

L'avenir du recrutement

Les tendances à suivre pour votre stratégie 2024

icims[®]





Introduction

Le recrutement de demain est synonyme de rapidité, d'efficacité et de qualité, déployé à grande échelle.

Quel est le secret des entreprises qui réussissent à recruter à grande échelle dans le marché de l'emploi actuel ? Une stratégie bien définie, des processus automatisés et la technologie nécessaire pour une exécution rapide.

Ces éléments ne sont pas simplement utiles, ils sont désormais indispensables. Lorsque des postes restent vacants, les coûts explosent pour l'entreprise qui s'efforce d'atteindre ses objectifs.

Pour parvenir à attirer les talents et stimuler sa croissance, votre entreprise doit rester à la pointe de l'innovation.

Dans ce guide, nous allons vous présenter 5 tendances qui façonnent l'avenir du recrutement et les technologies dont vous aurez besoin pour conserver une longueur d'avance.

Vous découvrirez également les précieux conseils de Cielo, votre partenaire mondial en matière d'acquisition de talents.

L'avenir du recrutement en quelques points :

- 1 L'évolution du métier de recruteur vers l'expertise en stratégie d'acquisition de talents
- 2 L'identification efficace des candidats passifs
- 3 Des expériences de recrutement « mobile-first »
- 4 Logiciels de recrutement tout-en-un

1

L'évolution du métier de recruteur vers l'expertise en stratégie d'acquisition de talents

87 % des professionnels du recrutement s'accordent pour dire que l'acquisition de talent est devenue plus stratégique que jamais au cours des 12 derniers mois.¹ En effet, on peut constater que les dirigeants collaborent plus étroitement que jamais avec les équipes RH et la direction pour influencer les politiques et les processus à l'échelle de l'entreprise.

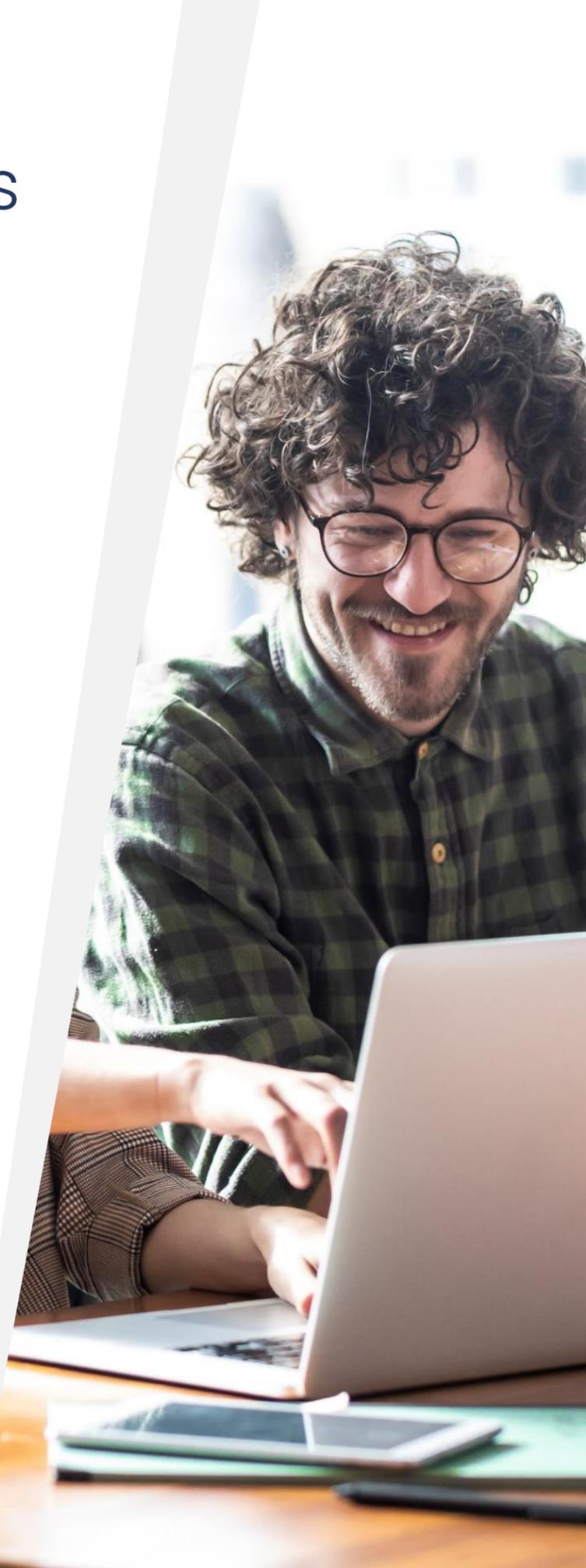
Aujourd'hui, les responsables de l'acquisition de talents sont en étroite collaboration avec le CFO pour garantir la transparence des salariales sur les offres d'emploi. Ils collaborent avec le service marketing pour redynamiser la marque employeur et mettent au point des stratégies avec le service de formation et de développement pour combler la pénurie de talents qualifiés.

À mesure que ces pratiques deviennent monnaie courante, les recruteurs bénéficient d'un meilleur aperçu de la manière dont leur poste peut également adopter une approche stratégique.

Les recruteurs qui travaillent avec des équipes en sous-effectif sont las de devoir faire plus avec un budget restreint, notamment lorsque les tâches administratives comme la planification des entretiens prennent plusieurs heures chaque semaine.

Avec l'essor de l'automatisation alimentée par l'IA, les recruteurs peuvent repousser les limites de leur poste pour se concentrer davantage sur la stratégie talent.

La diminution des tâches chronophages permet aux équipes de recrutement de consacrer leur temps à développer des relations avec les candidats et les responsables du recrutement afin de mieux comprendre leurs besoins et de rédiger des offres d'emploi dans lesquelles toutes les parties prenantes y trouvent leur compte.



Comment faire gagner du temps aux recruteurs ?

1. Les workflows de recrutement et d'onboarding configurables font passer automatiquement les candidats à l'étape suivante du processus en fonction des besoins du poste. Ainsi, les recruteurs n'ont plus besoin de réfléchir à la **prochaine étape**, et peuvent se concentrer sur **comment** trouver, fidéliser et recruter les bons talents pour répondre aux besoins de l'entreprise.

2. Les assistants de recrutement alimentés par l'IA générative aident les recruteurs dans leurs tâches quotidiennes pour qu'ils puissent se consacrer davantage à la dimension humaine de leur poste. Simplifiez la préparation des entretiens, optimisez les descriptions des offres d'emploi et prenez des décisions de recrutement plus éclairées en vous appuyant sur les recommandations de l'IA, comme le fait [iCIMS Copilot](#).

3. Le RPO (Recruitment process outsourcing) est un fournisseur tiers qui vient compléter votre équipe de recrutement. De nombreuses grandes entreprises optent pour une solution hybride et font appel à un RPO pour s'occuper de certaines tâches, telles que la programmation d'entretiens ou la promotion des offres d'emploi, tandis que l'équipe de recrutement interne de l'entreprise est en charge des tâches plus stratégiques.



PROSEGUR

Prosegur, une entreprise multinationale de sécurité, utilise les entretiens vidéo à la demande pour réduire de 59 % le temps que ses recruteurs passent à présélectionner les candidats.



2 Identifier efficacement les candidats passifs

Les taux de candidatures ont grimpé de manière inégalée depuis la pandémie de COVID-19, pourtant, **61 % des recruteurs déclarent avoir des difficultés à recruter.**²

Mais alors, d'où vient le problème ?

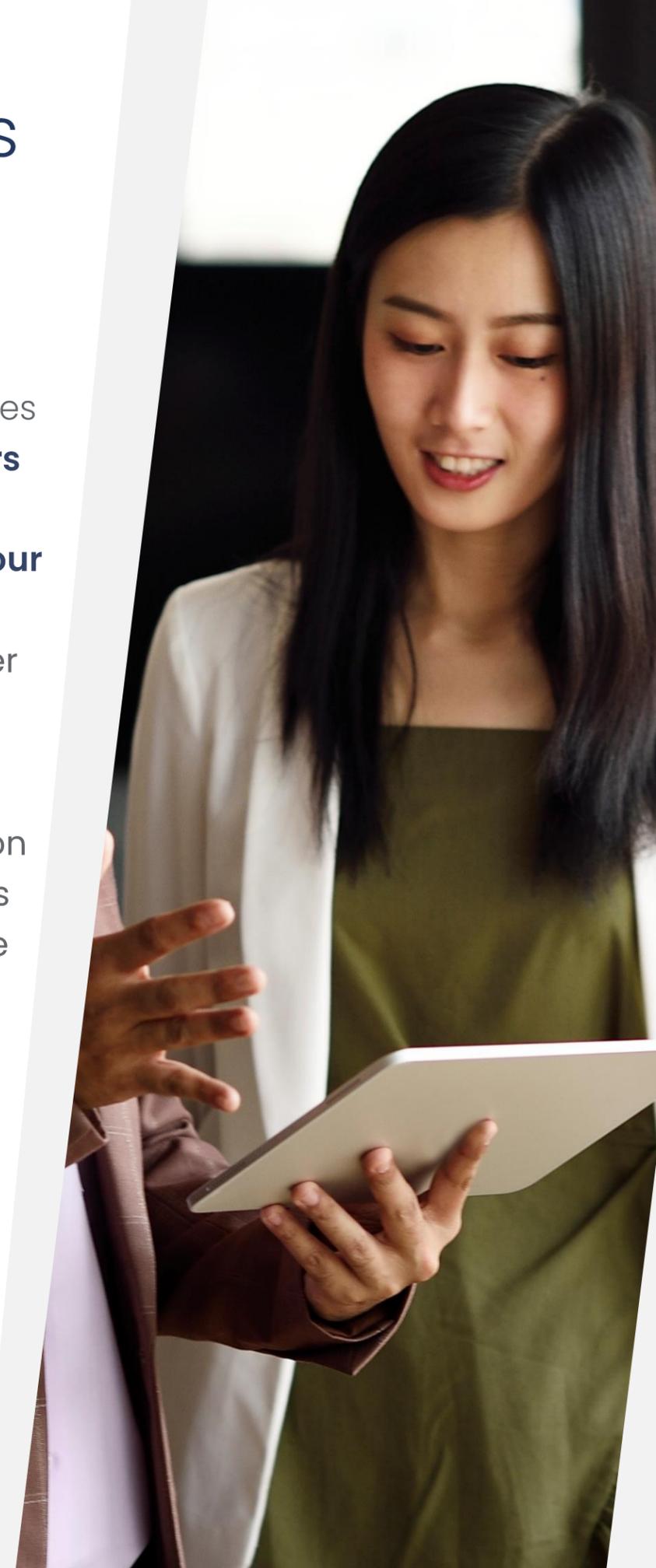
Compte tenu du faible taux de chômage, de nombreux candidats sont souvent hésitants à l'idée de changer d'emploi.

Par conséquent, même si ces talents sont ouverts à de nouvelles opportunités de carrière, ils ne sont pas dans l'urgence. Si le processus de candidature n'est pas à la hauteur de leurs attentes ou que le salaire est trop faible, les talents ont toujours la possibilité de conserver leur poste actuel.

Sans cette peur de se retrouver sans emploi, les candidats sont davantage susceptibles de se désengager du processus de recrutement, donnant ainsi l'impression aux équipes de recrutement qu'il n'y a pas suffisamment de talents pour pourvoir leurs postes vacants.

Ce renversement de situation impose un changement de stratégie. En 2024 et au cours des années suivantes, **les recruteurs devront mettre à profit leurs compétences en marketing pour identifier efficacement les candidats passifs** et les fidéliser jusqu'à ce qu'ils soient prêts à candidater.

Les responsables de l'acquisition de talents devront réévaluer les compétences et la structure de leurs équipes afin de s'assurer que les ressources nécessaires sont allouées à la marque employeur, au marketing de recrutement et au développement de relations.



Comment engager des candidats passifs ?

1. L'automatisation du marketing de recrutement alimente l'ensemble de votre base de données de talents à travers de multiples canaux. Ce logiciel analyse le comportement des candidats, par exemple, les e-mails qu'ils ont consultés ou les événements auxquels ils ont participé, et leur envoie automatiquement des messages personnalisés en fonction de ces actions. Une fois les talents pleinement engagés, les recruteurs sont notifiés par le logiciel afin qu'ils puissent établir un lien avec les candidats au moment opportun.

2. Votre site carrière doit se démarquer pour attirer les talents. Même si ces derniers ne sont pas prêts à candidater, vous pouvez tout de même les convertir en futurs candidats. Sur chaque page de votre site carrière (oui, oui, chaque page !), ajoutez un lien permettant aux visiteurs de rejoindre votre communauté de talents. Cette simple tactique permet de tirer parti du trafic sur votre site carrière et d'inscrire de manière transparente les talents dans une campagne de marketing de recrutement.

3. Le logiciel de gestion de la relation candidat est bien plus qu'une simple base de données. Grâce à l'IA, les recruteurs peuvent identifier les candidats passifs en fonction de l'adéquation de leurs compétences et de leur expérience avec leurs offres d'emploi à pourvoir. Au lieu de partir à la recherche de talents qualifiés, les recruteurs peuvent consacrer leur temps à mettre au point des campagnes de marketing de recrutement qui attirent les talents à grande échelle.



Pour faire la promotion d'un futur salon de l'emploi, Suncoast Credit Union a envoyé plus de 2 000 SMS aux candidats les plus prometteurs. En l'espace d'une journée, Suncoast a recruté 27 employés ; une victoire qui a permis à l'entreprise de dépasser de 119 % ses objectifs trimestriels de recrutement.



3

Créer une expérience de recrutement « mobile-first »

En 2024, votre processus de recrutement devra être aussi rapide et accessible que celui d'un talent qui souhaite devenir chauffeur pour Uber.

Il ne s'agit pas d'une sursimplification. Pour recruter un grand nombre de talents, la rapidité est un élément clé. Pourtant, de nombreuses entreprises exigent encore de longues candidatures, des évaluations et des formalités qui peuvent uniquement être remplies sur un ordinateur.

Vendeurs, personnel soignant et responsables de lignes d'assemblage : tous ces métiers ont besoin de plus qu'un simple site carrière accessible sur mobile. Ils ont besoin de pouvoir effectuer leur parcours de recrutement de A à Z sur leur téléphone, et mieux encore, pendant leurs heures de travail.

En outre, une récente étude a démontré que seuls 33 % des talents ont accès à un ordinateur, tandis que 72 % ont accès à un appareil mobile.³ Si les éléments clés de votre processus de recrutement ne peuvent pas être complétés sur un smartphone, vous passez à côté d'un grand nombre de candidats qualifiés.

En 2024, pour attirer les talents à l'échelle, les responsables de l'acquisition de talents doivent laisser de côté leur approche « mobile-friendly » au profit d'un processus de recrutement « mobile-first ».



 4:07 min

Le temps moyen pour postuler à une offre en Europe selon le [Baromètre européen 2023 sur l'expérience candidat](#)

Comment intégrer le mobile à chaque étape du recrutement ?

1. Les recruteurs peuvent gagner un temps précieux grâce à l'utilisation d'un assistant numérique. Lorsque ce dernier est associé à un logiciel d'envoi de SMS, il suffit aux candidats d'envoyer un simple message pour débiter une conversation. Le chatbot de recrutement répond aux questions les plus courantes, met en avant les offres d'emploi pertinentes, sélectionne les candidats et automatise le processus de planification.

2. Un portail numérique d'onboarding permet aux nouveaux employés de compléter les dernières étapes de recrutement directement sur leur téléphone.

Mais pas d'inquiétude, les formulaires et autres documents administratifs numériques répondent bien aux normes de conformité. De plus, les nouvelles recrues peuvent effectuer les tâches d'onboarding où qu'ils se trouvent. En parallèle, les équipes de recrutement profitent d'une meilleure visibilité sur l'évolution des futurs employés au sein du processus de recrutement.

3. Vous souhaitez faire passer un entretien et envoyer une offre d'embauche le même jour ? Les promesses d'embauche numériques permettent aux candidats de passer en revue et de signer l'offre sur tout type d'appareil et à tout moment. Les modèles préconçus et préapprouvés garantissent la cohérence et la conformité pour que les recruteurs puissent envoyer les promesses d'embauche aux candidats dans les meilleurs délais.



40 %

des professionnels de l'acquisition de talents déclarent que les fonctionnalités mobiles sont la technologie la plus efficace pour le recrutement volumique et intérimaire.⁴

4 Logiciels de recrutement tout-en-un

Dans un monde où tout est question de « plus » (**plus** de rapidité, **plus** de candidats et **plus** d'efficacité), il est facile de s'imaginer que l'on a besoin de plus de logiciels pour nous aider dans nos tâches. En réalité, la multiplication des solutions ponctuelles non connectées engendre des coûts plus élevés et une baisse d'efficacité des processus.

Les équipes de recrutement tournées vers l'avenir ont conscience que l'utilisation d'un ensemble unifié d'outils de recrutement est la seule marche à suivre.

Cela ne vous permet pas uniquement de rendre l'acquisition de talents plus compétitive. L'ensemble de votre entreprise peut profiter de workflows simplifiés, d'intégrations clés en main et d'une meilleure visibilité des données en rapport avec les talents.

Pour commencer, utilisez **un modèle d'analyse de rentabilité** pour exposer de manière claire vos objectifs et défis. Ensuite, définissez avec la direction, l'équipe RH et même l'équipe marketing, les intérêts communs et cherchez une plateforme de recrutement qui booste l'efficacité et apporte de la valeur à travers l'ensemble de l'entreprise.



Comment stimuler la croissance dans l'ensemble de l'entreprise ?

Faites confiance à iCIMS pour consolider et moderniser vos outils de recrutement. Du secteur de l'assurance, à l'informatique, aux grandes industries, des entreprises multinationales recrutent chaque année des milliers d'employés par l'intermédiaire de notre plateforme de recrutement tout-en-un conçue pour réduire les coûts et booster l'efficacité.

Le constat de nos clients :

- 70 % de gain de temps pour les tâches informatiques grâce à des workflows configurables ;
- Un client a estimé qu'il lui faudrait doubler la taille de son équipe de recrutement s'il utilisait le module de recrutement gratuit de son HCM ;
- Un coût total d'acquisition inférieur à celui de la mise en œuvre et de l'intégration de plusieurs solutions ponctuelles.

Les plus grands cabinets d'analystes mondiaux ont désigné iCIMS comme l'un des principaux leaders en matière de transformation RH et de talents.



Bersin by **Deloitte**



 **IDC** **Gartner**[®]

FORRESTER[®]



Les étapes à suivre pour rester au fait des dernières tendances de recrutement

- Automatiser les étapes clés du processus de recrutement pour aider les recruteurs à devenir des consultants en stratégie d'acquisition de talents ;
- Intégrer des compétences marketing au sein de votre équipe de recrutement pour améliorer l'identification des candidats passifs ;
- Mettre à profit les technologies pour créer une expérience de recrutement « mobile-first » ;
- Utiliser l'automatisation pour mettre en place un recrutement basé sur les compétences ;
- Unifier l'ensemble de vos outils de recrutement pour booster la croissance de votre entreprise.



L'acquisition de talents a un nouveau rôle important : booster la croissance de l'entreprise grâce à vos équipes.

Pour y parvenir, les équipes doivent :

- Aligner la stratégie d'acquisition de talents avec les besoins de l'entreprise ;
- Automatiser le processus de recrutement pour améliorer l'efficacité ;
- Simplifier leurs outils de recrutement pour réduire le coût total d'acquisition.

iCIMS a conçu une technologie qui vous permet de mettre en œuvre des processus rapides et efficaces, et devient le partenaire dont vous avez besoin pour conserver une stratégie de recrutement compétitive et efficace.



Réservez votre appel téléphonique de 15 minutes pour découvrir comment iCIMS peut aider votre entreprise à rester à la pointe de l'innovation.

[**Réserver un appel**](#)