Sommaire

Introduction	3
--------------------	---

Tendances

1. Concilier besoins technologiques et maîtrise des coûts	4
2. Exploiter l'automatisation pour offrir une meilleure expérience candidat	6
3. Aligner marque employeur, expérience candidat et ROI	7
4. S'appuyer sur la force des données pour optimiser ses recrutements	8
5. Miser sur la transparence et la confiance	9
6. Surfer sur la nouvelle vague de transformation numérique en entreprise	11

Quel futur pour les leaders en charge du recrutement ?

Comment transformer la fonction recrutement pour répondre à ses enjeux présents et futurs ?	13
--	----

Checklists

Checklist Expérience candidat	14
Checklists Reporting & Analytique	15
Questions sur la marque employeur	17
Checklist d'une fonction de recrutement évolutive	17

À propos de ce livre blanc	18
----------------------------------	----

Introduction

Comme tout événement macroéconomique ou géopolitique a désormais un impact direct sur l'entreprise, les leaders en charge du recrutement sont aujourd'hui investis d'une nouvelle mission : adapter leurs stratégies et leurs pratiques rapidement, avec succès. La situation mondiale est hétéroclite. De nombreux pays enregistrent un faible taux de chômage, certains secteurs procèdent à des licenciements, d'autres sont confrontés à une véritable pénurie de talents...

Alors que le monde du travail est en constante évolution (attentes candidats, conditions de travail...), les leaders en charge du recrutement doivent continuer à attirer et recruter les meilleurs talents afin de construire le futur de leur entreprise.

Heureusement, malgré les récentes turbulences du marché, l'acquisition de talents bénéficie désormais du respect et de l'intérêt qu'elle mérite : preuve en est, de nombreux leaders en charge du recrutement s'estiment plus liés que jamais aux résultats de leurs entreprises.

- 77% des leaders du recrutement indiquent que la création de valeur pour leurs entreprises est un enjeu prioritaire sur celui de la réduction de coûts, ce qui représente un bond de 32 points en comparaison avec l'année précédente (45%).
- 87 % des professionnels du recrutement estiment que la fonction acquisition de talents a pris une dimension plus stratégique que l'année précédente.
- 70 % des professionnels de l'acquisition de talents estiment que leur équipe peut obtenir une place à la table des décideurs.¹

Obtenir une nouvelle place stratégique ne va pas sans responsabilités supplémentaires. Les leaders doivent tout d'abord accompagner leurs équipes pour qu'elles puissent apporter une vraie valeur et adresser les enjeux stratégiques de l'entreprise. Ils doivent également se pencher sur les enjeux futurs et les évolutions à venir de leur fonction. Enfin, il leur faut s'appuyer sur des reportings détaillés afin d'optimiser leurs workflows de recrutement et de démontrer le ROI (retour sur investissement).

Pour vous accompagner dans votre évolution, nous avons collecté les avis et les conseils de nos experts et clients SmartRecruiters. Les tendances présentées dans ce livre blanc reflètent les défis concrets et les stratégies gagnantes d'entreprises internationales qui embauchent plusieurs milliers de personnes chaque année. Nous espérons que ces témoignages et ces avis pourront nourrir votre réflexion et vos plans d'actions et qu'ils vous permettront d'aborder plus sereinement les nouveaux défis du recrutement.



« Aujourd'hui, les meilleures entreprises sont celles qui sont ouvertes d'esprit, qui attachent de l'importance au relationnel, qui adoptent une approche créative, et qui ne se limitent pas leur fonction recrutement à un simple rôle opérationnel. Elles sont ouvertes au changement et reconnaissent la nécessité de revoir leurs modes opératoires. »



Dennis Böcker
Vice-Président, DACH
SmartRecruiters

Lire l'entretien de Dennis dans son intégralité sur le [blog SmartRecruiters](#)

Tendances

1. Concilier besoins technologiques et maîtrise des coûts

Aujourd'hui, les leaders en charge du recrutement ont accès à plusieurs centaines de solutions technologiques répondant à des enjeux spécifiques du recrutement. Ils peuvent également choisir parmi une multiplicité de plateformes de recrutement. Certains d'entre eux ont la chance de pouvoir choisir librement leurs solutions. Mais la majorité des leaders du recrutement doit néanmoins composer avec une combinaison de nouvelles solutions et de systèmes historiques plus ou moins bien adaptés aux besoins d'évolution des pratiques de recrutement de leurs entreprises.

- 53 % des recruteurs en entreprise prévoient une stagnation ou une diminution de leur budget recrutement pour l'année à venir.²
- 77 % confirment que leur stratégie repose davantage sur l'agilité cette année, soit une hausse de 11 points en comparaison avec l'année passée.³

Afin de répondre à la stagnation/baisse des budgets ainsi qu'aux besoins d'agilité (recrutement ou licenciement de talents en période d'incertitude économique), les entreprises doivent à nouveau « faire plus avec moins ». Et comme aucun système ne peut couvrir l'ensemble des enjeux du recrutement, les entreprises font alors face à 3 types de défis techniques : intégrer les systèmes, réussir le déploiement et l'adoption rapide des produits, et accéder à des données claires et simples à utiliser pour produire un rapport pertinent. À cela s'ajoute aussi un défi financier : couvrir les frais d'intégration avec l'outil central de recrutement, ce qui fait alors grimper les coûts.

Le parcours candidat ayant lui aussi changé, l'expérience candidat se doit à son tour d'évoluer. La mutation rapide des attentes des candidats et les développements technologiques soulignent la nécessité d'une approche souple et évolutive. Une entreprise démontrera donc son agilité en adoptant une solution lorsque le besoin s'en fera sentir, puis en l'abandonnant lorsqu'elle ne sera plus nécessaire.



« Il n'existe pas encore d'infrastructure technologique omnisciente pour contrôler l'ensemble des applications RH. Une infrastructure technologique centrale ne sera d'ailleurs pas statique : elle permettra de s'adapter aux besoins de votre entreprise, de votre équipe et de vos équipes régionales de recruteurs. »



Allyn Bailey
Directrice Exécutive,
Hiring Success Services
SmartRecruiters



La consolidation technologique : source d'efficacité budgétaire et d'optimisation des processus

Afin de répondre à la pression sur les coûts du recrutement, un nombre croissant d'entreprises cherchent un équilibre délicat entre la consolidation et la spécialisation de leur infrastructure technologique.

- En moyenne, une entreprise investit dans plus d'une dizaine de solutions technologiques liées au recrutement.
- 32 % des entreprises remplaçant les solutions "best of breed" déclarent le faire dans un souci de consolidation des prestataires.⁴
- Selon Gartner, le marché du recrutement sera consolidé d'ici 2025, ce qui conduira à une diminution de 20 % du nombre de prestataires de solutions "best of breed".⁵

Le déploiement d'une solution centrale de recrutement couvrant les différentes étapes et fonctionnalités du recrutement (telles la publication d'offres d'emploi, le CRM et l'onboarding) favorise l'efficacité et permet de réduire ses coûts, de manière directe ou indirecte.

En investissant dans une plateforme, les dépenses liées aux job boards sont optimisées. Les frais d'intégration sont aussi minimisés. L'évolution selon les besoins de l'entreprise est enfin facilitée. Le choix d'une solution centrale et d'une rationalisation des processus permet non seulement d'accroître la productivité des recruteurs, mais aussi d'offrir une meilleure expérience candidat et de déployer une stratégie de marketing RH efficace.

L'optimisation de ces processus donne la possibilité aux équipes de recrutement de se focaliser sur l'adéquation des candidats ("candidate fit"), et permet ainsi d'avoir un impact sur la rétention des collaborateurs et potentiellement une réduction des coûts de recrutement futurs.



KinCare réduit son coût total de possession

« Adopter la plateforme SmartRecruiters nous a permis de réduire notre coût total de possession ("total cost of ownership") tout en améliorant sensiblement l'expérience utilisateur et la productivité des recruteurs. »



Ben Rynja
ex-Directeur de l'Acquisition de Talents
KinCare

2. Exploiter l'automatisation pour offrir une meilleure expérience candidat

La pénurie de talents ne touche pas seulement les équipes de recrutement, nombreuses sont les équipes qui doivent faire plus avec un effectif constant ou un effectif diminué. Elles font appel à la technologie pour répondre aux besoins de l'entreprise et combler ce vide. Selon Aptitude Research, nous aurions officiellement atteint la phase de "Majorité précoce" de l'adoption de l'automatisation RH (en référence à la courbe de diffusion de l'innovation de Rogers).

- 60 % des entreprises ont accru leurs investissements dans les technologies d'automatisation l'année passée.⁶

L'automatisation des étapes clés du "workflow" de recrutement ne fait pas seulement progresser l'efficacité : elle aide aussi les équipes de recrutement à créer une expérience candidat plus attractive. Pour autant, les processus de déploiement de workflows et de templates d'offres d'emploi personnalisés à chaque région, à chaque département et à chaque rôle s'apparentent à un véritable labyrinthe configuratif. Il est très important d'y accorder une attention toute particulière.

Et comme si la complexité n'avait pas encore atteint son sommet, les recruteurs ont désormais aussi accès à un grand nombre de nouvelles technologies d'intelligence artificielle. Les plus développées et les plus fiables d'entre elles proposent des chatbots, le "matching" de CV, ou encore la présélection des candidats ("candidate screening"). La prudence initiale des entreprises n'est plus d'actualité, les consommateurs pouvant désormais utiliser de nouveaux outils d'intelligence artificielle, comme ChatGPT.

- 68 % des professionnels du recrutement interrogés en février 2023 ont déclaré être « prudemment optimistes » ou « très optimistes » quant à l'impact de l'intelligence artificielle sur le recrutement.⁷

L'automatisation devient le nerf de la guerre. La compétitivité revient aux entreprises qui tirent pleinement parti de l'automatisation pour fluidifier leurs processus d'attractivité auprès des talents, d'entretien et d'onboarding des collaborateurs. Il est désormais nécessaire d'investir en amont dans une configuration optimale des systèmes de recrutement pour automatiser les étapes clés du parcours candidat. Vos futurs collaborateurs méritent une expérience de recrutement sans coutures et transparente.



«Les candidats veulent être fixés rapidement. Après la curiosité puis la controverse, nous voyons se dessiner un consensus pour l'utilisation de l'IA combinée à l'action humaine.»



Marc-Cansius Koffi
Vice President, South Europe
SmartRecruiters

JYSK raccourcit les délais de recrutement grâce à une expérience candidat optimisée

Le distributeur international JYSK, qui reçoit 50 000 candidatures par mois, a réduit ses délais de recrutement de 56 jours à 20 jours grâce à la rationalisation et l'automatisation des processus d'embauche.

« SmartRecruiters nous permet de prioriser l'expérience candidat. Comme les candidats sont aussi nos clients, ils ont un impact direct sur la perception de notre marque sur le marché et ils façonnent ainsi notre réputation. Un bon processus de recrutement c'est le gage d'un bon départ pour un nouveau collaborateur. »



Camilla Ölander
Responsable Marque Employeur
JYSK

3. Aligner marque employeur, expérience candidat et ROI

Le plein emploi étant quasiment atteint dans de nombreux pays du globe, la différenciation par la marque employeur ne cesse de gagner en importance dans un contexte où les entreprises se disputent les mêmes talents.

- 60 % des recruteurs en entreprise prévoient une augmentation des investissements consacrés à la marque employeur cette année.⁸
- Plus de la moitié des grandes entreprises recourent à des approches multicanales de marketing de recrutement : l'InMail, l'email et le SMS (57 %), les campagnes de marque employeur (57 %), les événements de recrutement (57 %), et le recrutement sur les réseaux sociaux (54 %).⁹

Mesurer le succès de ces campagnes n'est pas toujours simple, les initiatives sont souvent menées sur des outils différents et bien souvent par des équipes différentes qui ne communiquent pas entre elles. Les activités liées à la marque employeur et au marketing RH risquent de ne pas porter leurs fruits si la promesse de marque n'est pas retrouvée lors des processus de candidature et de recrutement.

- Seulement 41 % des grandes entreprises et 28 % des petites entreprises évaluent le ROI et l'impact du marketing RH.¹⁰
- 61 % des entreprises indiquent qu'elles sont "rarement" ou "parfois" capables de définir et de mesurer le retour sur investissement des outils technologiques RH.¹¹

La technologie, facteur d'optimisation du ROI Marque employeur

Attirer plus de candidats et les bons talents relève d'un savant mélange : messages candidats personnalisés, application judicieuse de la technologie et collaboration inter-départementale de l'équipe de recrutement. Alors même que la compétition se fait plus rude et que les messages de marque sont nombreux, les équipes en charge du site carrière, du marketing RH et du processus de recrutement doivent développer une relation plus étroite pour que la marque puisse se faire entendre des candidats.

Le site carrière est évidemment la pierre angulaire de toute stratégie de marque employeur impactante. Pour décupler le ROI du storytelling de la marque, il doit aussi être pensé comme la première étape d'une expérience candidat exemplaire. Cela suppose non seulement l'optimisation des moteurs de recherche et des agrégateurs d'offres d'emploi mais aussi la présentation de contenus personnalisés. Il est aussi important que les informations et les données liées au candidat converti soient intégrées dans un CRM ou ressortent automatiquement lors d'un processus de candidature simplifié.

Lier les données issues du site carrière et celles des dépenses des job boards à la plateforme de recrutement permet de mesurer le ROI en toute transparence. Au fil du temps, les entreprises peuvent sélectionner les sources de recrutement les moins onéreuses et investir plus massivement dans les canaux qui délivrent les meilleurs talents.



« Dans les moments difficiles, les coûts sont surveillés de plus près. Lorsque vous liez votre site carrière, vos annonces d'emploi et votre ATS, vous disposez des données nécessaires sur l'ensemble du processus de recrutement pour prouver votre ROI. »



James Saunders
Directeur Monde,
SmartRecruiters Attrax

4. S'appuyer sur la force des données pour optimiser ses recrutements

Toute technologie permet la mesure et l'optimisation des activités qu'elle facilite. Cependant, l'inégalité d'adoption de la solution, le manque d'entretien et de nettoyage des données ou encore l'extraction manuelle de données issus de différents systèmes de recrutement peuvent priver les équipes des données dont elles ont besoin pour être compétitives aujourd'hui.

- Plus des deux tiers des grandes entreprises suivent des indicateurs tels que le délai de recrutement, la source de recrutement et le taux d'acceptation des offres.
- Moins de la moitié suivent la rétention des nouveaux collaborateurs, la durée ou le taux de transformation de chaque étape du processus, le taux de conversion et les activités pour générer une pipeline candidats.
- Moins d'un tiers suivent le coût par embauche, la qualité de l'embauche et la satisfaction du responsable du recrutement.¹²

Bonne nouvelle, selon cette étude, la majorité des entreprises suivent déjà les indicateurs essentiels à l'optimisation du processus de recrutement. Pour autant, c'est en faisant appel aux indicateurs plus rarement suivis, comme la qualité de l'embauche et la satisfaction du responsable de recrutement, que la fonction acquisition de talents révèle toute sa contribution aux objectifs de l'entreprise. La fonction recrutement peut alors prouver sa capacité à livrer les bons talents à temps et dans le budget fixé. Pour un meilleur suivi de votre ROI et de votre contribution, la méthodologie "Hiring Success" de SmartRecruiters recommande les indicateurs suivants : vitesse de recrutement, budget de recrutement et score de recrutement net ("Net Hiring Score" - qui mesure l'adéquation d'une nouvelle recrue au poste).

En combinant indicateurs opérationnels et indicateurs métier, le recrutement axé sur les données permet aux équipes de recrutement de justifier leurs dépenses, d'obtenir des ressources supplémentaires et de bâtir une fonction optimale préparant avec succès le prochain chapitre de l'organisation. Les meilleures organisations sont celles qui savent mettre en œuvre une stratégie de reporting et adapter la précision de leurs éclairages selon les besoins de parties prenantes (recruteurs, HRIT, CFO, CEO...).

Le générateur de rapports change la donne chez Colliers

« Les données ont été un véritable point de départ de sensibilisation et de compréhension de nos lacunes. Elles nous donnent les moyens de comprendre les tendances de notre activité de recrutement, d'identifier ce qui fonctionne bien et de déterminer nos axes d'amélioration. SmartRecruiters est aussi très intuitif, ce qui fait qu'on ne peut pas se tromper. »



Ben Handyside
Directeur Management des Talents
pour la région EMEA
Colliers

Capacité de reporting : les différentes étapes

1

Tableaux de bord intégrés à l'ATS

Visualisation des KPIs essentiels
segmentés par lieu, rôle,
département, etc.

2

Générateur de rapports

Création de rapports personnalisés
par rôle et configurés suivant les
besoins métiers, livrables de manière
automatisée à intervalles réguliers

3

Visualisation sur mesure

Importation de données de
sources multiples via API dans
un outil de veille stratégique
avec des capacités analytiques
avancées

4

"People Analytics" + Données de recrutement

Mise en relation des données de
recrutement avec celles du cycle de vie des
collaborateurs telles que la rétention des
nouvelles recrues, la durée d'occupation au
poste et les promotions

5. Miser sur la transparence et la confiance

En période d'incertitude, le maître mot, c'est la confiance. Nous attendons des grands dirigeants, du gouvernement ou des médias qu'ils nous apportent des explications sur le sens des événements et l'espoir en un avenir meilleur.

- 77 % de la population active font confiance à leur employeur pour agir convenablement.¹³
- 77 % de la population active mondiale accordent de l'importance aux valeurs et mission d'une entreprise (notamment le développement durable, la diversité et la transparence) lorsqu'ils choisissent leur employeur.¹⁴

Selon les experts de l'Edelman Trust Barometer, « L'entreprise doit se faire la championne de la confiance et le rester ». Dans le cadre du recrutement, les entreprises doivent proposer un processus fluidifié aux candidat, favoriser la transparence au sein de leurs équipes, communiquer des données précises et choisir des partenaires de confiance.



« C'est dans la vulnérabilité et l'honnêteté que la confiance se construit le mieux. C'est le principe du donnant-donnant. J'encourage les entreprises qui évaluent les fournisseurs à poser les questions difficiles. Tout collaborateur doit pouvoir avoir une tranquillité d'esprit et être intimement convaincu d'avoir pris la bonne décision pour son entreprise. »



Armando Villa

Vice-Président,
Ventes « Commercial Enterprise » North America
SmartRecruiters

Les systèmes, porte ouverte vers la transparence ?

La confiance ne s'installe pleinement que lorsque les équipes disposent de la transparence nécessaire pour avoir une visibilité des activités et des rapports adaptée à leur rôle et leurs besoins. Les systèmes facilitant la transparence permettent aux équipes de s'aligner sur un objectif commun, renforcent leur responsabilisation et stimulent des idées créatives et innovantes. Les fournisseurs capables de résoudre les problèmes et d'offrir des solutions inspirées des meilleures pratiques clients donnent la possibilité aux équipes de recrutement d'optimiser l'usage de leurs systèmes et leur impact.

- Plus de la moitié des entreprises citent les départements Support et Service client (avant même les fonctionnalités et prix des produits) parmi les premiers critères de sélection d'une solution de recrutement.¹⁵



Les trois expressions de la confiance pour la fonction recrutement

Confiance entre candidat et employeur

- Les candidats sont-ils confiants dans la véracité de la description du poste qui leur a été donnée ?
- Les candidats sont-ils confiants d'être informés du déroulement de l'ensemble du processus de recrutement et avertis lorsqu'ils ne suscitent plus d'intérêt ?
- Les candidats sont-ils sûrs d'être évalués équitablement ?
- Les employeurs sont-ils sûrs que les candidats se présentent le plus fidèlement possible ?

Confiance au sein de l'équipe de recrutement

- Les équipes de recrutement sont-elles confiantes dans le fait que les responsables de recrutement donnent suite aux candidatures en temps voulu et qu'ils évaluent les candidats équitablement ?
- Les responsables de recrutement sont-ils confiants dans la capacité de l'équipe de recrutement à agir comme un partenaire, à définir les responsabilités du poste et le sourcing de manière réaliste ?
- Les responsables de recrutement sont-ils sûrs que les équipes de recrutement font de leur mieux pour collecter et trier les candidatures les plus pertinentes du marché en ligne avec le budget disponible ?
- La direction peut-elle être certaine que les équipes et les responsables de recrutement apportent chacun leur concours à l'attraction, au tri, à l'évaluation et à l'embauche des meilleurs candidats en toute conformité et qu'ils communiquent sur leurs activités avec précision ?

Confiance entre employeur et prestataire

- L'employeur est-il certain que le prestataire configure les systèmes en conformité avec la réglementation locale de chaque région ?
- L'employeur est-il certain que le prestataire procédera au déploiement et à la maintenance continue de la solution avec la même attention et le même enthousiasme que l'équipe commerciale ?
- L'employeur est-il sûr que l'utilisation correcte du système produira les résultats attendus ?
- Le prestataire est-il sûr que le problème présenté par l'employeur a été décrit fidèlement et qu'il peut être effectivement résolu au moyen de sa technologie ?
- Le prestataire est-il certain que l'employeur disposera du support interne nécessaire pour garantir l'adoption du système avec succès ?



La visibilité sur les données, ciment de la confiance chez Xplor Technologies

La visibilité des activités de recrutement au sein de SmartRecruiters, alliée à un plan de reporting structuré et à des tableaux de bord Tableau, a permis à Xplor Technologies d'établir la confiance à l'échelle de l'ensemble de l'entreprise.

« Les données de SmartRecruiters nous donnent la possibilité d'initier des discussions sur les opportunités à venir et de devenir un meilleur partenaire pour l'entreprise. Nous pouvons nous tenir mutuellement responsable grâce à notre nouvelle capacité à partager les résultats des stratégies déployées. »



Kara Ayers
Directeur de
l'Acquisition de Talents
Xplor Technologies

6. Surfer sur la nouvelle vague de transformation numérique en entreprise

La vague de transformation digitale des dernières années a été marquée par un accroissement des investissements numériques bénéfiques pour l'entreprise.

- Une enquête menée par KPMG a ainsi montré que 99 % des cadres déclaraient bénéficier d'un retour positif sur leurs investissements numériques.¹⁶
- Une étude d'Accenture a conclu qu'en activant le potentiel de croissance combiné des données, des technologies et des collaborateurs, les entreprises se donnaient les moyens d'enregistrer un supplément de productivité de revenus (facteur fondamental de rentabilité et de croissance du chiffre d'affaires) pouvant aller jusqu'à 11 %.¹⁷

La transformation numérique a donné naissance à une nouvelle génération de solutions priorisant l'expérience utilisateur. Cette centricité utilisateur a toutefois été appliquée dans des proportions variables. Du fait de la prolifération des solutions, les collaborateurs jonglent désormais avec un nombre croissant de systèmes afin d'effectuer leur travail quotidien. Il est important de noter que certains systèmes ont été conçus pour bénéficier à une catégorie d'utilisateurs plutôt qu'à une autre. Dans le cadre du recrutement, les utilisateurs sont nombreux et les profils sont variés : candidats, recruteurs, responsables du recrutement, responsables acquisition de talents...

Une mosaïque de solutions pour répondre à un cadre historique peu fonctionnel

Dans le domaine des ressources humaines, la vague de transformation numérique la plus récente s'est caractérisée par la mise en œuvre de plateformes HCM cloud. Les dirigeants d'entreprise ont choisi des applications HCM globales sans consulter la fonction recrutement. Celle-ci était souvent mise à l'écart du processus décisionnel. Si, pour les RH, les bénéfices de ces technologies ont été considérables, les équipes de recrutement ont rapidement compris que les fonctionnalités de recrutement limitées de ces systèmes les pénalisaient. Les systèmes de recrutement historiques n'étaient souvent pas alignés sur les besoins d'expérience candidat et de données RH des équipes de recrutement modernes.

Afin de remédier aux limites fonctionnelles de la plateforme centrale, de nombreuses solutions "best-of-breed" ont été adoptées pour répondre à des besoins spécifiques, comme le sourcing de candidats ou encore la publication d'offres d'emploi.

Malheureusement, ce nouvel écosystème combinant un grand nombre de solutions non intégrées a souvent accru la charge administrative des recruteurs et ralenti des processus que la technologie était pourtant censée accélérer. Les processus sont devenus complexes, il était difficile de produire des rapports pertinents et précis. Enfin, une telle mosaïque de systèmes s'est aussi révélée onéreuse à cause de l'ampleur des frais d'intégration et de maintenance.



« L'expérience est capitale pour tout un chacun, et pas seulement pour les candidats et les recruteurs. Pour les collaborateurs, c'est la possibilité d'avoir une expérience qualitative de mobilité interne. Pour les responsables du recrutement, c'est la possibilité de faire leur travail le plus efficacement possible. La plupart des responsables de recrutement n'aiment pas recruter. Alors, quand nous attirons les bons candidats, nous leur facilitons la tâche au maximum et nous avons un réel impact sur les résultats. »



Rich Lewis Jones

Vice-Président Régional, APAC
SmartRecruiters

Lire l'entretien de Rich dans son intégralité sur le [blog SmartRecruiters](#)





L'importance de l'approche écosystème

Les consommateurs ont pour habitude d'utiliser des applications numériques simple d'utilisation. Ils ont facilement accès à une multitude d'outils ayant chacun une fonctionnalité précise, grâce aux systèmes d'exploitation de leurs ordinateurs ou smartphones.

De la même manière, les équipes de recrutement commencent à adopter une approche écosystème. En investissant dans un écosystème de recrutement simple d'utilisation, qui facilite la connexion avec d'autres outils en mode "plug and play", les entreprises centralisent les processus, assurent la transparence entre les outils et bénéficient de l'agilité requise pour gagner en rentabilité dans un monde en rapide évolution. Une expérience utilisateur grand public est différenciante et de plus en plus attendue par les utilisateurs en entreprise.

Axel Springer allège son fardeau administratif en connectant les systèmes

L'équipe de recrutement d'Axel Springer a travaillé étroitement avec le service IT pour intégrer SmartRecruiters à SAP, au service d'authentification unique et à Tableau. L'équipe a signalé une diminution des tâches administratives et accéléré le processus de feedback des responsables de recrutement, le délai étant réduit de 38%. Et ils ont apprécié le processus.

« Travailler sur des nouvelles solutions et des intégrations avec l'équipe IT, les RH et les responsables de recrutement, c'est amusant. »

axel springer—

Claudia Model
Directrice Attraction de talents,
Medias nationaux et Technologies
Axel Springer SE

Quel futur pour les leaders en charge du recrutement ?

La volatilité des événements ayant impacté l'entreprise ces dernières années a été un véritable signal d'alarme pour les entreprises. Celles-ci se sont vues forcées de réfléchir à la pérennité de leurs solutions de recrutement. Les nouveaux collaborateurs construisent l'avenir d'une organisation. Le choix d'une technologie adaptée peut très bien pérenniser une fonction d'acquisition de talents et lui permettre de répondre non seulement aux besoins présents mais aussi futurs de l'organisation.



Fraser's Group répond à ses besoins présents et futurs avec SmartRecruiters

« Notre précédent système n'était pas adapté pour une entreprise qui se voulait agile et souhaitait mettre l'accent sur l'expérience candidat. Nous avons besoin d'un système qui réponde aux besoins présents, mais qui était tout aussi capable d'évoluer dans la direction que nous prenions. »

**FRASERS
GROUP**

Adam Reynolds
Directeur Talents
Fraser's Group

Qu'entend-on par une fonction d'acquisition de talents « évolutive » ?

Pour devenir évolutive, la fonction acquisition de talents nécessite un système d'exploitation flexible qui soit facile à configurer, qui s'intègre aux meilleures solutions "best-of-breed" et qui livre des données lisibles et pertinentes pour optimiser le processus de recrutement. Les trois composantes clés qui caractérisent une technologie d'acquisition de talents "évolutive" sont :

- **Ergonomie** : une grande simplicité d'utilisation pour les candidats et les équipes de recrutement.
- **Flexibilité** : une boîte à outils tout-en-un hautement configurable pour chaque processus.
- **Connectivité** : des intégrations transparentes avec une "marketplace" d'applications innovantes.



« SmartRecruiters fournit le socle technologique de recrutement qui permet aux entreprises de modifier, d'adapter, de remodeler, de redéployer, d'enrichir et de contrôler leurs usages. Nos clients peuvent faire cela par leurs propres moyens, à leur rythme, sans dépendre de nous. »



Paul Marchant
Vice-Président,
Europe du Nord
SmartRecruiters

Lire l'entretien de Paul dans son intégralité sur le [blog SmartRecruiters](#)

Colliers bénéficie de la simplicité d'utilisation SmartRecruiters

« SmartRecruiters est aisé à mettre en œuvre et tout aussi facile à utiliser. Nous avons pu déployer la solution dans différents pays, qui se situaient chacun à un niveau de maturité distinct, et ce en toute simplicité. »



Ben Handyside
Directeur Management
des Talents, EMEA
Colliers

Checklists

Checklist Expérience candidat

Utilisez ces questions pour évaluer les capacités de votre ATS.

Les candidats peuvent postuler à un emploi ou exprimer plus généralement leur intérêt en un seul clic et sur n'importe quel appareil (mobile, tablette, ordinateur portable, ordinateur desktop) sans avoir besoin de créer un identifiant ou un mot de passe système

Les candidats peuvent postuler à un emploi ou exprimer leur intérêt en utilisant leurs profils sociaux (notamment LinkedIn, Indeed et Facebook) ou bien postuler en déposant un CV depuis n'importe quel appareil

Les candidats peuvent facilement rechercher et visualiser des annonces d'emploi, lire du contenu, postuler à des offres et télécharger leur CV ou des pièces jointes depuis n'importe quel appareil

Les candidats peuvent eux-mêmes décliner un emploi, supprimer l'ensemble de leur dossier de candidature et exporter leurs données de candidature à tout moment depuis n'importe quel appareil

Les candidats peuvent enregistrer et recevoir des alertes d'offres d'emploi personnalisées en renseignant des termes clés

Les candidats reçoivent des messages personnalisés à différentes étapes du processus de candidature

Les candidats peuvent changer la date d'un entretien ou l'annuler au sein même de la solution

Les candidats reçoivent des offres numériques qui peuvent être signées sans impression ni numérisation

Les candidats internes disposent de toutes les capacités mentionnées plus haut et sont reconnus et différenciés des candidats externes à l'intérieur du système

Checklists Reporting & Analytique

Utilisez ces checklists pour évaluer les fonctions de reporting intégrées et personnalisables d'une suite d'acquisition de talents.

Checklist Reporting

Accès à des rapports d'analytique à la demande (candidatures, offres, postes, métiers, équipes de recrutement, entretiens) sans configuration préalable

Accès à des rapports à la demande sur les délais de recrutement et de prise de poste, filtrables par recruteur, responsable de recrutement, lieu, département et fonction

Tous les rapports intégrés à la suite peuvent être téléchargés en un seul clic au format .CSV

Production, exportation et programmation de rapports ad hoc à la demande et ceux-ci sont téléchargeables dans la solution au format .CSV

Programmation de rapports personnalisés ad hoc livrables à une fréquence prédéfinie ou personnalisée

Les rapports ad hoc peuvent être regroupés dans la solution, mais aussi dans l'outil de reporting préféré

Autorisations par rôle pour les champs de données à accès restreint (rapports à la demande et rapports ad hoc compris)

Rapports de conformité (Compliance reports) à la demande (flux de candidats, diversité, EEO et OFCCP)

Rapports à la demande sur le plan de gestion des effectifs, comparant les performances de recrutement aux objectifs du plan de recrutement

Accès à une API de reporting procurant un contrôle accru sur la gestion des rapports ad hoc et programmés

Une data mart offrant un accès aux données historiques de l'ensemble des candidats, emplois, données d'utilisateur, etc., et effectuant des tâches de reporting et d'analyse en aval à l'aide d'outils BI internes tels que Tableau, Looker ou Power BI

Checklist Analytique

Page d'accueil donnant un aperçu des valeurs chiffrées du pipeline, des prochains entretiens, des modifications apportées aux recherches sauvegardées, etc.

Tableaux de bord analytiques et filtrables intégrés à la suite, comportant des indicateurs relatifs au sourcing, au pipeline, au pipeline historique et au plan de recrutement

Tableau de bord analytique des « détails des offres » pour chaque demande, présentant un récapitulatif de l'ensemble des indicateurs clés : pipeline de candidats, dépenses publicitaires, performances du sourcing, et liste des meilleurs candidats

Analytique du sourcing de candidats, permettant de comparer les performances entre les différents canaux de recherche (pages carrière, sites d'emploi, agences de recrutement, recommandations)

Analytique du coût par candidat, des entretiens et du coût par embauche, prenant en compte les dépenses globales : dépenses affectées aux sites d'emploi, agences de recrutement, évaluations, entretiens vidéo, vérification des antécédents, etc.

Analytique du pipeline de candidats en temps réel, indiquant le nombre de candidats à chaque étape du processus de recrutement

Suivi, analyse et rapport sur l'analytique des recommandations, permettant d'identifier les meilleures sources de recommandations de candidatures

Analytique du pipeline de candidats historique, indiquant le nombre moyen historique de candidats à chaque étape du processus de recrutement

Analytique intégrée du plan de recrutement, affichant le délai d'embauche des candidats, le délai s'écoulant entre les dates d'embauche et de prise de poste et le nombre de recrues entrant en poste en temps voulu

Accès à une API analytique donnant la possibilité d'extraire l'ensemble des données et paramètres analytiques en vue d'une manipulation et d'une analyse supplémentaires

Questions sur la marque employeur

Posez ces questions pour maximiser l'investissement dans votre marque employeur.

- Que savons-nous des visiteurs de notre site carrière ? Comment savons-nous qu'ils peuvent trouver ce qu'ils cherchent ?
- Le processus de candidature tient-il la promesse de notre marque employeur en facilitant une expérience candidat fluide et optimisée ? Si ce n'est pas le cas, que pouvons-nous améliorer ?
- Combien d'informations sont partagées entre les équipes chargées du site carrière, de la publication d'offres d'emploi et du processus de recrutement ? Quelles opportunités permettraient d'approfondir leur collaboration ?
- Quelles données pouvons-nous mettre en relation entre le site carrière, les offres d'emploi publiées et le processus de recrutement ? Quelles leçons devons-nous en tirer sur notre ROI ?

Checklist d'une fonction de recrutement évolutive

Utilisez cette checklist pour évaluer la capacité d'évolution de votre système de recrutement central

Le système est-il facile à configurer et à faire évoluer sans développement IT massif ?

Pouvons-nous reconfigurer rapidement les processus en cas d'adaptation à des évolutions externes impactant le recrutement ?

Pouvons-nous procéder à l'intégration à des solutions ponctuelles sans surcoûts ?

Pouvons-nous accéder à un reporting actionnable contribuant à une optimisation continue de nos actions ?

Pouvons-nous accéder à une analytique centralisée dans l'ensemble de notre écosystème d'intégrations ?

Serons-nous en mesure de piloter facilement de nouvelles solutions en les sélectionnant sur une place de marché donnant accès aux meilleurs fournisseurs ?

À propos de ce livre blanc

Auteur

[Lee Ann Prescott](#), Senior Content Marketing Manager

Ressources supplémentaires

[Blog SmartRecruiters](#)

Lisez notre blog pour découvrir des conseils pragmatiques et des éclairages d'experts du recrutement sur les enjeux les plus pertinents du moment.

[Prenez Place à la Table des Décideurs : le Guide de la Fonction Stratégique d'Acquisition de Talents](#)

Pratique, ce guide de 18 pages propose astuces et outils tournés vers un seul objectif : vous aider à démontrer la valeur stratégique de votre fonction d'acquisition de talents en vous éloignant du statut de centre de coûts.

[11 méthodes pour réduire ses coûts et gagner en productivité grâce à une Plateforme d'Acquisition de Talents](#)

Pour vous aider à créer un business case sur vos investissements technologiques, ce guide de 23 pages offre une vue d'ensemble générale des leviers métiers de l'acquisition de talents et propose 11 pistes pour réduire vos coûts et gagner en productivité.

[Hiring Success: How Visionary CEOs Compete for the Best Talent \(seulement disponible en anglais\)](#)

Dans ce livre très accessible, Jérôme Ternynck, fondateur de SmartRecruiters, revient sur 30 années d'apprentissage et de stratégies qui ont révolutionné les méthodes de recrutement. Les hauts dirigeants y trouveront des pistes stratégiques pour attirer, sélectionner et recruter les meilleurs talents, à la demande et dans le respect de leur budget.

Références

1. LinkedIn, [Future of Recruiting 2023](#)
2. LinkedIn, [Future of Recruiting 2023](#)
3. Randstad Enterprise, [2023 Talent Trends](#)
4. Aptitude Research, [2023 Talent Acquisition Technology Buyers Guide](#)
5. Gartner, [HR Leaders Monthly Magazine](#), March 2023
6. Aptitude Research, [New Wave of HR Transformation](#)
7. LinkedIn, [Future of Recruiting 2023](#)
8. LinkedIn, [Future of Recruiting 2023](#)
9. Gem, [2023 Recruiting Trends Report](#)
10. Gem, [2023 Recruiting Trends Report](#)
11. Aptitude Research, [New Wave of HR Transformation](#)
12. Gem, [2023 Recruiting Trends Report](#)
13. Edelman, [2023 Trust Barometer](#)
14. Randstad, [Workmonitor 2023](#)
15. Aptitude Research, [2023 Talent Acquisition Technology Buyers Guide](#)
16. KPMG, [Global Tech Report 2023](#)
17. Accenture, [The CHRO as a growth executive](#)



YOU ARE WHO YOU HIRE

Découvrir SmartRecruiters en action

Grâce à son approche "Hiring without Boundaries", SmartRecruiters libère les équipes de recrutement des contraintes technologiques et leur permet de repousser les limites du recrutement. 4 000 entreprises dans le monde font appel à la plateforme "nouvelle génération" SmartRecruiters pour mener à bien leurs recrutements (à l'image de marques telles que Les Mousquetaires, LinkedIn, Veolia, Lesaffre et Visa). Elles s'appuient pour cela sur les fonctionnalités "best-of-breed" de SmartRecruiters, un service client international de qualité et l'accès à une marketplace reconnue de partenaires et de services intégrés.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur smartrecruiters.com ou suivez @SmartRecruiters sur [LinkedIn](#) ou [Twitter](#)