

2024



Les meilleurs outils
de recrutement.

VS

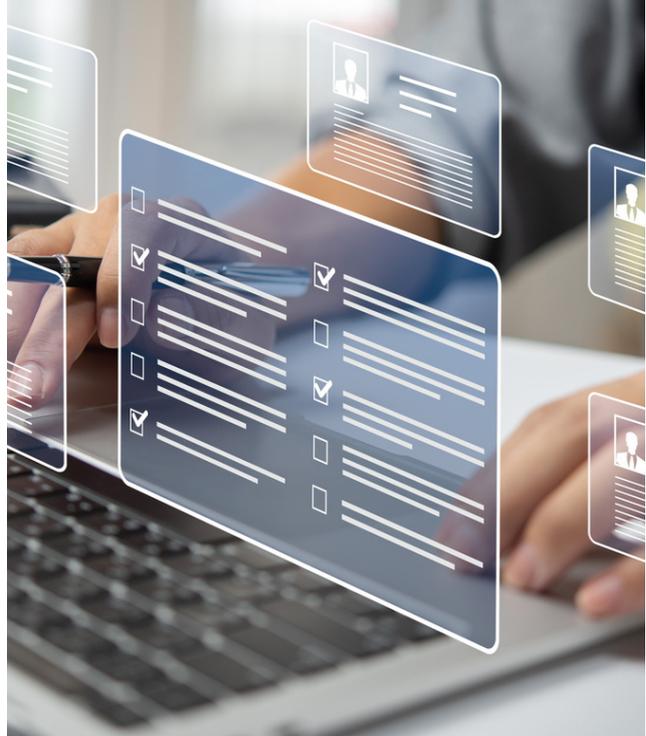
Réseaux sociaux et Vidéo

SOMMAIRE

- 01 Qu'est ce qu'une plateforme de recrutement ?
 - 02 Ses avantages
 - 03 Les nouvelles données du recrutement
 - 04 Est-ce suffisant pour bien recruter ?
 - 05 Comment bien choisir sa plateforme de recrutement ?
-



Qui est ce qu'une
plateforme de recrutement ?



ENQUÊTE SUR LES OUTILS DE RECRUTEMENT

Une plateforme de recrutement est par définition un site internet dédié à l'emploi : les recruteurs peuvent y proposer des offres et les candidats y postuler. Ces plateformes d'e-recrutement ont pris une place considérable dans le domaine des ressources humaines.

Les jobboards peuvent être un levier puissant dans une stratégie de recrutement à condition de les utiliser correctement, notamment avec la multidiffusion d'annonce d'emploi.

Les jobboards présentent de nombreux avantages pour les employeurs mais comment choisir les plus adaptés à sa cible pour recruter efficacement car il existe une multitude de types de sites qui constituent le marché de l'emploi en ligne.

Face à ces **nombreux défis**, de nombreuses opportunités restent à saisir. Cependant, restons prudents : *la technologie doit servir l'humain et non le remplacer.*

Si les recruteurs disposent de **nombreuses** options pour trouver la perle rare, comme la cooptation ou encore l'inbound recruiting, les sites d'emploi sont des outils très utiles pour accéder à un grand nombre de professionnels.

Ainsi, une étude révèle que **89%** des entreprises utilisent une offre d'emploi pour communiquer leurs besoins et chercher des candidats.

Les plateformes de recrutement, parfois appelées job boards, ou sites d'emplois, représentent également un vivier de CV important. *C'est un outil clé pour le sourcing de profils.*

Créer l'équilibre parfait est la clé.

Ses avantages

Comment les plateformes de recrutement impactent le métier de recruteur ?

Être recruteur n'est pas un long fleuve tranquille.

Il faut constamment s'adapter aux nouveaux objectifs de recrutement fixés par l'entreprise. Heureusement pour le recruteur, il peut s'appuyer sur des plateformes de recrutement.

Même si ces plateformes proposent un service de recrutement différent, elles se rassemblent toutes autour d'une **même promesse**.

Aider les entreprises à optimiser leur processus de recrutement.

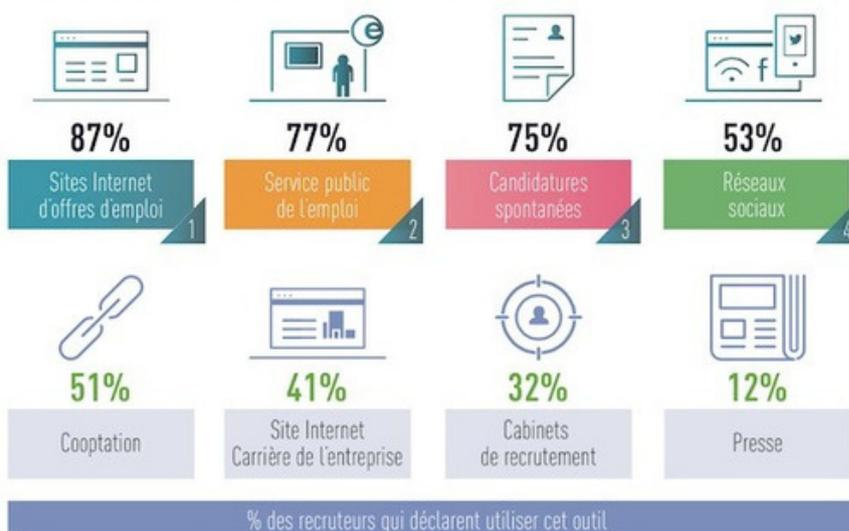
La promesse est ambitieuse, **mais les résultats sont là**. À tel point que les recruteurs ne peuvent plus se passer de ces outils.

En 2023, le recrutement passe obligatoirement par **le digital**.

Les plateformes de recrutement ont complètement redessiné les missions et le poste de recruteur.

Les compétences qu'il faut détenir aujourd'hui pour exercer le métier de recruteur sont bien différentes de celles d'il y a 10 ans.

→ Quels supports utilisez-vous pour recruter ?



Créer l'équilibre parfait est la clé.

Ses avantages



Pour comprendre l'impact des plateformes de recrutement sur le métier de recruteur, il faut remonter au début des années 2000.

ENQUÊTE SUR LES OUTILS DE RECRUTEMENT

Le recruteur devait compter sur ses seules compétences humaines pour réaliser ses missions quotidiennes :

- Consulter les CV reçus
- Trier les candidatures
- Appeler les candidats pour planifier des entretiens
- Réaliser des entretiens physiques
- Établir les documents administratifs obligatoires
- Gérer l'intégration du candidat dans l'entreprise

C'était un métier **stressant** qui nécessitait d'effectuer de nombreuses tâches administratives.

On était bien loin des pratiques digitales **d'aujourd'hui**.

Cela engendrait :

- Un cycle de recrutement long
- Des erreurs administratives fréquentes
- Des pertes de documents
- Une mauvaise communication entre les parties prenantes

Heureusement, l'avènement des plateformes digitales a changé la donne.

A partir de **2004**, les premières solutions de recrutement digital ont vu le jour.

Puis dans la décennie qui a suivi, la création de plateformes de recrutement digital s'est accélérée.

Créer l'équilibre parfait est la clé.

Ses avantages



Ces nouvelles solutions digitales ont révolutionné les pratiques de recrutement des entreprises.

Elles leur ont permis de résoudre de **nombreuses** problématiques en un minimum de temps.

Par exemple, elles ont permis de :

- Réduire le cycle de recrutement grâce à l'**automatisation** de nombreuses tâches
- Réduire le nombre d'erreurs administratives grâce à la génération **instantanée** des documents
- **Favoriser** la communication entre les parties prenantes du projet de recrutement grâce aux espaces membres en ligne

Étc.

Ces plateformes de recrutement digital ont **redessiné** les pratiques de recrutement. Pour la première fois, elles challengent les étapes classiques du recrutement, comme par exemple le sourcing des candidats.

Les nouveaux services digitaux ont permis aux recruteurs d'avoir une approche **plus fine et plus personnalisée** dans toutes les étapes du processus de recrutement. Allant du sourcing à l'onboarding du candidat.

Cette approche plus **efficace**, doit sa réussite à deux leviers : la donnée et l'accessibilité.

Levier 1 : **la donnée**

Le gros avantage du digital, c'est qu'il permet de cumuler les données des candidats puis de les interpréter.

Une tâche qui prenait 3 heures à l'époque prend 30 secondes **aujourd'hui**.

Ses avantages

Les plateformes de recrutement améliorent la vie des recruteurs !

Levier 2 : l'accessibilité

À n'importe quel moment, depuis n'importe où, le recruteur peut interagir avec les candidats potentiels grâce aux plateformes de recrutement digitales.

- Réception d'emails personnalisés ;
- Réservation d'un créneau pour un entretien ;
- Réalisation de tests techniques ou psychologiques à distance ;
- Etc.

L'accessibilité de ces plateformes pour les candidats **facilite** leur implication et optimise la durée du cycle de recrutement.

Les plateformes de recrutement digital ont **séduit** de nombreuses entreprises de différents secteurs. L'Apec estime que **68% des entreprises françaises** de +5000 salariés utilisent un logiciel de recrutement.

A l'ère de l'ultra connectivité, ces plateformes sont devenues **indispensables** aux stratégies de recrutement des entreprises.



Créer l'équilibre parfait est la clé.

Les nouvelles données du recrutement



ENQUÊTE SUR LES OUTILS DE RECRUTEMENT

Les nouvelles compétences du recruteur en 2023

Le développement des plateformes de recrutement digital a bouleversé l'environnement de travail du recruteur. Nous avons vu que le changement d'approche du recrutement a modifié les **habitudes de travail** du recruteur.

Mais cela a également impacté **ses compétences**.

Le recruteur doit désormais utiliser le plein pouvoir des plateformes de recrutement digital, notamment **les réseaux sociaux**.

La guerre des talents est **si forte** que les recruteurs doivent maîtriser les techniques marketing pour **séduire** et convaincre les recrues potentielles.

Il doit également être en mesure d'offrir **la meilleure expérience** de recrutement possible en optimisant le parcours candidat, de l'envoi de sa candidature à son intégration en entreprise.



Recruteur en 2000

- Réception des candidatures par courrier ou par email
- Tri des candidatures
- Organisation des entretiens par email
- Réalisation des entretiens physiques
- Rédaction des documents administratifs
- Envoi d'emails pour assurer le suivi du candidat



Recruteur en 2023

vs

- Connaissance des ATS et autres outils de recrutement
- Création d'un funnel de recrutement
- Maîtrise des techniques de rédaction marketing
- Élaboration d'un planning éditorial pour améliorer la marque employeur
- Mise en place d'une stratégie de sourcing
- Gestion de campagnes multicanales
- Analyse des données
- Réalisation des entretiens en visio

Créer l'équilibre parfait est la clé.

Les Challenges à venir

Au cours de cette dernière décennie, de **nouvelles solutions** de recrutement ont vu le jour, facilitant le quotidien des professionnels du recrutement. Mais ce n'est que le début.

Les progrès réalisés dans le domaine de l'intelligence artificielle couplés à la pénurie de candidats dans de nombreux secteurs d'activité, vont rebattre les cartes de l'emploi.

La difficulté **d'attirer** et de **fidéliser** les nouvelles générations arrivant sur le marché du travail vont également challenger les créateurs de solutions digitales.



Face à ces **nombreux défis**, de nombreuses opportunités restent à saisir.

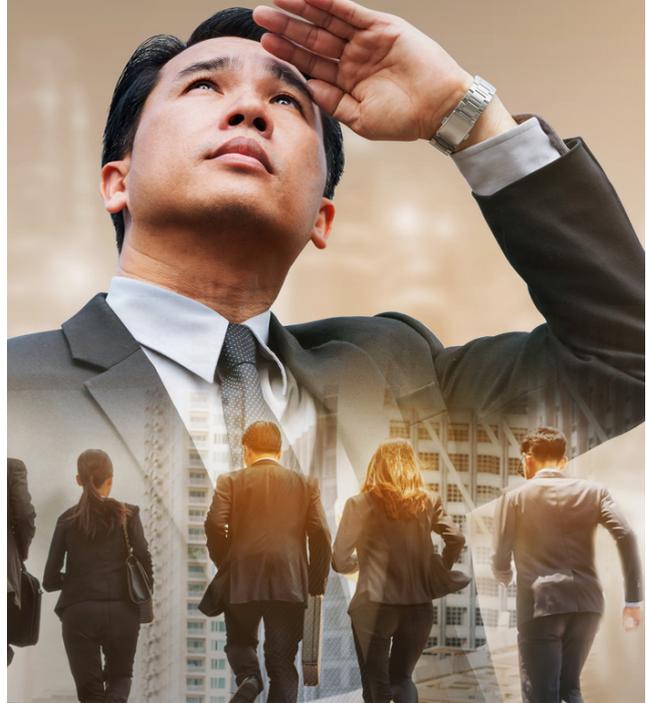
Cependant, restons prudents : **la technologie doit servir l'humain et non le remplacer.**

Quelle que soit la solution choisie, il est important d'être formé à son utilisation et à l'interprétation des données collectées. Et bien entendu, l'intelligence artificielle ne remplace pas d'autres méthodes d'évaluation, elle s'y ajoute seulement.

Selon l'étude publiée par sémantik-rh, **62% des candidats pensent que l'IA risque de déshumaniser le recrutement.**

Conserver de l'humain est primordial

Est-ce suffisant pour bien recruter ?



ENQUÊTE SUR LES OUTILS DE RECRUTEMENT

Les nouvelles tendances du recrutement

Le E-recruiting :

Le e-recrutement (ou recrutement en ligne) se définit comme l'ensemble des processus de recrutement qui, au lieu de se dérouler de manière traditionnelle, se déploient sur internet.

Il est désormais acquis par les responsables RH, et autres chasseurs de tête, que le recrutement en ligne constitue **la meilleure manière** de remplacer les annonces papier pour la diffusion de ses offres d'emploi.

Cependant, la pratique de l'e-recrutement va plus loin, et offre de nombreuses perspectives pour **qualifier davantage** ses actions de recrutement.

Face à la **pénurie de certains talents**, les réseaux sociaux, ou encore l'inbound recruiting, se révèlent des leviers précieux à activer pour **l'entreprise moderne...** leviers qui nécessitent toutefois une certaine maîtrise !

Un recrutement efficace passe par une relation de confiance entre l'entreprise et les candidats.

Pour cette raison, les entreprises ont tout intérêt à émettre un **message clair** et rassurant à l'attention des candidats.

Les entreprises qui recrutent **doivent pousser plus loin leur effort de communication :**

En détaillant l'évolution de leur processus de recrutement, et en accompagnant les candidats qui découvrent les nouveaux codes et outils de l'e-recrutement.

- en diversifiant leurs canaux de communication digitale pour se mettre à la portée des candidats.

Exploitez tous les canaux de diffusion

Les réseaux sociaux et leurs avantages



1 Élargir le cercle de recherche de talents

En utilisant les réseaux sociaux pour **communiquer** sur vos opportunités d'emploi, vous adressez votre message à un grand nombre de personnes, qu'elles soient présentes sur ces plateformes pour se divertir, **développer un réseau**, s'informer sur son secteur d'activité ou trouver un nouvel emploi.

Pour ces raisons, il est **essentiel** pour le recruteur d'être présent sur les réseaux où se trouvent les candidats potentiels.

2 Créer un vivier de candidats

Une publication de contenu régulière sur les réseaux sociaux permet **d'attirer** l'attention de candidats potentiels et **d'interagir** instantanément avec eux. Et même si un recrutement immédiat n'est pas possible, les réseaux sociaux sont un bon outil pour **garder contact**.

Qui sait, peut-être que certains de ces professionnels rejoindront vos équipes dans quelques mois ou quelques années !

De plus, les réseaux sociaux sont utiles pour **solliciter** des recommandations et **augmenter** vos chances de trouver la perle rare.

3 Gagner du temps sur le sourcing de candidats

Les candidats sont de plus en plus sollicités par les entreprises qui n'hésitent pas à adopter une **approche directe**.

Utiliser les réseaux sociaux pour recruter, c'est **accélérer** votre course dans la guerre des talents et **augmenter votre réactivité**.

De plus, les réseaux sociaux permettent d'échanger **rapidement** et **facilement** avec les candidats, de répondre à leurs questions et d'humaniser les discours traditionnels et formels des services RH, qui ont souvent une mauvaise image.

Exploitez tous les canaux de diffusion

Les réseaux sociaux et leurs avantages !



4 Développer votre marque employeur

Dans la stratégie de recrutement sur les réseaux sociaux, il n'y a pas que la publication des annonces d'emploi.

Un contenu pertinent et attrayant permet de développer la marque employeur.

Il n'est pas rare que les professionnels visitent les pages de réseaux sociaux des entreprises de leur secteur activité. Ainsi, ils se tiennent informés des tendances et de la conjoncture.

De plus, il est possible de voir sur certaines plateformes sociales des recommandations de la part d'anciens employeurs, de collègues ou de clients. Des informations **très utiles** pour le recrutement !

En travaillant sur votre image en tant qu'employeur, vous pourrez :

Augmenter le nombre de candidatures,

Réduire les délais de recrutement

Abaisser les coûts associés

Attention : les entreprises qui n'ont pas de personne dédiée à cette activité, peuvent mettre du temps à décoller lorsque le réseau virtuel est limité.

Exploitez tous les canaux de diffusion

La vidéo et ses avantages !



1 Le gain de temps pour le process de recrutement

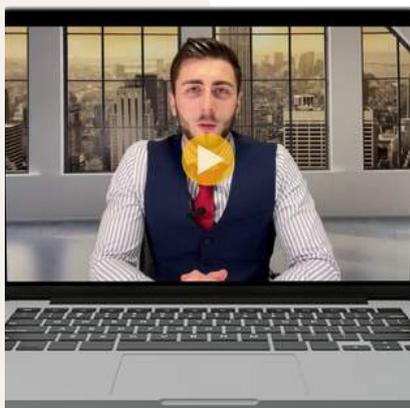
Les CV sont **bons**, l'entretien téléphonique se passe bien, mais en rendez-vous le candidat ne sait pas se vendre... **quel recruteur n'a jamais été face à ce type de candidats ?**

La présentation vidéo dure 3 minutes maximum et nous fait **gagner un temps fou**. Vous pourrez examiner le candidat au peigne fin, en décryptant son langage non-verbal sans perdre de temps !

2 L'aspect collaboratif de la vidéo

Vous pouvez **partager** les présentations vidéo au sein de l'équipe recrutement grâce à certains outils de gestion de candidature dédié.

Les recrutements sont plus **agiles** avec la Présentation Vidéo.



3 La mobilité dans candidats

Avec son smartphone un candidat peut enregistrer **facilement** sa présentation. Il pourra même effectuer quelques retouches directement sur son appareil.

Votre demande permettra aussi de tester son esprit **d'initiative** et son implication dans sa recherche d'emploi.

Fini le copier-coller de lettre de motivation ou de CV, les candidats devront produire et retoucher une vidéo dédiée. Pas de panique, le montage et la capture de leur présentation vidéo reste **très facile** à réaliser.



Exploitez tous les canaux de diffusion

La vidéo et ses avantages !



Les nouvelles tendances du recrutement

Encore sous-exploitée, la présélection vidéo pourrait pourtant représenter **l'avenir du recrutement et du sourcing**.

De nombreux avantages permettent de la positionner comme un outil redoutable pour les RH. Nous avons listé 4 éléments qui vont peut-être vous convaincre !

Pourquoi les vidéos sont-elles si efficaces ?

Dans cette quête incessante de candidats, les vidéos de marque employeur se sont révélées être **un atout de taille** pour plusieurs raisons :

Tout d'abord, elles ont un impact **émotionnel profond**. En montrant des employés **heureux** et **engagés** dans leur travail, elles déclenchent des **émotions positives** chez les spectateurs, ce qui peut les inciter à s'imaginer faire partie de cette équipe.

Ensuite, les vidéos offrent la possibilité de montrer la culture d'entreprise de **manière authentique**. Plutôt que de se contenter de décrire la culture en mots, les entreprises peuvent la présenter visuellement, en montrant comment les employés **interagissent**, **travaillent** ensemble et **participent** à des projets.

- Pour conclure, les vidéos ont **l'avantage** d'être facilement partageables sur les plateformes de médias sociaux, ce qui permet aux entreprises d'atteindre un public **plus large** et de renforcer leur présence en ligne.

Exploitez tous les canaux de diffusion

Comment bien choisir sa plateforme de recrutement ?

Moteur de Matching (obligatoire)

- **Gain de temps** : un moteur de matching efficace peut automatiquement trier les candidats en fonction de critères prédéfinis, ce qui permet de gagner du temps dans le processus de présélection.
- **Précision** : les moteurs de matching utilisent des algorithmes avancés pour analyser les compétences, l'expérience et d'autres critères pertinents. Cela améliore la précision de la correspondance entre les offres d'emploi et les profils des candidats.
- **Réduction du turnover** : en identifiant plus précisément les candidats qui correspondent non seulement aux exigences du poste, mais aussi à la culture de l'entreprise, les moteurs de matching peuvent contribuer à réduire le turnover en favorisant des embauches plus adaptées.



Vidéo (obligatoire)



L'emploi de la vidéo dans le recrutement est aujourd'hui **absolument nécessaire** car 92% des candidats préfèrent ce format.

Si vous voulez **attirer les meilleurs profils**, utilisez une plateforme de recrutement qui utilise la vidéo.

La vidéo permet de mettre en avant votre marque employeur, de recruter **plus efficacement** et surtout de **moderniser votre communication**.

Conserver de l'humain est primordial

Comment bien choisir sa plateforme de recrutement ?



Réseaux sociaux (fortement conseillé)

Préférez les plateformes de recrutement qui diffusent vos offres d'emploi sur les différents réseaux, cela **augmentera** vos chances de trouver de bons profils.

Beaucoup de candidats **ne s'inscrivent pas** d'instinct sur les sites de recherche d'emploi.



Visio et Chat intégré (fortement conseillé)

Ces systèmes sont **très importants** aujourd'hui. Ils vous permettent d'entrer en contact avec les candidats **sans utiliser d'autres outils**.

Ils vous offrent très souvent la possibilité de fixer des rdv via un **planning intégré** afin d'échanger avec le candidat.



Conseiller dédié (fortement conseillé)

Optez aussi, de préférence, pour une plateforme avec un(e) conseiller(e) dédié(e) à votre compte.

Il/elle pourra répondre à vos questions, vous conseiller **pour améliorer vos annonces**, et vous faire part des nouvelles tendances pour attirer **plus de candidats**.



ENQUÊTE SUR LES OUTILS DE RECRUTEMENT

2024

**LES PLATEFORMES DE
RECRUTEMENT**