



Candidate eXperience Platform

- Présentation générale



Une lutte sans précédent **pour** trouver des talents

Source : <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>

75%

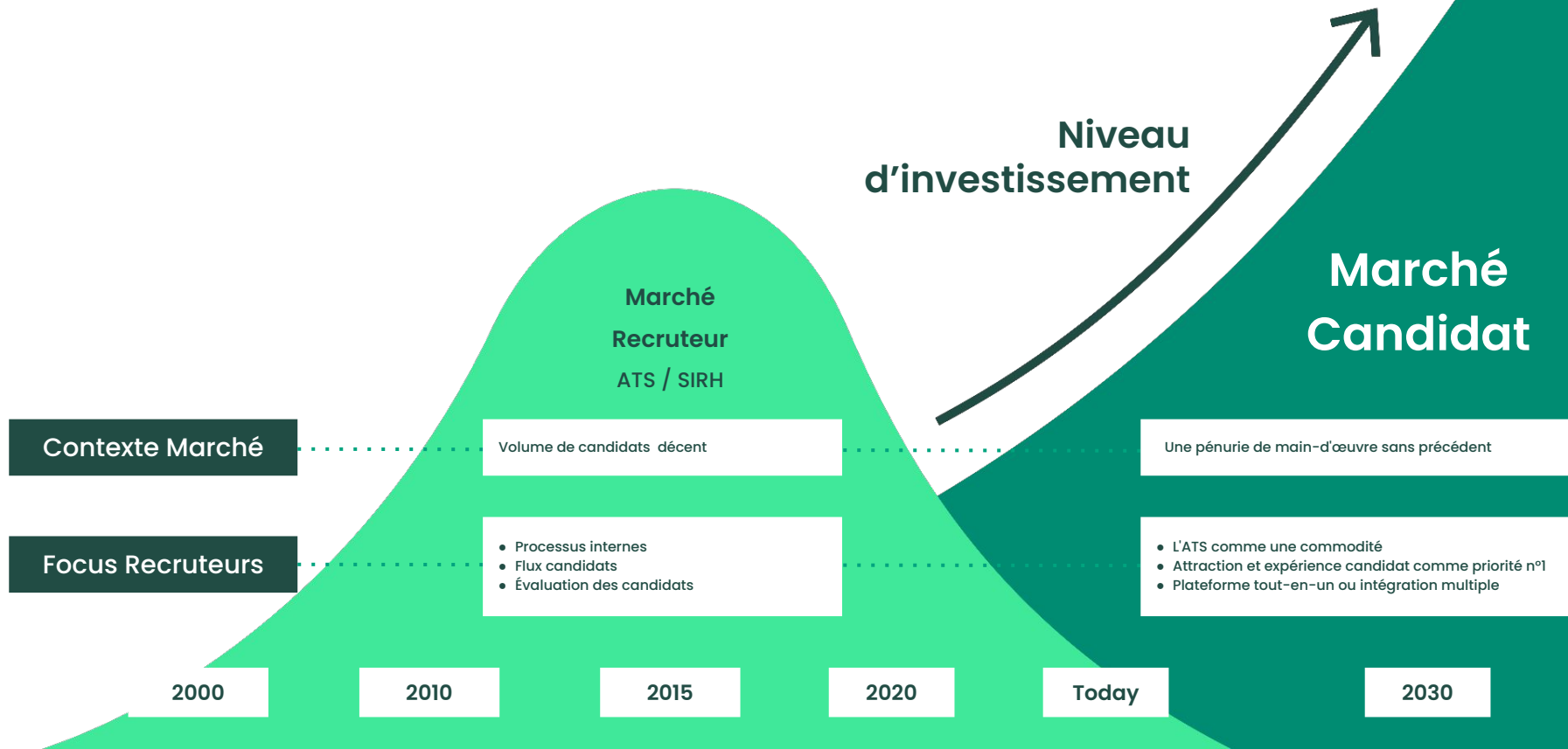
des entreprises dans le monde font face à une **pénurie de talents**
Le goulot d'étranglement le plus important se trouve **en Europe**

+100%

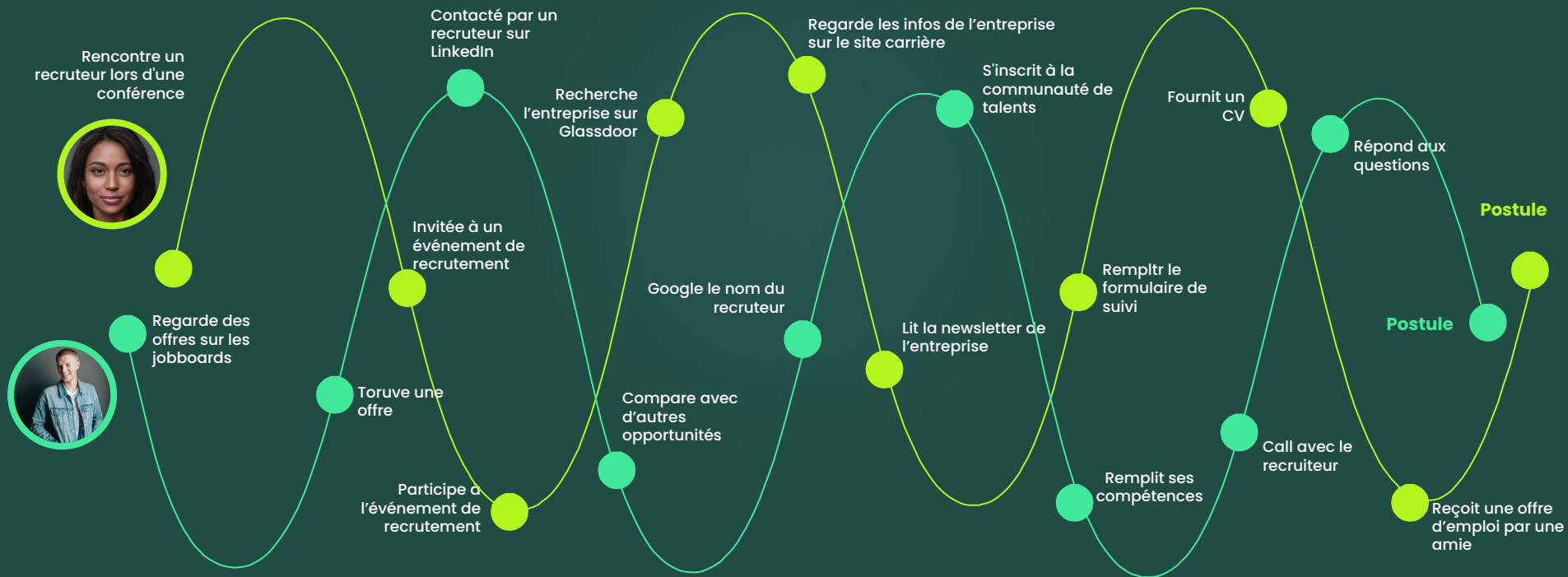
Investissement mondial dans le SaaS RH d'ici 2024

Changement complet du marché de l'expérience du candidat

Les ATS sont devenus une commodité



Chaque candidat a son propre **parcours non linéaire**



L'ancienne méthode ne fonctionne plus

Approche "Spray & Pray"

CENTRÉE SUR
L'ENTREPRISE
GÉNÉRIQUE
RÉACTIVE
TRANSACTIONNELLE

PASSÉ

Nouveau poste ouvert

Publie l'offre d'emploi

Attends les candidats

Prie pour avoir les bons candidats,
disponibles, motivés



3 problèmes majeurs



Des **investissements continus dans l'image de marque** de sans voir un réel retour sur investissement.



Faible taux de conversion et mauvaise expérience candidat
⇒ **difficulté à recruter (qualité & quantité).**



Les **coûts d'acquisition explosent** (sites d'emploi, acquisition de trafic, etc.).

Comment les entreprises réagissent face à cette pénurie

1. Elles augmentent les budgets de recrutement

- ✓ elles recrutent **plus de recruteurs**
- ✓ **Plus de budget** liés aux sources existantes
- ✓ **Augmentation des coûts d'acquisition** (job boards, référencement, staffing, etc.)

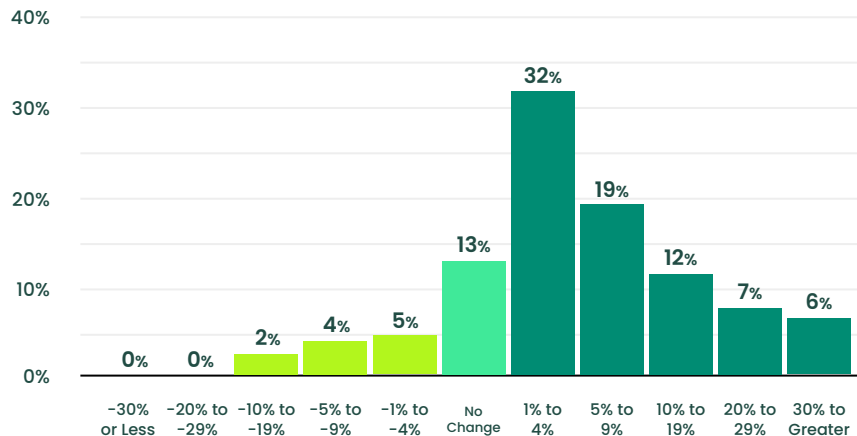
88%

des membres de conseils
d'administration d'entreprises
prévoient d'augmenter les
budgets de recrutement en S2
2022

Source : Page Group Study

Figure 5: Gartner 2022 HR Budget and Staffing Benchmarking Survey

Gartner 2022 HR Budget and Staffing Benchmarking Survey
Percentage of HR Leaders Selecting Expected Changes to Company Headcount



n = 108

Source: 2022 Gartner HR Budget and Staffing Benchmarking Survey 765182_C

Gartner

Comment les entreprises réagissent face à cette pénurie

1. Elles augmentent les budgets de recrutement

- ✓ elles recrutent **plus de recruteurs**
- ✓ **Plus de budget** liés aux sources existantes
- ✓ **Augmentation des coûts d'acquisition** (job boards, référencement, staffing, etc.)

88%

des membres de conseils
d'administration d'entreprises
prévoient d'augmenter les
budgets de recrutement en S2
2022

Source : Page Group Study

Comment les entreprises réagissent face à cette pénurie

2. Elles explorent de nouveaux canaux et solutions

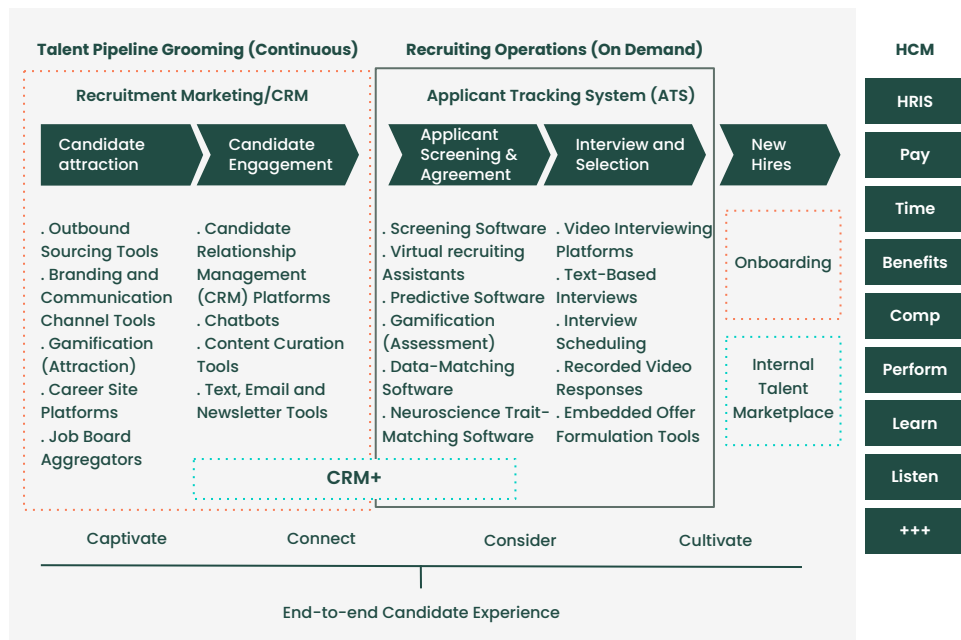
Les entreprises doivent **multiplier les canaux** pour être efficaces **sur les profils actifs et passifs**.

- ✓ Profils attirés par la proposition de valeur (site carrière)
- ✓ Profils présents dans le réseau de leurs employés (Cooptation)
- ✓ Profils faisant déjà partie de leur vivier de talents (CRM)
- ✓ Ex-employés (CRM)

Figure 2: Anatomy of the Talent Acquisition Technology Market

Anatomy of the Talent Acquisition Market

Percentage of HR Leaders Selecting Expected Changes to Company Headcount



Source: Gartner 765182_C

Comment les entreprises réagissent face à cette pénurie

2. Elles explorent de nouveaux canaux et solutions

Les entreprises doivent **multiplier les canaux** pour être efficaces **sur les profils actifs et passifs**.

- ✓ Profils attirés par la proposition de valeur (site carrière)
- ✓ Profils présents dans le réseau de leurs employés (Cooptation)
- ✓ Profils faisant déjà partie de leur vivier de talents (CRM)
- ✓ Ex-employés (CRM)

Comment les entreprises réagissent face à cette pénurie

3. Elles cherchent plus d'informations sur les candidats

Moins de candidatures → chercher plus loin que la candidature "parfaite".

- ✓ Une plus grande attention est accordée aux **compétences générales, à la motivation et au potentiel** des candidats pour compenser le manque de compétences techniques.
- ✓ La tendance au **"right-skilling"** : comprendre les compétences pour affecter les personnes aux bons projets (en interne et en externe).



Il est essentiel de redonner un sens au recrutement...

Les recruteurs ont le sentiment de consacrer beaucoup de temps à des tâches à faible valeur ajoutée :

- ✓ screening CV (45%)
- ✓ sourcing de profils (42%)
- ✓ évaluation des candidatures (41%)

Ce n'est pas pour ça qu'ils ont choisi ce travail, donc ils pourraient partir...

- ✓ 40% des recruteurs veulent changer de poste ou d'entreprise
- ✓ 50% ont plus de 35 ans
- ✓ 70% d'entre eux sont confrontés aux plus grandes difficultés

... et cela peut être fait via la technologie!

Quelles sont les technologies que recherchent les entreprises actuellement ?

Market Guide for Talent Acquisition (Recruiting) Technologies

Published 19 April 2022 - ID G00765182 - 16 min read

By Rania Stewart, John Kostoulas, Emi Chiba

- Due to the pressing hiring needs for most organizations, the areas of new TA technology investment with the most potential for business value are passive-candidate sourcing, AI-enabled candidate skills matching, interview-related automation, and the overall candidate experience.

Gartner®

Gartner

Market Guide for Talent Acquisition (Recruiting) Technologies

Published 19 April 2022 - ID G00765182 - 16 min read
By Rania Stewart, John Kostoulas, and 1 more

Talent acquisition technologies are in high demand as a means to manage the fallout of an intensely competitive labor market. Application leaders should use this Market Guide to provide overarching context in addressing their organization's hiring optimization needs through technology.

Overview

Key Findings

- Despite increasing consolidation, the talent acquisition (TA) technologies market is very fragmented. Successful deployments build an ecosystem of recruiting technologies to meet organizational needs.
- Due to the pressing hiring needs for most organizations, the areas of new TA technology investment with the most potential for business value are passive-candidate sourcing, AI-enabled candidate skills matching, interview-related automation, and the overall candidate experience.
- Regardless of your current TA tech stack circumstance and/or embedded limitations, the TA marketplace offers a plethora of options ranging from point solution add-ons to broader talent acquisition, talent management, and human capital management (HCM) suite solutions.
- Leading organizations do not think of their TA strategies independently, but rather as vital components used to satisfy skill and talent demand across their organization.

Recommendations

As an application leader responsible for talent acquisition technologies, you must:

- Identify untapped areas of optimization opportunity by mapping existing TA technologies against the candidate-to-hire market landscape.
- Prioritize recruitment process automation opportunities by meeting with TA functional representatives to discuss current-day process flows against targeted improvement objectives.
- Contrast and compare vendor product options in prioritized opportunity areas by leveraging the representative vendors named here as a starting point for further evaluation.
- Connect TA technology objectives to the organization's overall skill and talent supply goals by reaching out beyond the TA function to include L&D, HR Ops, HRBPs and other relevant departments/roles.

Strategic Planning Assumptions

- By 2025, 40% of global midmarket and large enterprises will have invested in a cloud HCM suite for administrative HR and talent management. However, they will still need to source 20% to 30% of their HCM requirements via other solutions.
- By 2025, 30% of relevant providers will create a single talent network connecting previously disparate hiring pools (internal candidates, external employees, contingent workers, freelancers and alumni for example).
- By 2025, 20% of large enterprises will have deployed an internal talent marketplace to optimize the utilization and agility of talent.

Market Definition

The talent acquisition function has historically relied on an applicant tracking system (ATS) to meet the core tracking, posting and automation requirements of the requisition-to-hire process. As the TA function of many organizations has expanded to compete for talent, TA applications have evolved to cover a broader set of activities such as recruitment marketing, candidate relationship management (CRM), onboarding, and even internal talent marketplaces.

As a result, and in addition to a rich landscape of specialized point solutions, TA applications are on the market today in a variety of prepackaged suites that offer combinations of functions beyond "core" applicant tracking.

These "more in one" solutions are referred to as:

- Talent acquisition (TA) suites
- Talent management (TM) suites
- Human capital management (HCM) suites

Quelles sont les technologies que recherchent les entreprises actuellement ?

Market Guide for Talent Acquisition (Recruiting) Technologies

Published 19 April 2022 - ID G00765182 - 16 min read

By Rania Stewart, John Kostoulas, Emi Chiba

- Due to the pressing hiring needs for most organizations, the areas of new TA technology investment with the most potential for business value are passive-candidate sourcing, AI-enabled candidate skills matching, interview-related automation, and the overall candidate experience.

3 critères de décision principaux

1. Expérience candidat

- personnalisation
- candidature simplifiée
- facilité d'utilisation

2. Efficacité des process

- automatisation
- intégrations
- analytics des datas & ROI

3. Technologie et innovation

- IA et Machine Learning

Key Criteria for Comparing Talent Acquisition Technologies

Candidate experience: Candidate experience has become a key talent metric and an industry benchmark. Today's applications are continuing to build on the evolution of TA technology — marketing functionality, e-commerce functionality, personalization, customization, responsiveness and user experience (UX) (see [Build the Candidate Experience Equation Into Your Talent Acquisition Processes](#)). Many TA applications have taken efforts to ease the experience for applicants submitting information with quick-apply features and virtual assistants. Additionally, to enhance engagement and recruitment operations, many vendors have incorporated campaign and personalization tools as well as service delivery functionality to monitor and track activity.

Process efficiency: Automation and productivity tools have been benefiting organizations for some time. In addition to improving the experience for candidates, process efficiency creates workflows that reduce timelines and incorporate technology as processes can now progress without being driven by a recruiter. Enhanced automation is appearing across TA applications in the form of automated sourcing and matching capability, candidate-status-driven actions and automation, and real-time metrics, dashboards, and insight. This frees up recruiters from researching prospects and monitoring systems all day and enables them to spend time engaging with the right candidates at the right time.

Technology and innovation: Focusing on recent market updates and capabilities through innovation, the latest wave of features and functionalities that are transforming TA technology focuses on embedded AI and ML for automation and personalization. These technologies are poised to alter how the TA function achieves targeted outcomes regarding overall process efficiency, time, cost and quality of hire, candidate experience, and diversity and inclusion. For more specific discussion of the use of AI in talent acquisition, see [AI Use Cases in Human Capital Management Technology](#).

3 critères de décision principaux

1. Expérience candidat

- personnalisation
- candidature simplifiée
- facilité d'utilisation

2. Efficacité des process

- automatisation
- intégrations
- analytics des datas & ROI

3. Technologie et innovation

- IA et Machine Learning



Notre Candidate
Experience Platform
couvre l'ensemble
des sujets

Attirer

Boostez votre attractivité
Générez de nouveaux candidats
qualifiés



Site emploi

Ciblez efficacement nos 10 millions de candidats inscrits sur nos sites emploi !



Sourcing de talents

Sourcez efficacement vos futurs talents !



Cooptation

Augmentez votre nombre de candidats et leur qualité !



Programme d'ambassadeurs

Faites de vos collaborateurs vos meilleurs ambassadeurs !

Attirer

Boostez votre attractivité
Générez de nouveaux candidats
qualifiés

Engager

Convertissez plus de candidats
Construisez des relations durables

Révéler

Comprenez vos candidats
Identifiez les meilleurs

Engager

Convertissez plus de candidats
Construisez des relations durables



Site Carrière Intelligent

Proposez une expérience candidat unique et personnalisée, inspirée de l'e-commerce !



Nurturing de talents

Capitalisez sur l'engagement de vos candidats.



Recrutement événementiel

Optimisez votre recrutement événementiel.

Attirer

Boostez votre attractivité
Générez de nouveaux candidats
qualifiés

Engager

Convertissez plus de candidats
Construisez des relations durables

Révéler

Comprenez vos vos candidats
Identifiez les meilleurs

Révéler

Comprenez vos candidats
Identifiez les meilleurs



Entretien vidéo différé

Allez au-delà du CV de vos candidats sans effort.



Scoring intelligent de CV

Soyez les premiers à contacter les meilleurs profils !



Matching de talents

Capitalisez sur votre vivier pour recruter plus facilement le bon profil.

Attirer

Boostez votre attractivité
Générez de nouveaux candidats
qualifiés

Engager

Convertissez plus de candidats
Construisez des relations durables

Révéler

Comprenez vos candidats
Identifiez les meilleurs

Une expérience candidat unique rendue possible grâce à nos technologies



Personnalisation

Personnalisez l'expérience de chaque candidat



Optimisation mobile

Expérience fluide sur tous les appareils



CMS

Actualisez vos contenus en toute autonomie



IA propriétaire

Plus de 10 ans de R&D spécifique au recrutement



Intégrations

Avec + de 50 ATS, SIRH et logiciels de recrutement.



Multilingue

Disponible en 10 langues parlées par plus de 5 milliards de candidats



Tableaux de bord

Analyse des performances et optimisation de l'expérience

Notre Candidate Experience Platform

Attract

Boostez votre attractivité
Générez de nouveaux
candidats qualifiés



Publication d'offres

Attirez les candidats actifs



Talent sourcing

Capturez les candidats passifs



Programme Cooptation

Tirez parti du réseau de vos employés



Programme Ambassadeurs

Promouvez votre marque via vos
employés

Engage

Convertissez plus de candidats
Construisez des relations durables



Site Carrière Intelligent

Convertissez vos visiteurs en candidats



Talent pools

Développez vos viviers de talents



Talent nurturing

Construisez des relations uniques avec vos
talents



Campus & event marketing

Optimisez les événements en
présentiel et digitaux

Reveal

Comprenez les compétences de vos candidats
Identifiez et recrutez les meilleurs



Interview vidéo

Évaluez la motivation et les compétences



Scoring des CVs par l'IA

Sélectionnez rapidement les
candidatures les plus pertinentes



Talent matching

Découvrez les meilleurs candidats
pour les postes à pourvoir



Analyses Candidat

Comprenez les comportements et
parcours de vos candidats

Automatisation

Offrez la meilleure
expérience

Optimisé pour le mobile

Expérience transparente sur
tous les appareils

Customisation

Construisez et mettez à
jour à tout moment

Talent IA

Développé en interne

Intégrations

Avec plus de 40 ATS & SIRH

10 langues

Plus de 5 milliards de
locuteurs

Et vous aide à mieux manager votre Talent Acquisition Dashboard



Notre CXP apporte des résultats exceptionnels à nos clients

ExxonMobil

25 minutes
économisées
par candidature

SKECHERS

Temps de
recrutement
passé de 8 à 3
semaines

LEROMERLIN

-30% de
turnover en
année 1

vodafone

+200% de
cooptation par
les employés

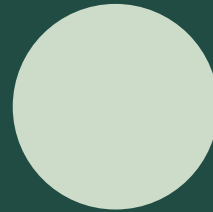
edf

+25% de
recrutement par
recruteur

COLAS
WE OPEN THE WAY

Conversion
multipliée par 7

Pourquoi pas
vous ?



Quelques chiffres



14

bureaux



270

employés



+2500

clients



10 millions

de candidats utilisant nos solutions



+10 ans

d'expérience en Talent Acquisition

