



# Recrutement

Le guide stratégique  
le plus complet

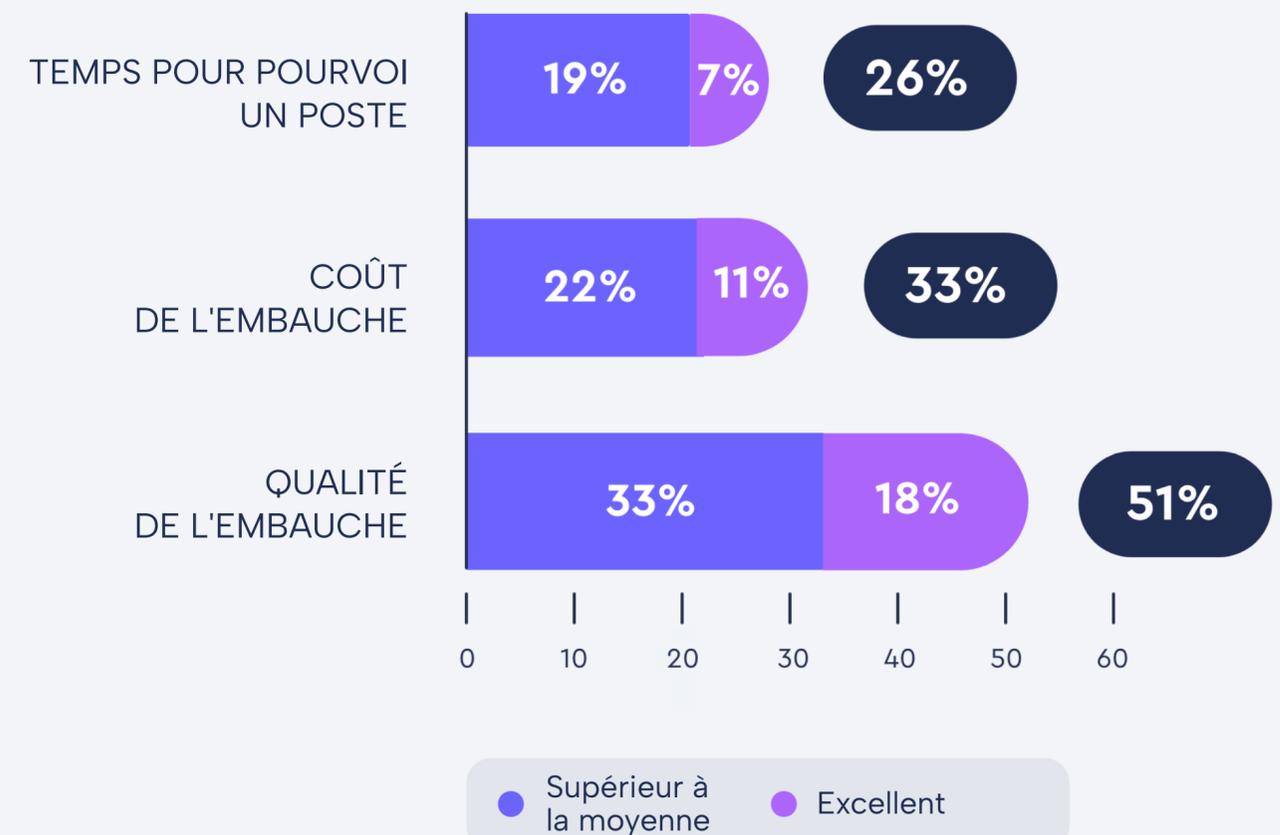


# index

- 01** Situation actuelle du recrutement dans les entreprises
- 02** Technologies les plus utilisées pour les processus de recrutement
- 03** L'avenir de l'acquisition de talents
- 04** Stratégies les plus courantes

# 1. Situation actuelle du recrutement dans les entreprises

- Seule environ la moitié des organisations (**51 %**) considère que la qualité de leurs embauches est supérieure à la moyenne ou excellente.
- Seulement un tiers (**33 %**) affirment que leur capacité à gérer les coûts de recrutement est supérieure à la moyenne ou excellente.
- Seuls **26 %** accordent une note élevée à leur organisation en ce qui concerne le temps nécessaire pour pourvoir un poste.
- La majorité (**59 %**) disent qu'il faut neuf semaines ou plus pour pourvoir un poste de haut niveau.



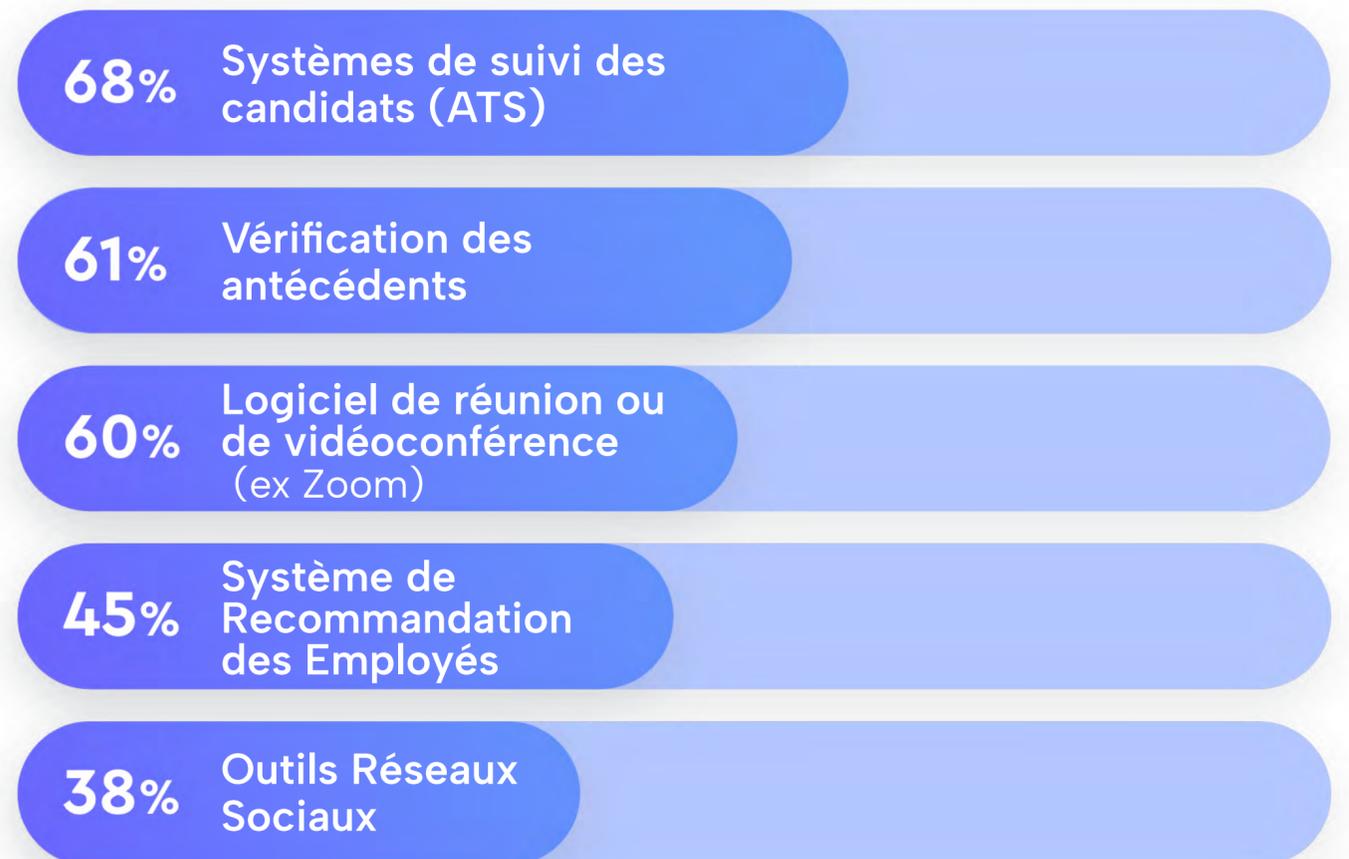
## 2. Technologies les plus utilisées pour le recrutement

Une **mauvaise utilisation des outils technologiques** pourrait être l'une des raisons pour lesquelles plusieurs entreprises rencontrent des difficultés dans leur processus de recrutement.

Ces outils sont les plus utilisés par les entreprises pour l'acquisition de talents :

- Systèmes de suivi des candidats (ATS) **(68 %)**
- Vérification des antécédents du candidat **(61 %)**
- Entretiens par vidéoconférence **(60%)**

**Les technologies mobiles ou d'intelligence artificielle** ne sont pas encore largement utilisées à des fins de recrutement, bien que les applications d'analyse des personnes soient considérées comme très intéressantes pour analyser, prédire et personnaliser les données.



# 3. L'avenir de l'acquisition de talents

Les entreprises leaders en matière de technologie de recrutement, par rapport aux retardataires, sont les suivantes :

- 7 fois plus rapide pour pourvoir un poste vacant
- 3 fois plus susceptibles d'avoir d'excellents résultats de qualité dans les processus de recrutement
- 2 fois plus susceptible d'avoir un excellent coût d'embauche

Par conséquent, dans les années à venir, les professionnels des RH s'attendent à des **changements modérés à importants** dans les domaines suivants :

- Augmentation des acquisitions de technologies et d'outils pour le recrutement de talents (88 %)
- Augmentation de l'utilisation des sources en ligne pour l'acquisition de talents (86 %)
- Amélioration des méthodes et des pratiques d'acquisition de talents (82 %)

# 4. Stratégies les plus courantes

Découvrez ces stratégies pour améliorer votre gestion du recrutement :

- **Évaluez les compétences de votre organisation** pour recruter correctement des candidats qualifiés et **leur fournir la formation nécessaire.**
- **Élargissez la gamme des technologies numériques** que vous utilisez pour le recrutement.
- **Mesurer l'efficacité et la rentabilité** des méthodes et des technologies utilisées pour le recrutement.
- **Identifier les goulets d'étranglement** dans les délais d'embauche.
- Optez pour les **technologies mobiles** et les **People Analytics.**
- Envisagez de **revoir les politiques d'embauche** de votre entreprise et de les adapter aux nouvelles générations.

Découvrez ces stratégies pour attirer les talents :

- **Communiquer la culture** de l'entreprise
- **Offrir des avantages aux employés:** travail à distance, salaire flexible, services à faible coût, etc.
- **Promouvoir le développement professionnel** et les plans de carrière
- Entreprendre des **actions de solidarité**

# Découvrez Sesame HR

Dites adieu à la gestion traditionnelle des RH

Vous en avez assez d'utiliser des feuilles de calcul pour coordonner toutes vos procédures RH ? Place au changement ! Sesame HR est le logiciel multi-appareils qui vous permet de numériser et de simplifier tous vos processus afin de gagner un temps précieux dans votre quotidien. Concentrez vos efforts sur l'un des principaux atouts de votre entreprise, les individus, et ne perdez pas de temps sur des actions qui, avec Sesame HR, peuvent désormais être beaucoup plus agiles. S'inscrire gratuitement.

**S'inscrire gratuitement**

Sources :

