



 SmartRecruiters

YOU ARE WHO YOU HIRE

11 méthodes pour réduire ses coûts et gagner en productivité grâce à une Plateforme d'Acquisition de Talents

Sommaire

Introduction	3
La contribution commerciale liée à l'amélioration du recrutement	4
Productivité du recruteur	4
Qualité du recrutement	5
Vitesse de recrutement	5
Attraction des talents	6
Conformité et efficacité informatique	6
Résumé des facteurs clés de succès commercial pour l'acquisition de talents	7
Il est toujours temps de réduire ses coûts	8
11 manières de réduire ses coûts grâce à une plateforme d'acquisition de talents	9
1. Automatiser la planification des entretiens	10
2. Automatiser la sélection des candidats	11
3. Simplifier le processus de recrutement	12
4. Améliorer la pertinence des rapports	13
5. Simplifier les offres	14
6. Automatiser les demandes de consentement et la conservation des données des candidats ..	15
7. Développer la mobilité interne et les recommandations	16
8. Faire de la publicité là où c'est pertinent	17
9. Valoriser votre marque employeur	18
10. Simplifier votre infrastructure technologique de recrutement	19
11. Intégration d'outils permettant d'économiser du temps et de réduire les coûts	20
Résumé des des facteurs clés de succès commercial : 11 manières de réduire ses coûts	21
Checklist : 11 méthodes pour réduire vos coûts	22
Checklist : 11 méthodes pour réduire vos coûts dans votre recherche d'un ATS	23
L'importance des partenariats pour réduire vos coûts	24

Introduction

Les fluctuations économiques observées ces dernières années ont eu différents effets sur le recrutement. Certaines entreprises ont été contraintes de restreindre le recrutement, voire de procéder à des licenciements. D'autres ont plus que jamais du mal à recruter et à garder leurs employés.

- **Pour les entreprises procédant à des réductions d'effectifs**, rassurez-vous, ce ralentissement est temporaire. C'est donc le moment idéal pour dresser le bilan des pratiques d'embauche et apporter des améliorations avant que le recrutement ne reprenne.
- **Pour les entreprises rencontrant des difficultés à recruter**, vous vous demandez peut-être quels sont les systèmes dont vous avez besoin pour accélérer le recrutement et le rendre plus efficace, dans un contexte de forte concurrence pour les talents.
- Il se peut aussi que votre entreprise se situe à mi-chemin entre ces deux tendances : elle accélère le recrutement dans certains domaines et le réduit dans d'autres.

Quelle que soit la façon dont vous envisagez les choses, **il est toujours bon d'améliorer les processus, d'accroître l'efficacité et d'économiser de l'argent** dans le cadre de votre mission de recrutement de candidats et d'embauche. Pour y parvenir, envisagez de mettre en place un nouveau outil de suivi des candidats – ou mieux encore, une **plateforme d'acquisition des talents**.



La Contribution Commerciale liée à l'Amélioration du Recrutement

Investir dans une nouvelle technologie représente toujours un coût important, mais **les avantages d'une mise à niveau du système de suivi des candidatures peuvent être colossaux**, bien qu'il ne soit pas toujours facile de les quantifier. Nous avons étudié comment une plateforme d'acquisition de talents peut permettre de réduire les coûts de votre entreprise. Voici nos enseignements.



Productivité du Recruteur

Une plateforme d'acquisition de talents impacte le quotidien des recruteurs, bien plus que toute autre équipe. Pourtant, Aptitude Research révèle un décalage flagrant entre l'expérience des recruteurs en matière de technologie et l'expérience des responsables de l'acquisition des talents. **78 % des responsables de l'acquisition des talents sont satisfaits de leur technologie de recrutement, contre seulement 48 % des recruteurs.**¹

Cet écart de 30 points en matière de satisfaction à l'égard de la technologie suggère que les systèmes utilisés par la majorité des recruteurs peuvent être nettement améliorés. Plus important encore, il laisse entendre que les responsables de l'acquisition des talents doivent améliorer la prise en compte des besoins des recruteurs lors du choix et de la configuration de leurs systèmes. Ils pourront ainsi renforcer la productivité, la satisfaction et la rétention des recruteurs.

Lorsque les recruteurs sont plus productifs, ils peuvent traiter un plus grand nombre de demandes, ce qui réduit les coûts liés aux effectifs. **Grâce à l'automatisation des tâches répétitives, les recruteurs améliorent leur productivité et peuvent consacrer plus de temps à développer des relations avec les candidats et les managers qui recrutent, ce qui contribue à de meilleures embauches.**

¹ Aptitude Research, [Talent Acquisition Technology and the Modern Recruiter](#)



Qualité du Recrutement

Un système qui prend en charge, à chaque étape du parcours candidat, les processus qui contribuent à améliorer les recrutements accroît les chances que les nouvelles recrues apportent plus rapidement de la valeur commerciale importante à votre entreprise. Elles y restent aussi potentiellement plus longtemps.

La rotation du personnel coûte cher. Le remplacement d'un employé peut coûter entre la moitié et le double de son salaire annuel.² Dans certains secteurs, le taux de rotation du personnel dépasse 100 % par an. **Grâce à une attraction plus pertinente des talents, à un filtrage plus précis des candidats et à des processus d'entretien simplifiés et efficaces**, il est possible d'identifier les meilleurs candidats qui deviendront des employés productifs.



Vitesse de Recrutement

Chaque jour de vacance d'un poste est un jour où un employé ne fournit pas de valeur à l'entreprise. En l'absence de ces employés, des produits ne peuvent pas être fabriqués, des articles ne peuvent pas être expédiés et des clients ne peuvent pas être servis. **Les systèmes qui aident les entreprises à embaucher plus rapidement sont des outils précieux pour atteindre les objectifs commerciaux et accroître les bénéfices.**

² Gallup, [This Fixable Problem Costs U.S. Businesses \\$1 Trillion](#)



Attraction des Talents

Trouver des talents coûte de l'argent. Qu'il s'agisse de l'image de marque de l'employeur, des sites d'offres d'emploi, des communautés de talents ou de la publicité associée à la promotion de ces emplois, une plateforme d'acquisition de talents permet de **réduire les coûts des agences et des sites de recrutement (job boards)** de plusieurs façons.



Conformité et Efficacité Informatique






Les exigences de conformité et les meilleures pratiques en matière de recrutement sont en constante évolution. Une plateforme d'acquisition de talents bien conçue suit de près ces changements et fait évoluer ses produits en conséquence, pour satisfaire les clients. Les modules d'acquisition de talents des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) ne sont pas toujours aussi réactifs aux conditions du marché et à l'évolution des pratiques.

Sans plateforme ouverte, les intégrations avec des solutions spécialisées de pointe, comme un CRM ou un chatbot, sont encore plus difficiles à mettre en place. En outre, il est encore plus difficile de délivrer des rapports pertinents au fur et à mesure que des solutions individuelles sont ajoutées.

Une plateforme unique d'acquisition de talents permettant d'**attirer les talents, de promouvoir des offres d'emplois, de faire du marketing de recrutement, de trier et de sélectionner les candidats, de proposer des offres et d'intégrer les nouveaux employés** réduit la charge informatique liée à l'utilisation de multiples systèmes. Elle permet également de **produire des rapports** plus efficaces sans avoir à faire manuellement le lien entre les différents systèmes. Pour finir, le fait qu'un fournisseur d'ATS se consacre exclusivement à l'acquisition de talents garantit que les produits seront **conformes aux réglementations locales en temps voulu**, ce qui réduit les risques d'amendes pour non-conformité.

Résumé de la contribution commerciale liée à l'amélioration de l'acquisition des talents

Voici un aperçu des résultats de l'acquisition de talents qui apportent des économies de coûts.

Facteurs de Succès	Comment cela permet de réaliser des économies
 Productivité du Recruteur	La réduction du nombre d'heures passées par demande réduit les besoins en personnel
 Qualité du Recrutement	Une meilleure rétention et une plus grande productivité des employés réduisent les coûts de futurs recrutements
 Vitesse de Recrutement	Une contribution plus rapide à la croissance de l'entreprise
 Attraction des Talents	Économies sur les coûts de marketing de recrutement, de publicité et d'agence
 Conformité et Efficacité Informatique	Risque de non-conformité réduit, coûts de maintenance des systèmes réduits



Il est Toujours Temps de Réduire ses Coûts

Voyons plus en détail comment un ATS peut vous permettre de réduire vos coûts. Nous avons listés 11 méthodes, mais cette liste n'est évidemment pas exhaustive. Elle vous donne un aperçu de fonctionnalités précises des plateformes d'acquisition de talents et de leur potentiel de création de valeur pour toute entreprise.

11 méthodes pour Réduire ses Coûts grâce à une Plateforme d'Acquisition de Talents

1

Automatiser la Planification des Entretiens

La planification des entretiens peut représenter un temps considérable pour les recruteurs et les coordinateurs de recrutement. **Les recruteurs gagnent en productivité** lorsque les candidats peuvent planifier eux-mêmes leurs entretiens et les modifier si nécessaire à partir des calendriers des responsables des entretiens intégrés à l'ATS. En éliminant les allers-retours sur les horaires et disponibilités de chacun, on réduit le nombre de coordinateurs de recrutement nécessaires. On augmente également le nombre de demandes d'emploi traitées par les recruteurs, ce qui réduit aussi les coûts de personnel.

La planification automatisée des entretiens permet de **réduire les délais de recrutement**. Cela signifie que les nouvelles recrues sont plus vite opérationnelles et participent aux tâches qui ont une incidence sur les résultats de votre entreprise.

Grâce au système de planification automatisée de SmartRecruiters, l'entreprise de livraison de repas et de produits d'épicerie Wolt a réussi à conserver le même nombre de coordinateurs de recrutement, bien que son effectif soit passé de 1 000 à 6 000 collaborateurs en trois ans seulement.

2

Automatiser la Sélection des Candidats

Pour les recruteurs, l'examen des candidatures est une autre activité chronophage qui peut être automatisée de multiples façons : chatbots, évaluations préalables à l'embauche et technologie de matching basée sur l'intelligence artificielle.

- **Les chatbots de messagerie textuelle** permettent aux entreprises de contacter les candidats 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, de les sélectionner rapidement et de planifier des entretiens sans même avoir à passer un appel téléphonique.
- **Les évaluations préalables à l'embauche** peuvent être intégrées à l'expérience du chatbot. Elles permettent de mieux qualifier les candidats avant qu'ils ne passent l'entretien.
- **Le matching intelligent basé sur l'IA** examine les nouvelles candidatures et effectue des recherches dans les bases de données de talents existantes pour fournir des évaluations de compatibilité pertinentes aux recruteurs, aux responsables du recrutement et aux équipes de sourcing de candidats.

Combinés, les outils qui permettent d'**automatiser les tâches chronophages** de sélection des candidats constituent un moyen efficace d'accroître la productivité des recruteurs et de recruter plus efficacement en trouvant rapidement les meilleurs talents. La technique de matching intelligent **réduit également la fréquence de sourcing** de candidats en facilitant le recours aux bases de données de candidats et aux profils d'employés existants.

La sélection automatisée des candidats peut même être effectuée à partir de téléphones plus anciens, pour les candidats qui postulent habituellement par papier. Anglo American, une entreprise minière, a traité 12 500 demandes en moins d'une heure grâce à un système de messagerie textuelle spécialement conçu pour les téléphones ne disposant pas de connexion Internet.

3

Simplifier le Processus de Recrutement

Le recrutement est souvent perturbé par des défaillances dans les processus des responsables du recrutement et des équipes en charge de la réalisation des entretiens. L'absence de critères d'évaluation bien définis peut ralentir le processus d'embauche et aboutir à des décisions d'embauche motivées par des considérations subjectives qui ne tiennent pas compte des compétences pratiques. Les recrutements lents ont pour conséquence la perte d'opportunités et de temps de productivité, tandis que les mauvaises décisions coûtent véritablement à l'entreprise puisqu'elles engendrent des mauvais recrutements.

Les fiches d'évaluation intégrées à l'ATS assurent la transparence du processus de recrutement. Les équipes peuvent ainsi prendre de meilleures décisions en matière de recrutement grâce à une stratégie d'évaluation cohérente qui couvre les aptitudes, les comportements et les compétences souhaités. Lorsque les équipes en charge de la réalisation des entretiens ont accès aux profils des candidats, aux questions recommandées et à une fiche d'évaluation, elles peuvent **facilement classer les candidats interrogés et prendre des décisions plus objectives**, plus rapidement.

En suivant le **score net d'embauche**, qui mesure la compatibilité entre les nouvelles recrues et leur poste, les entreprises peuvent quantifier leur capacité à prendre de bonnes décisions en matière de recrutement. Les scores enregistrés dans l'ensemble de l'entreprise indiquent les domaines où le processus de recrutement fonctionne bien et ceux où il doit être ajusté.

Une entreprise du secteur de la fintech a vu son taux d'occupation de postes dans les délais multiplié par trois grâce à la rapidité accrue des retours sur entretiens dans SmartRecruiters.

4

Améliorer la Pertinence des Rapports

Tous les recruteurs ne sont pas des adeptes des tableurs. Pourtant, **il est essentiel d'établir des rapports pertinents pour détecter les obstacles à l'embauche et évaluer les améliorations possibles.** Sans de bons rapports, il est difficile de communiquer avec les parties prenantes sur les questions les plus importantes.

Une stratégie de rapports bien conçue comprend le suivi des indicateurs clés de performance (ICP ou KPI) dans l'ensemble de l'entreprise et permet de déterminer l'efficacité de vos processus, d'identifier les domaines dans lesquels vous pourriez perdre des candidats et d'établir des priorités en matière d'amélioration des processus. **Si vous ne savez pas encore comment l'acquisition de talents peut vous aider à réduire vos coûts, les rapports vous le montreront.**



Nous ne perdons plus de temps à essayer de regrouper des informations provenant de tableaux de bord illisibles. Les données parlent la langue des affaires comme nous aimons le présenter.

- Shaun Rudden,
Directeur de l'excellence des talents

Wolt



Wolt a tenu ses dirigeants à jour sur ses résultats en intégrant l'analyse d'acquisition des talents dans son outil de veille économique. En tant que startup en plein essor, ces rapports étaient essentiels pour la prochaine étape de l'entreprise. Après seulement trois ans d'expansion, Wolt a été rachetée par DoorDash.

5

Simplifier les Offres

Le processus d'offre est un domaine dans lequel le recrutement peut être ralenti, faisant perdre des candidats à votre entreprise et allongeant le délai de productivité. Un ATS devrait permettre de faire **des offres le jour même et de les signer par voie numérique à partir d'une bibliothèque de modèles préconfigurés** de lettres d'offre spécifiques au département, à la région, à la marque, au rôle ou à d'autres critères. En intégrant un outil de signature numérique, les nouvelles recrues peuvent signer les offres depuis leur appareil mobile. Enfin, un ATS devrait synchroniser les informations des nouvelles recrues directement avec le système d'information des ressources humaines (SIRH) et déclencher le processus d'intégration.

La simplification des offres permet non seulement de recruter plus rapidement, mais aussi d'améliorer la productivité des recruteurs et de réduire les frais administratifs généraux.

Une entreprise internationale a considérablement réduit ses délais de maintenance manuelle en réduisant sa bibliothèque de modèles d'offres de 500 à 50 modèles.

6

Automatiser les Demandes de Consentement et la Conservation des Données des Candidats

La mise en conformité est une préoccupation majeure, car son non-respect peut entraîner des amendes coûteuses et porter atteinte à l'image de marque de l'employeur. Les candidats doivent être en mesure de donner leur consentement explicite concernant l'utilisation de leurs données, et le système doit permettre la collecte de données exigées par des juridictions locales spécifiques, telles que les données du principe d'égalité des chances en matière d'emploi aux États-Unis ou encore le RGPD en Europe. De nombreuses réglementations en matière de confidentialité exigent que les données personnelles ne soient pas conservées au-delà de la durée nécessaire à leur traitement. Pour garantir la conformité, il est important que le système de suivi des candidats définisse des périodes de conservation des données personnelles des candidats pour chaque juridiction, conformément aux lois locales en matière de confidentialité.

Un système qui **gère les configurations de consentement pour les offres immédiates et futures tout en gérant automatiquement la conservation des données des candidats, conformément à la loi**, permet aux entreprises de constituer une base de données de talents qui pourrait leur permettre de réaliser des économies par la suite grâce à un vivier de talents actif. Cela **limite également le risque** de non-conformité.

7

Développer la Mobilité Interne et les Recommandations employés

Soucieuses de faciliter la rétention, de nombreuses entreprises se sont tournées vers la mobilité interne. Dans le même temps, les entreprises veulent aussi s'appuyer sur les réseaux de leurs employés grâce aux recommandations. La **bourse d'offres d'emploi interne** d'un ATS peut répondre à ces deux besoins en facilitant la recherche et le partage des offres avec les employés. On devrait pouvoir suivre les candidatures dans le système et identifier clairement les employés/référents au fur et à mesure qu'ils avancent dans le processus de recrutement.

Les promotions et recommandations internes **réduisent les coûts de recrutement**. En définissant des objectifs et en utilisant des outils pour rationaliser ces processus, les entreprises peuvent également **améliorer l'expérience des employés, augmenter le taux de rétention et favoriser leur motivation**, ce qui permettra de réaliser des réductions de coûts supplémentaires au fur et à mesure que l'entreprise sera reconnue comme un endroit où il fait bon travailler.

Après seulement trois mois d'utilisation du portail employé de SmartRecruiters, l'entreprise de télécommunications CityFibre a pourvu 40 % de ses postes grâce aux recommandations et aux recrutements en interne.

8

Faire de la Publicité là où c'est Pertinent

Pour la plupart des entreprises, il est nécessaire de gérer de multiples demandes d'emploi sur plusieurs sites d'offres d'emploi (job boards). Cela entraîne généralement des dépenses inutiles si l'on ne peut pas gérer les annonces ou consulter les résultats en un seul endroit. Les outils de programmation peuvent aider à optimiser les dépenses médias et à effectuer des ajustements automatiques en fonction des changements dans le vivier de talents. Une publicité relative aux offres d'emploi qui serait plus ciblée, plus intelligente, peut **éliminer ou réduire les dépenses des agences de recrutement.**

La gestion centralisée de la publicité pour des emplois au sein d'une plateforme d'acquisition de talents permet de réaliser des économies directes et concrètes.

Une entreprise de recrutement dans le secteur de la santé a économisé 1 500 heures de travail par semaine après avoir supprimé les publications manuelles sur les sites d'emploi.

Une société de logiciels a évité de payer 180 000 dollars de frais d'agence après avoir revu sa stratégie de publication d'offres d'emploi en vue de pourvoir 12 postes clés d'ingénieurs.

9

Valoriser votre Marque Employeur

Comment votre entreprise se distingue-t-elle des centaines d'offres d'emploi que les candidats reçoivent ? L'image de marque de l'employeur véhiculée par un site carrière peut nécessiter un investissement initial. Pourtant, il s'agit là de dépenses minimales qui peuvent vous faire économiser beaucoup. Sur un site carrière moderne, les candidats peuvent être inspirés par votre mission et vos opportunités de croissance tout en recherchant des emplois dans un environnement caractérisé par la **personnalisation basée sur l'IA, l'optimisation du référencement SEO et les pages vidéo. Les sites d'offres d'emploi qui s'intègrent parfaitement à l'ATS** aident les entreprises à convertir les meilleurs candidats au statut de nouveaux employés encore plus rapidement. En outre, un ATS qui facilite l'utilisation de modèles d'e-mails aux couleurs de votre marque permet de diffuser le message de votre marque employeur à chaque étape du processus de recrutement.

En perfectionnant votre stratégie d'attraction des talents grâce à un site carrière à votre image de marque, localisé, adapté à l'apparition sur mobile et optimisé pour le référencement, vous pourrez **dénicher les bons talents au moment où vous en aurez besoin**. Un site carrière auto-porteur et conçu selon les meilleures pratiques du marché **réduit vos dépenses d'agence/IT liées à la maintenance du site carrière**. En somme, les initiatives en matière de marque d'employeur peuvent réduire le délai d'embauche et **diminuer les coûts de marketing du recrutement**.

Pour l'entreprise Aspen Skiing Company, qui opère quatre domaines skiables et de nombreux hôtels et restaurants, une meilleure visibilité des emplois sur un site carrière centralisé a permis de réduire de 24 % les dépenses de marketing de recrutement.

10

Simplifier votre Infrastructure Technologique de Recrutement

En moyenne, les entreprises ont recours à dix solutions d'acquisition de talents ou plus.³ Un trop grand nombre de systèmes entraîne l'accumulation des frais et fait perdre du temps aux personnes qui doivent passer d'un système à l'autre pour consulter des rapports. En raison de toute cette complexité, les entreprises dépensent trop sans être en mesure de gérer les données de manière stratégique. **Plus de 70 % des responsables informatiques sont frustrés par le fait que les équipes d'acquisition de talents (AT) utilisent trop de solutions⁴**, il est donc temps d'adopter une approche différente.

En regroupant la gestion du CRM candidat, la publicité pour des emplois, le recrutement, l'intégration, la mobilité interne et les recommandations collaborateurs au sein d'une même solution, les entreprises disposent de données analytiques en un seul endroit et réduisent la charge informatique. **Une infrastructure technologique de recrutement simplifiée améliore la qualité des données et l'efficacité du reporting.** La réduction des coûts de maintenance du système est appréciée des responsables informatiques, et la productivité des recruteurs s'en trouve améliorée grâce à des outils de pointe et à des changements moins fréquents entre les systèmes.

³ *Aptitude Research, Talent Acquisition Systems (2021)*

⁴ *Aptitude Research, 2022 Talent Acquisition Technology Buyer's Guide*

11

Intégration d'Outils permettant d'Economiser du Temps et de Réduire les Coûts

Plus de 60 % des responsables de l'acquisition des talents et des recruteurs sont frustrés du manque d'intégration des systèmes dans leur technologie d'acquisition des talents.⁵ Il est reconnu qu'un ATS ne peut pas tout faire, mais il faut aussi savoir qu'en l'absence d'une plateforme ouverte, les systèmes complémentaires créent des silos inutiles entre les fonctions nécessaires. En atténuant ces points de friction, les recruteurs gagnent en efficacité et la qualité des données s'améliore.

Parmi les solutions complémentaires qui favorisent l'efficacité et le gain de temps, il y a la vérification des antécédents, la vérification des références et la recherche de candidats par l'IA. Des intégrations telles que les résultats de l'évaluation des compétences intégrés dans les profils des candidats aident les équipes à réaliser des recrutements plus judicieux. Si vous souhaitez expérimenter de nouveaux outils, **une plateforme ouverte vous permet de découvrir de nouveaux moyens de gagner en efficacité et d'éliminer les obstacles au recrutement d'employés plus compétents, et cela plus rapidement.**

⁵ *Aptitude Research, 2022 Talent Acquisition Technology Buyer's Guide*

Résumé des des facteurs clés de succès commercial : 11 méthodes pour réduire ses coûts

Voici un guide pratique pour comprendre comment les facteurs clés de succès commercial de l'acquisition de talents se rattachent à chacune des 11 méthodes pour réduire ses coûts, identifiées ci-dessus.

Les différentes Manières de Réduire ses Coûts avec une Plateforme d'Acquisition de Talents	Productivité du Recruteur	Qualité du Recrutement	Vitesse de Recrutement	Attraction des Talents	Conformité et Efficacité Informatique
1. Automatiser la Planification des Entretiens	✓		✓		
2. Automatiser la Sélection des Candidats	✓		✓		
3. Simplifier le Processus de Recrutement	✓	✓	✓		
4. Améliorer la Pertinence des Rapports	✓	✓	✓		
5. Simplifier les Offres	✓		✓		✓
6. Automatiser les Demandes de Consentement et la Conservation des Données des Candidats					✓
7. Développer la Mobilité Interne et les Recommandations		✓		✓	
8. Faire de la Publicité là où c'est Pertinent	✓	✓	✓	✓	
9. Valoriser votre Marque Employeur		✓		✓	
10. Simplifier votre Infrastructure Technologique de Recrutement	✓		✓		✓
11. Intégration d'Outils permettant d'Economiser du Temps et de Réduire Ses Coûts	✓		✓		✓

Checklist : 11 méthodes pour réduire vos coûts

Avant de vous lancer dans la recherche d'un nouvel ATS, il est important de savoir exactement ce que vous devez améliorer afin de pouvoir poser les bonnes questions lors des démos et des entretiens avec les équipes de vente. Pour commencer, cochez les éléments de cette liste qui vous concernent, puis classez-les par ordre d'importance.

- Automatisation de la planification des entretiens :** Nous perdons trop de temps à faire des allers-retours pour planifier des entretiens.
- Sélection des candidats :** Nous recevons un grand nombre de candidatures qu'il est difficile de traiter et de classer par ordre de priorité.
- Qualité du recrutement :** L'attrition est élevée et/ou la satisfaction des employés est faible.
- Reporting :** Nous n'arrivons pas à identifier les obstacles qui entravent notre processus d'embauche. Nous n'arrivons pas à connaître l'origine du recrutement de nos meilleurs candidats. Nous passons beaucoup de temps à réaliser des rapports manuellement et de façon régulière.
- Offres :** Notre processus d'offre est ralenti par un trop grand nombre de dépendances et de modèles.
- Confidentialité et conformité :** Nous ne disposons pas d'un moyen facile de gérer la conservation des données des candidats. Notre capacité à ajouter des candidats à la base de données est limitée, car nous devons être en conformité.
- Mobilité interne :** Dans notre système, les collaborateurs ne sont pas différenciés des candidats ordinaires. Les collaborateurs ont peu de possibilités de suivre leurs recommandations.
- Publication des offres d'emploi :** Nos annonces et nos contrats sur les sites d'emploi sont gérés manuellement. Nous ne savons pas quels sont les sites d'emploi les plus performants pour nous. Nous gaspillons du budget, car les offres d'emploi sont publiées plus longtemps que nécessaire.
- Marque employeur :** Notre image de marque est inexistante ou dépassée de plusieurs années. Notre site carrière est difficile à trouver et l'expérience de recherche des candidats est médiocre.
- Infrastructure technologique du recrutement :** Nous avons un trop grand nombre de systèmes qui ne communiquent pas entre eux, et il est donc difficile de calculer le retour sur investissement. Ou bien, nous disposons d'un système historique qui ne s'intègre pas facilement à d'autres et qui nous empêche de moderniser notre fonction recrutement.
- Intégrations :** Nous ne tirons pas le meilleur parti de nos outils actuels. Ou bien, les recruteurs passent beaucoup de temps à passer d'un système à l'autre. Nous aimerions introduire des outils qui nous permettraient de réduire nos coûts et de gagner en efficacité, mais cela semble plus difficile que nécessaire.

Checklist : 11 méthodes pour réduire ses coûts dans votre recherche d'un ATS

Lorsque vous serez prêt à vous adresser à des prestataires, posez les questions suivantes en fonction de vos priorités en matière de réduction de coûts, vous pourrez ainsi orienter votre recherche.

- Automatisation de la planification des entretiens :** La solution s'intègre-t-elle au logiciel de gestion du temps souhaité ou utilisé par votre entreprise et permet-elle aux candidats de planifier eux-mêmes leurs entretiens par le biais d'un simple lien ?
- Sélection des candidats :** La solution offre-t-elle une technologie permettant le "matching" ? Permet-elle de procéder à des évaluations préalables à l'embauche ? Existe-t-il un chatbot avancé capable de qualifier les candidats ?
- Qualité du recrutement :** Comment la solution permet-elle aux équipes réalisant les entretiens de se mettre au diapason afin qu'elles puissent prendre de meilleures décisions en matière de recrutement ?
- Reporting :** Comment se présentent les rapports et pouvez-vous automatiser ceux qui sont personnalisés ? La solution offre-t-elle une plateforme ouverte qui s'intègre à l'outil BI (business intelligence) de votre entreprise, tel que Tableau ou Looker ?
- Offres :** Quels sont les supports pour les modèles d'offre et les signatures ? Sont-ils bien intégrés à la solution ?
- Confidentialité et conformité :** Le système est-il conçu pour assurer la conformité dans toutes les régions dans lesquelles vous exercez vos activités ? Vérifiez s'il est conforme aux normes en vigueur dans la région, telles que le RGPD, le CCPA, l'EEOC, et répond aux normes de sécurité telles que ISO, SOC-2, FISMA et DIACAP.
- Mobilité interne :** Dans quelle mesure la solution favorise-t-elle la mobilité interne ? Comment gère-t-elle les recommandations par les employés ?
- Publication des offres d'emploi :** Existe-t-il un endroit où sont centralisés les annonces d'emploi et les contrats avec les job boards (sites d'emploi) ? La solution optimise-t-elle de manière programmatique les dépenses sur les sites d'emploi ? S'intègre-t-elle à l'ATS de manière à ce que les publicités puissent être interrompues à des étapes prédéterminées ?
- Marque employeur :** Les emplois sont-ils faciles à rechercher dans un environnement dédié à votre marque ? Le site carrière est-il optimisé pour le référencement et la vidéo ?
- Infrastructure technologique du recrutement :** L'ajout de diverses fonctionnalités permet-il de réaliser des économies ? Est-ce que le reporting inter-départemental est bien intégré ?
- Intégrations :** Existe-t-il une plateforme ouverte qui nous permette d'intégrer les outils que nous utilisons déjà ou que nous voulons utiliser ?



L'Importance des Partenariats pour Réduire ses Coûts

Vous pouvez aisément expliquer à un prestataire ATS que votre entreprise doit réaliser des économies en améliorant la productivité des recruteurs, la vitesse d'embauche, la qualité de l'embauche, l'attraction des talents, la conformité et l'efficacité informatique. Observez la façon dont les représentants commerciaux écoutent vos besoins et répondent à vos demandes.

Toute mise en place d'un ATS représente un effort considérable. Il est important de **poser des questions précises**, non seulement concernant vos besoins, mais aussi sur la manière de faciliter la mise en place. **Un partenaire sincère s'investira dans votre réussite**. Il veillera à ce que le système soit mis en place de manière réfléchie afin d'optimiser l'efficacité et l'adoption par les utilisateurs. Ainsi, il vous aidera à atteindre tous vos objectifs en matière de réduction des coûts, au fur et à mesure des embauches.



Découvrir SmartRecruiters en action

Leader mondial des logiciels de recrutement, SmartRecruiters propose une suite d'acquisition de talents fondée sur le cloud permettant aux équipes d'attirer, de sélectionner et de recruter les meilleurs talents. Plus de 4 000 entreprises font appel à SmartRecruiters pour mener à bien leurs recrutements (à l'image de marques comme Les Mousquetaires, LinkedIn, Veolia, Lesaffre et Visa). Pour cela, elles s'appuient sur des outils comme le marketing de recrutement, le CRM, l'intelligence artificielle et l'ATS, ainsi que sur un marché de plus de 600 fournisseurs connectés au sein d'une même plateforme évolutive.

Pour en savoir plus, suivez le compte [@SmartRecruiters](#) sur LinkedIn, ou consultez le site smartrecruiters.com/fr