



Transformez votre recrutement avec l'IA

Un guide collaboratif destiné aux experts du recrutement et des SIRH

Lorsque vos équipes de Talent Acquisition s'appuient sur des solutions intelligentes et fiables développées avec l'Intelligence Artificielle (IA), le bilan se révèle généralement positif. Dans ce guide, vous allez découvrir comment arriver, vous aussi, à ce résultat.



L'impact de l'IA sur votre entreprise est tout sauf **artificiel**

Le début de cette décennie a été marqué par des changements rapides et une innovation technologique accélérée. Le quotidien repose désormais sur le support d'outils en ligne. L'intelligence artificielle, ce concept à la mode souvent flou, nourrit désormais des solutions sophistiquées dédiées aux tâches répétitives et chronophages qui empêchaient autrefois les entreprises d'atteindre leur plein potentiel.

Lorsque vous rencontrez

- Des assistants numériques qui vous guident à travers un processus
- Des communications de marques ciblées selon vos intérêts
- Des barres de recherche et des formulaires à remplissage automatique qui permettent d'obtenir des résultats plus rapidement
- Des indices sociaux et vocaux captés à partir d'une vidéo

Vous avez affaire au travail de l'IA.

Le recrutement ne fait pas exception

Les apports de l'IA et du Machine Learning (ML) ne sont pas une nouveauté pour les RH. Cependant, leur potentiel pour l'acquisition de talents est en nette progression.

Les équipes recrutement doivent être des ambassadeurs de la marque pour générer plus de recrutement en offrant une expérience candidat qui se démarquera de la concurrence.

Dans le même temps, les équipes SIRH disposent d'une vue d'ensemble de l'infrastructure de l'entreprise et de la manière de développer ensemble chaque outil et chaque investissement pour produire du ROI et favoriser la productivité.

L'IA fait des suggestions, elle ne fait pas le choix final. Vous disposez probablement actuellement d'un grand nombre d'informations concernant votre pipeline de talents. Les outils basés sur l'IA utilisent ces données et les transforment en précieuses recommandations pour votre équipe de recrutement.

Les équipes recrutement et SIRH s'associent pour faire passer l'IA à la vitesse supérieure

Invitez vos équipes à s'engager **ensemble** dans un processus collaboratif et itératif.

Les équipes recrutement s'efforcent de :



Répondre aux besoins futurs en matière de compétences

10 compétences supplémentaires pourraient être exigées par poste en 2021

.....

Réagir face à la perte de productivité

2 jours de sourcing peuvent être consacrés à une seule offre d'emploi disponible

.....

Traiter l'impact des biais sur les efforts de diversité

30 % des postes sont occupés par des femmes et des personnes issues de la diversité

Tandis que les équipes SIRH cherchent :

Des projets qui soutiennent les plans technologiques futurs

2/3 des entreprises sont en cours de développement grâce à la transformation numérique

.....

Une infrastructure adaptée aux besoins de l'entreprise

56 % sont déçus des outils RH et cherchent des alternatives

.....

Des outils supplémentaires pour traiter la question de la diversité

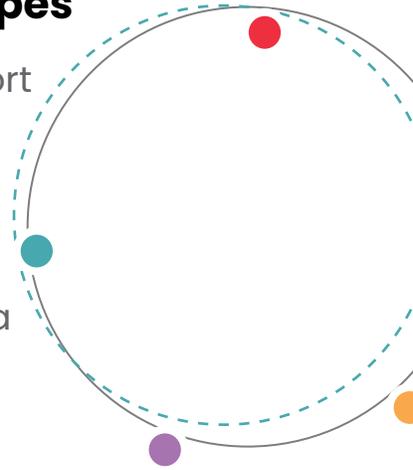
79 % se heurtent au nombre de solutions technologiques de recrutement qui exercent une pression sur le service informatique

Peut-on faire confiance à l'IA ?

Plus vous exploitez son potentiel pour le recrutement, plus l'IA représente un véritable atout pour vos équipes

Les recommandations de l'IA sont tout aussi utiles que le support qu'elles offrent aux utilisateurs. Les humains sont au cœur de l'acquisition de talents et demeurent à la tête des décisions.

L'IA fournit des informations qu'un humain à lui seul serait incapable de traiter et d'analyser. C'est une outil en plus pour la prise de décisions. Elle représente une source fiable d'analyses basées sur les données.



L'éthique compte. Alignez vos valeurs avec l'IA

L'humain a le dernier mot :

Toutes les décisions débutent et se terminent par des points de décision de l'homme.

Transparence :

Les recommandations contextuelles de l'IA/du ML sont exposées pour aider à la compréhension et à la prise de décisions de l'homme.

Sécurité et confidentialité :

Les mesures applicables en matière de sécurité et de confidentialité des données s'appliquent à l'ensemble du stockage et du traitement des données par l'IA/ le ML.

Inclusion et impartialité :

L'IA et le ML sont conçus comme des technologies impartiales qui favorisent la diversité, l'équité et l'inclusion tout en améliorant l'expérience des clients, des candidats, des employés et des partenaires.

Des technologies robustes et fiables :

L'IA et le ML sont développés comme des technologies robustes visant à réduire le risque d'erreurs imprévues ou de biais.

Responsabilité :

Les technologies d'IA/de ML fonctionnent de manière responsable et appuient les audits, l'évaluation et la réduction des risques afin d'assurer une meilleure gouvernance d'entreprise.

Maintenant que vous n'avez plus aucune crainte concernant l'IA, découvrons comment cette dernière permet une conversion rapide de candidats diversifiés et de grande qualité.

Comment l'IA améliore-t-elle la recherche de postes et de talents ?

L'IA alimente des outils qui offrent aux candidats une recherche intuitive et intelligente avec des recommandations personnalisées.

Qu'est-ce qui rend intelligente la fonction de recherche d'emploi ?

L'IA effectue la recherche en déterminant l'écart entre les critères du poste et le profil du candidat dans une immense base de données que l'homme, à lui seul, est incapable de voir en une fois et de traiter.

Chaque candidat possède les mêmes chances qu'un autre de se voir présenter des postes pour lesquels il est qualifié, même s'il n'a pas directement cherché ce type de poste.

Quel est le degré de personnalisation des résultats ?

Les recruteurs peuvent créer des profils de candidats idéaux à comparer aux pipelines existants.

Grâce aux filtres, ils peuvent affiner davantage les résultats pour trouver certaines compétences ou expérience spécifiques, et les candidats disposent du même niveau de précision dans les recommandations de postes pertinents.

Comment les recruteurs gagnent-ils en productivité ?

L'IA analyse tous les CV de nouveaux candidats, de candidats existants et de candidats internes pour faire ressortir le meilleur matching. Les recruteurs passent de facteurs subjectifs basés sur les CV à une fonction automatisée qui se concentre sur l'adéquation exacte des compétences pour un poste.

Points forts pour les équipes recrutement

- Une expérience candidat repensée avec des recommandations de postes instantanées
- Un vivier de talents, nouveaux et existants, découvert rapidement
- Au lieu de faire la promotion d'une offre d'emploi, les recruteurs peuvent puiser dans leur base de données pour économiser du temps et de l'argent

Points forts pour les équipes SIRH

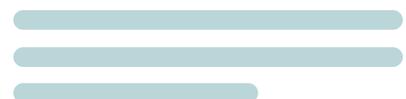
- Des outils basés dans le Cloud
- Des candidats au profil pénurique qui ressortent rapidement (ex : développeurs, IT...)
- Un ROI quantifiable

Actuellement :
10 à 20 % des CV sont analysés dans leur intégralité



Albert Dupont
Chef de projet

Expérience



Compétences



L'impact de la **réduction** des biais humains

L'IA/le ML augmente la diversité de talents en faisant ressortir les meilleurs candidats d'après les données.

Comment les biais sont-ils gérés avec l'IA ?

- L'IA et le ML scannent, évaluent et apprennent des structures linguistiques
- Plusieurs sources se recoupent pour éviter qu'une recommandation ne provienne que d'une seule origine
- Les algorithmes travaillent ensemble pour se « mettre d'accord » sur la meilleure solution en fonction de chaque analyse unique des données relatives aux postes et aux candidats
- Les algorithmes analysent des milliards de données, mais ils n'ont pas connaissance des indicateurs personnels (prénom, sexe, etc.)
- Les critères et le classement des candidats, basés sur le matching et le scoring, s'appuient sur la confirmation visuelle

Que faire en cas de détection d'un biais ?

Identifiez précisément l'emplacement du biais dans l'analyse des CV, des offres d'emploi et dans votre processus de recrutement grâce à des données qui vous aideront à vous recentrer.

Exemple : Les indicateurs de biais montrent où les descriptions de postes peuvent :

- Retirer les mots qui favorisent un sexe (ninja, rock star)
- Neutraliser les intitulés de postes discriminants à l'égard d'un sexe (hôtesse, acteur/actrice)
- Élargir la recherche avec des postes suggérés comme « à distance »

Comment l'IA favorise-t-elle les relations authentiques ?

L'accès à des interfaces conversationnelles vous permet de recruter des talents grâce à des recommandations de postes à la fois pertinentes et inspirantes. Ces outils automatisent la communication pour augmenter la productivité tandis que la portée demeure personnelle pour valoriser chaque candidat.

Points forts pour les équipes recrutement

- Une expérience candidat impartiale et équitable
- Un vivier de talent plus grand et plus diversifié pour chaque poste
- Des explications claires derrière chaque décision
- Des relations authentiques avec les talents

Points forts pour les équipes SIRH

- Le recrutement de candidats dans les disciplines STIM* s'effectue sur les compétences déclarées, les expériences mentionnées et les emplois occupés et non pas sur la base de biais
- La transformation digitale s'appuie sur des points de vue divers

*science, technologie, ingénierie et mathématiques

Ce qui se cache derrière le matching de talents

L'IA utilise le Deep Learning (DL) et le Natural Language Processing (NLP) pour faire matcher les meilleurs talents avec un poste.

Comment les recommandations de talents sont-elles faites ?

Le DL est une sous-catégorie du machine learning où des algorithmes, ou des formules logiques, extraient des points de données pour répondre à une question. Par exemple, « Qui correspond le mieux à ce poste ? ».

Cela comprend :

Les intitulés/descriptions de postes : Les similitudes entre les postes mentionnés sur un CV et la demande d'emploi actuelle (par exemple, un poste de responsable du développement commercial est semblable à celui de responsable des partenariats)

La chronologie : L'expérience est évaluée sur la base de l'ancienneté des postes similaires et du caractère récent de ces postes

Les compétences : La corrélation entre les compétences extraites du CV et les compétences requises pour le poste, ainsi que les compétences qui sont liées ou complémentaires

Comment les utilisateurs restent-ils aux commandes des décisions ?

Les outils d'IA sont uniquement en mesure d'organiser et de classer des informations, puis de les présenter aux utilisateurs qui sont en charge de la décision finale. Petit à petit, les formules logiques peuvent évoluer selon le degré de concordance entre les décisions prises par l'homme et les recommandations données par l'IA.

Comment les recruteurs accèdent-ils aux correspondances ?

Les candidats qualifiés sont classés dans le logiciel de suivi des candidatures ou dans le CRM du recruteur lorsque de nouvelles demandes d'emploi sont créées, en tenant compte de tous les profils de candidats existants ou nouveaux.

Comment les recommandations permettent-elles d'obtenir un meilleur recrutement ?

L'analyse de ces données par l'homme à lui seul peut déboucher sur des suppositions biaisées (par exemple, l'université où le candidat a étudié) qui ne permettent pas de prédire si un candidat a le potentiel pour réussir dans un poste spécifique. Les correspondances basées sur l'IA s'appuient uniquement sur les compétences et l'expérience requises pour évoluer avec votre entreprise.



La moyenne des intitulés

Il y a combien de temps

Pendant combien de temps

Les compétences

Le contexte

Points forts pour les équipes recrutement

- Une gestion simplifiée du flux de recrutement pour les équipes à faible effectif
- Des viviers de talents optimisés
- La progression de la phase recrutement alimentée par des données
- La réduction du turnover grâce aux correspondances internes
- Des pratiques de recrutement homogènes à travers plusieurs équipes et différentes régions du monde

Points forts pour les équipes SIRH

- Une expérience consommateur transparente et fluide
- Simple d'utilisation et adoption par l'utilisateur
- Un recrutement fiable basé sur les projets

L'importance de la précision de matching

Pour que les correspondances soient précises, l'IA doit s'appuyer sur une base dynamique pour la prise de décision.

Quand la précision rentre-t-elle en jeu ?

Tous les outils de matching de candidats ne garantissent pas la précision. Voici l'impact que cela a sur les employeurs :

- Les candidats ne donnent pas suite aux mauvais résultats de recherche d'emploi
- Les recommandations de candidats mixtes allongent le processus
- Un matching restreint ne permet pas de répondre aux diverses demandes de recrutement

Comment savoir si le matching de l'IA est précis ?

La véritable précision résulte d'un algorithme qui suggère les meilleures recommandations de candidats à partir d'une analyse approfondie de chaque groupe des meilleurs candidats en lien avec un poste.

Les algorithmes apprennent-ils des données pour fournir de meilleurs résultats sur la durée ?

Les données issues des décisions des utilisateurs au sein de votre équipe de recrutement donnent des informations aux algorithmes pour permettre d'améliorer les recommandations au fil du temps. L'IA n'apprend pas directement de l'utilisation, mais plutôt des données qui sont traitées par des spécialistes des données afin d'éviter les biais et les mauvaises décisions.

De la même manière, est-il possible de faire matcher des candidats à des viviers de talents ?

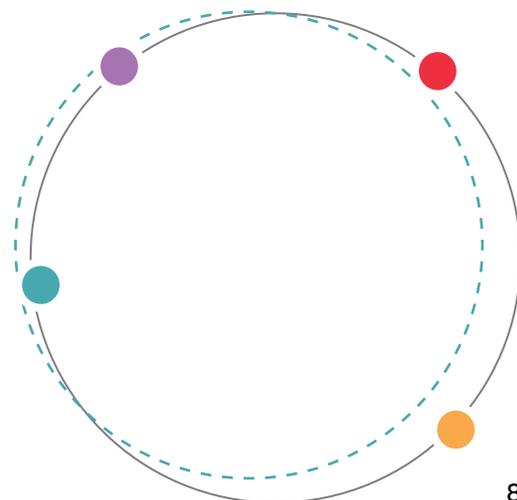
Votre équipe peut automatiquement ajouter des personnes à un vivier de talents selon les compétences que votre entreprise privilégie pour répondre à ses besoins actuels et futurs. Les meilleurs talents peuvent être continuellement envisagés lorsque de nouveaux postes sont à pourvoir.

Points forts pour les équipes recrutement

- Un recrutement rapide et précis
- Une portée étendue de talents de qualité à la fois dans l'ATS et dans les viviers de talents pris en compte
- Une conversion rapide du statut de demandeur d'emploi à celui de candidat
- Le déverrouillage d'aptitudes au sein des talents internes pour le redéploiement des compétences

Points forts pour les équipes SIRH

- Un processus fiable et reproductible
- Des algorithmes fiables
- Des possibilités de déploiement à plus grande échelle

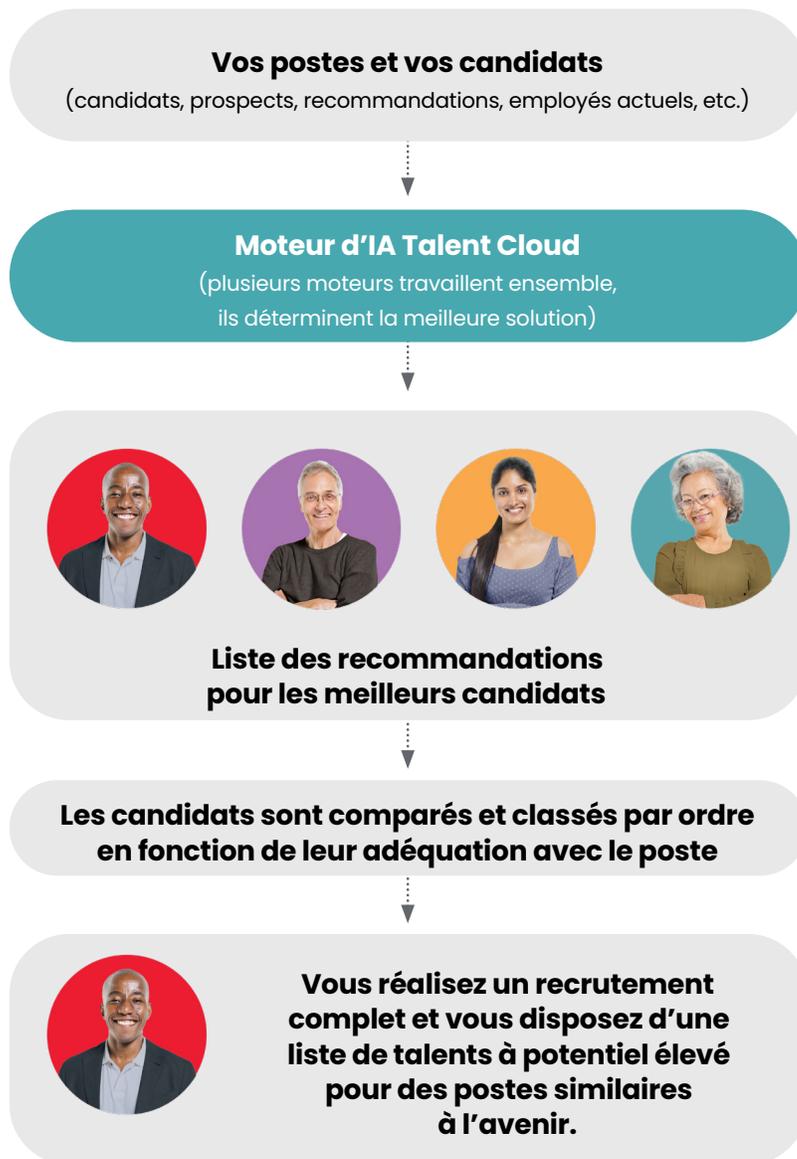


Aller plus loin : des algorithmes harmonieux

Une combinaison forte de formules logiques contribue à la précision de l'IA.

Comment fonctionnent plusieurs algorithmes ensemble ?

De nombreux algorithmes d'IA et de ML travaillent ensemble pour fournir des recommandations plus poussées et plus exploitables.



Points forts pour les équipes recrutement

- Un recrutement assuré
- Un processus rapide qui prend en compte toutes les options
- Des viviers de talents optimisés

Points forts pour les équipes SIRH

- Les faux positifs sont éliminés pour fournir des résultats plus précis
- Les résultats sont expliqués avec la logique de l'IA exposée



Découvrez l'IA et le ML du Talent Cloud d'icims

L'analyse qui se cache derrière une plateforme d'acquisition des talents à la fois innovante et évolutive, conçue pour vous aider à préparer l'avenir

- Des capacités de recherche, de matching et de recommandation pour des postes, fondées sur l'IA, **pour les candidats**
- Une **seule plateforme commune d'IA** pour attirer, engager et recruter (ATS) des candidats
- Une IA **conçue sur mesure** qui permet d'améliorer la qualité et l'exposition des recommandations basées sur les données
- Les profils étiquetés comme « meilleur candidat » et « correspondance proche » sont directement dirigés **dans le processus de recrutement**
- Les « hard skills » et les **compétences dérivées** sont prises en compte pour recommander les candidats qui évolueront dans les postes de demain.

Avec vingt ans d'expérience dédiés à l'analyse de plus de 3 millions de postes et de 75 millions de candidatures par an, le Talent Cloud d'icims rassemble des ensembles et des connexions de données entre les talents et les postes pour aider les entreprises à composer des effectifs plus qualifiés et plus diversifiés.