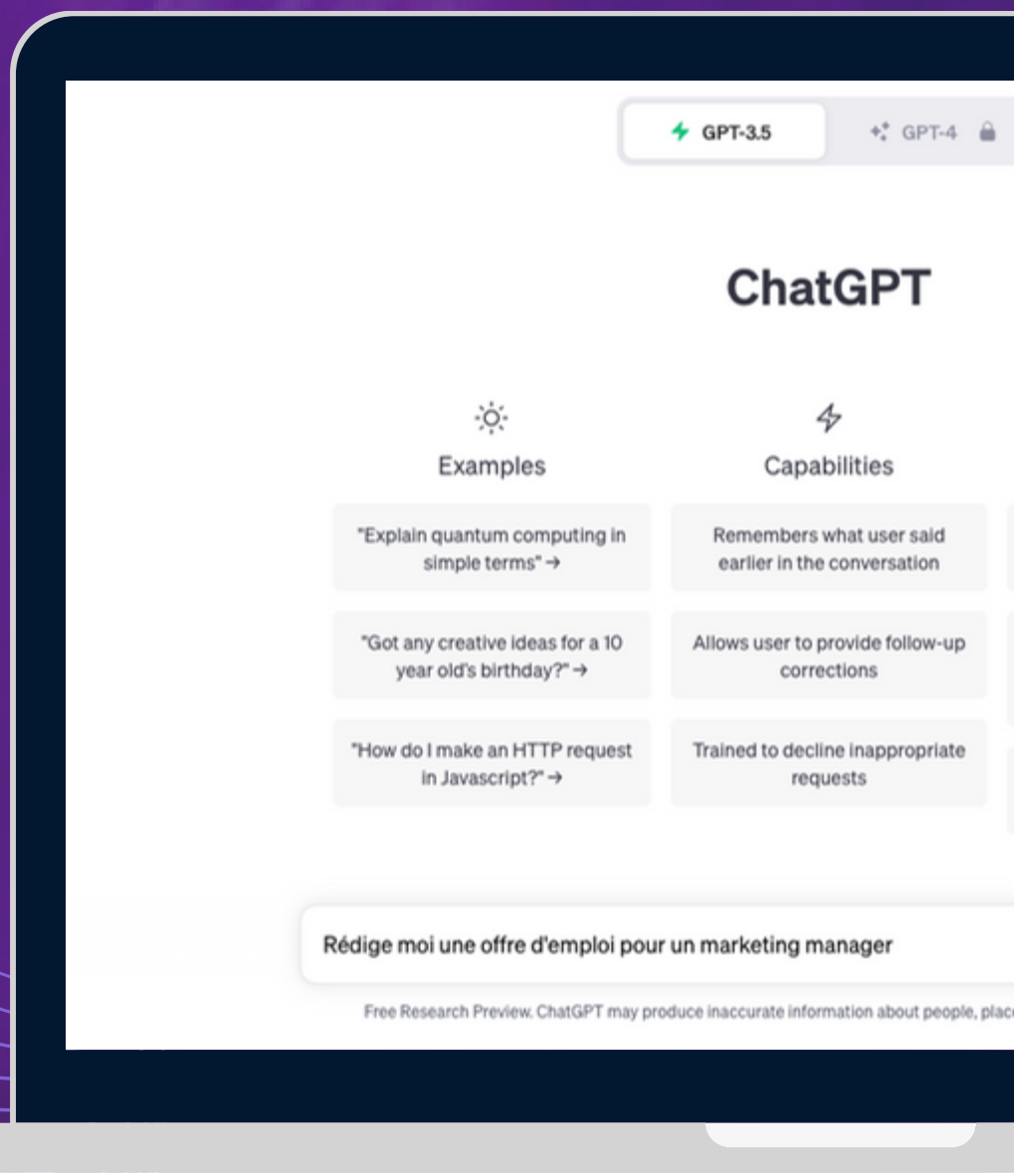


LIVRE BLANC

L'IA AU COEUR DU RECRUTEMENT



Sommaire

Part 1 : INTRODUCTION

L'histoire de l'IA

Part 2 : Les 4 applications

principales de l'IA dans le recrutement

Part 3 : Les risques

à ne pas négliger dans l'utilisation de l'IA

Conclusion

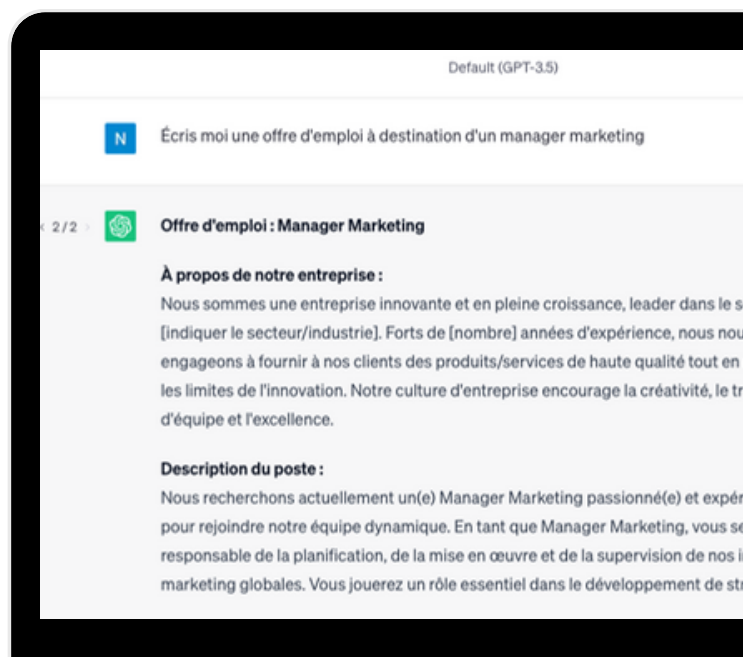
INTRODUCTION

Ce livre blanc explore les nombreuses façons dont l'intelligence artificielle (IA) révolutionne le processus de recrutement. L'IA est désormais un outil inestimable pour les professionnels des ressources humaines et les recruteurs, car elle permet de réaliser des recrutements plus efficaces, objectifs et pertinents. Aujourd'hui, les entreprises peuvent identifier plus rapidement des candidats qualifiés, améliorer l'expérience des candidats et renforcer la diversité au sein de leurs équipes.

Définition de l'IA par la CNIL

L'intelligence artificielle n'est pas une technologie à proprement parler mais plutôt un domaine scientifique dans lequel des outils peuvent être classés lorsqu'ils respectent certains critères. Pour se familiariser avec ce domaine, il peut être utile de se référer au glossaire de l'IA publié par la CNIL.

Pour le Parlement européen, l'intelligence artificielle représente tout outil utilisé par une machine afin de « reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité ».



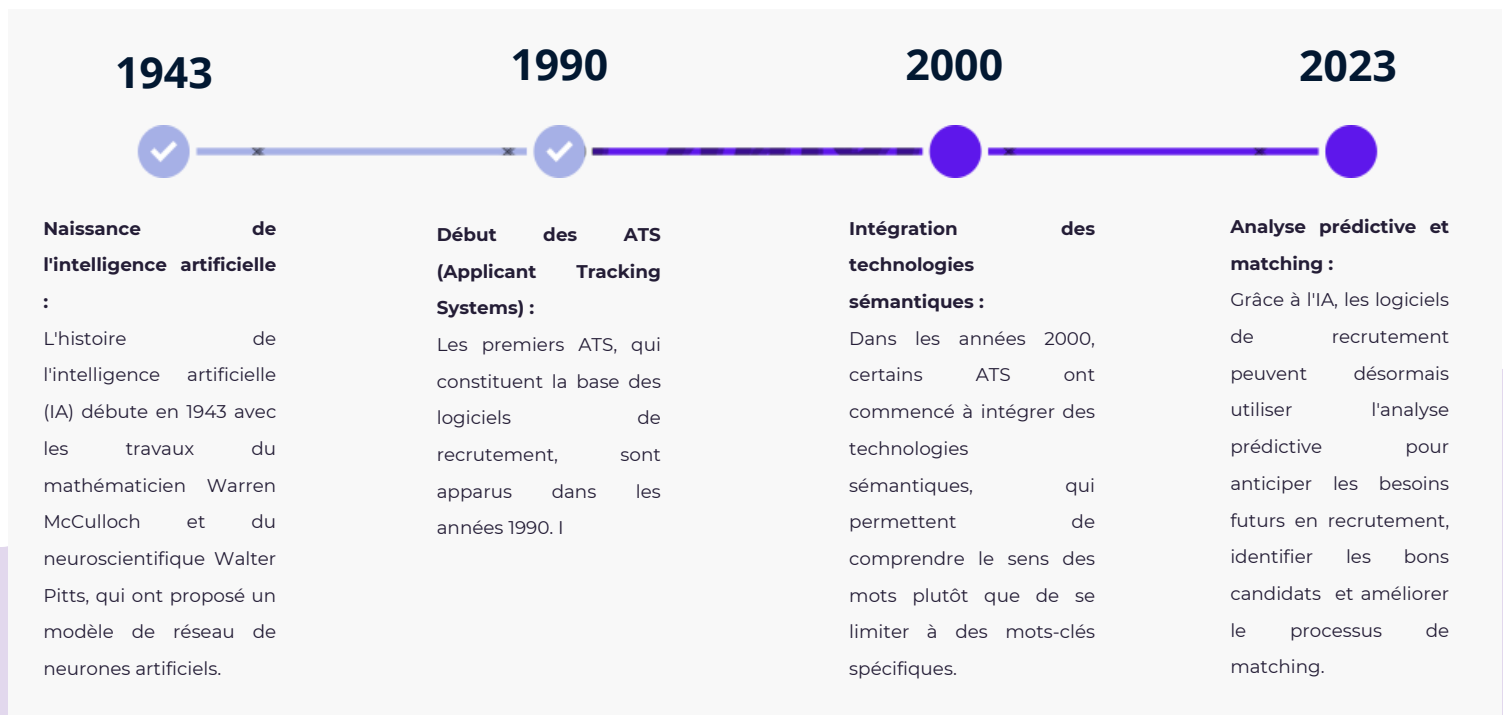
22%

Des entreprises les plus performantes ont recours à un recrutement « prédictif » ou « augmenté », contre 6 % des organisations les moins performantes.

L'IA DANS LE RECRUTEMENT

L'utilisation de l'IA dans le recrutement remonte aux années 1990, lorsque les premières solutions de gestion des candidatures (Applicant Tracking Systems - ATS) ont été introduites. Cependant, ces systèmes étaient limités en termes d'intelligence et se concentraient principalement sur le stockage et la gestion des candidatures.

L'histoire de L'IA



Avec l'évolution des technologies et l'augmentation de la quantité de données disponibles, l'IA a pris un rôle plus central dans le recrutement. Les entreprises ont commencé à utiliser des algorithmes d'apprentissage automatique pour améliorer le tri des candidatures et pour mieux cibler les talents potentiels.

Aujourd'hui, avec l'émergence de l'IA conversationnelle, des chatbots et de l'analyse avancée des données, l'IA a révolutionné la façon dont les entreprises recrutent en permettant des processus plus rapides, plus précis et plus objectifs.

Les principaux défis du recrutement traditionnel et comment l'IA les surmonte :



Rapidité : L'IA permet de trier rapidement d'énormes volumes de candidatures et de trouver les profils les plus pertinents, accélérant ainsi le processus de recrutement.

Objectivité : En utilisant des critères objectifs et basés sur les compétences, l'IA peut aider à minimiser les biais humains dans la présélection des candidats.

Pertinence : Grâce à l'IA, les entreprises peuvent affiner leurs recherches et cibler des candidats qui correspondent parfaitement aux besoins spécifiques du poste à pourvoir.

NOS TIPS

N'hésitez pas à utiliser un TAS (Talent Acquisition Software) tel que Layan pour vous accompagner dans votre utilisation de l'IA tout en minimisant les risques liés à votre recrutement.



Alors, comment l'IA s'applique t-elle dans le recrutement ?

L'IA offre un potentiel considérable pour révolutionner le processus de recrutement. En permettant une sélection plus rapide, plus objective et plus pertinente des candidats, elle peut aider les entreprises à trouver les meilleurs talents plus efficacement. Cependant, il est essentiel de comprendre les limites de l'IA et de l'utiliser de manière éthique pour garantir des décisions éclairées et équitables.

Les 4 applications de l'IA dans le recrutement

1

Le sourcing assisté par l'IA : Utilisation de l'IA pour identifier des candidats qualifiés dans de vastes bases de données et sur les plateformes professionnelles.

2

La présélection des candidats : Automatisation du tri des candidatures et analyse des CV pour sélectionner les meilleurs profils.

3

L'évaluation des candidats : Utilisation de l'IA pour évaluer les compétences techniques et comportementales des candidats par le biais de tests cognitifs, d'entretiens vidéo, etc.

4

L'amélioration de l'expérience candidat : Utilisation de chatbots et de communication automatisée pour offrir une expérience personnalisée et transparente aux candidats.

1 Le sourcing assisté par l'IA

La définition

Le sourcing, qui consiste à identifier et à trouver des candidats qualifiés pour un poste, est l'une des étapes cruciales du processus de recrutement. Traditionnellement, cette tâche a été réalisée manuellement par les recruteurs, qui passaient de nombreuses heures à parcourir des CV et des profils en ligne. Cependant, grâce à l'intelligence artificielle (IA), le sourcing des talents a été considérablement amélioré, permettant aux recruteurs d'identifier plus rapidement des candidats qualifiés et pertinents.

Voici comment l'IA révolutionne le sourcing des talents :

Recherche rapide et ciblée :

L'IA permet aux recruteurs de mener des recherches beaucoup plus rapides et ciblées pour trouver des candidats. Les systèmes d'IA peuvent explorer d'immenses bases de données de CV, de profils en ligne et de sites d'emplois pour identifier les candidats qui correspondent le mieux aux critères de recherche spécifiques. Grâce à l'IA, les recruteurs peuvent économiser un temps précieux en ne se concentrant que sur les candidats pertinents.

Analyse des compétences et des aptitudes :

L'un des principaux avantages de l'IA en matière de sourcing est sa capacité à analyser les compétences techniques et comportementales des candidats. Les algorithmes d'IA peuvent extraire des informations clés des CV et des profils, permettant aux recruteurs de repérer rapidement les compétences requises pour le poste. De plus, l'IA peut également analyser les compétences non techniques, telles que les aptitudes en communication et en travail d'équipe, en examinant le contenu des profils et des publications en ligne des candidats.

Amélioration de la correspondance candidat-poste :

L'IA aide à améliorer la correspondance entre les candidats et les postes disponibles. Grâce à l'analyse approfondie des compétences et des expériences, l'IA peut évaluer la pertinence d'un candidat pour un poste spécifique, réduisant ainsi le risque d'embaucher des candidats inadaptés. Cela conduit à des embauches plus réussies et à une réduction du taux de rotation des employés.

The screenshot shows a web interface for generating job descriptions. It has three main input fields: 'Nom de l'entreprise' (Company Name) with the value 'Adel hotels', 'Secteur d'activité' (Activity Sector) with the value 'Immobilier', and 'Description de l'offre d'emploi' (Job Offer Description). Below the third field is a button labeled 'Générer via ChatGPT'. At the bottom, there is a rich text editor toolbar with icons for bold, italic, underline, link, unlink, bulleted list, numbered list, indent, and a 'Format' dropdown menu, followed by a 'Source' icon.

Utilisation de chatbots pour l'interaction avec les candidats :

Outre l'analyse des données, l'IA peut également être utilisée pour améliorer l'expérience des candidats tout au long du processus de recrutement. Les chatbots, par exemple, sont des applications d'IA qui peuvent interagir avec les candidats, répondre à leurs questions, programmer des entretiens et fournir des informations sur le processus de recrutement. Ces interactions rapides et personnalisées améliorent l'image de l'entreprise et renforcent l'engagement des candidats.

Découverte de talents passifs :

L'IA permet aux recruteurs de repérer des talents passifs, c'est-à-dire des candidats qui ne cherchent pas activement un nouvel emploi mais pourraient être intéressés par une opportunité intéressante. Grâce à l'analyse des profils en ligne et des comportements des candidats, l'IA peut identifier des professionnels qualifiés qui pourraient être ouverts à de nouvelles opportunités, élargissant ainsi le vivier de candidats potentiels.

L'IA pour la présélection des candidats

La présélection des candidats constitue un jalon essentiel dans le processus de recrutement. Cette étape, souvent fastidieuse et chronophage pour les recruteurs, a été grandement optimisée grâce à l'intégration de l'intelligence artificielle (IA)

Voici comment l'IA transforme la manière dont les candidats sont présélectionnés pour des postes :

- **Automatisation du tri des candidatures** : Traditionnellement, les recruteurs passaient des heures à trier manuellement les CV et les lettres de motivation. L'IA automatise ce processus en utilisant des algorithmes pour identifier rapidement les candidats qui correspondent le mieux aux critères prédéfinis. Cela libère du temps pour les recruteurs, qui peuvent se concentrer sur l'analyse plus approfondie des candidats sélectionnés.
- **Analyse approfondie des CV et des lettres de motivation** : L'IA a la capacité d'analyser en profondeur le contenu des CV et des lettres de motivation. Elle peut extraire des informations cruciales telles que les compétences, les expériences et les réalisations pertinentes. Cette analyse va au-delà des simples mots-clés, permettant de mieux évaluer la pertinence des candidats pour le poste.
- **Personnalisation et pertinence** : L'un des avantages de l'IA est sa capacité à fournir une présélection personnalisée. Plutôt que de se limiter à des correspondances strictes, elle peut prendre en compte un éventail plus large de facteurs, comme l'expérience spécifique et les compétences comportementales. Ainsi, les candidats présélectionnés non seulement correspondent aux exigences techniques, mais aussi à la culture et aux valeurs de l'entreprise.
- **Réduction des biais inconscients** : L'IA peut contribuer à atténuer les biais inconscients qui peuvent influencer les décisions de recrutement. En se basant sur des critères objectifs, elle évalue tous les candidats de manière équitable, sans considération pour des facteurs tels que le genre, l'âge ou l'origine.

À noter

Face à l'essor considérable du nombre de candidatures par offre d'emploi, résultant de la simplicité accrue des candidatures en ligne (environ 120 candidatures en moyenne en 2010, grimpant à près de 250 en 2020), les entreprises ont adopté une stratégie d'automatisation pour atténuer les coûts de recrutement et renforcer l'efficacité de leur département des ressources humaines.

Néanmoins, dans un système entièrement automatisé, des imperfections mineures dans les CV peuvent parfois entraîner l'élimination prématurée d'un candidat possédant un fort potentiel dès la première étape du processus



Selon QAPA, 48% des recruteurs exprimaient des inquiétudes quant à une éventuelle standardisation des candidats par l'utilisation de l'IA.

L'évaluation des candidats par l'IA

Dans le processus de recrutement, l'évaluation des candidats représente une étape critique pour déterminer leur adéquation avec le poste et la culture d'entreprise. L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans cette étape a engendré une transformation significative, offrant de nouvelles avenues pour évaluer les compétences, les traits de personnalité et l'adaptabilité des candidats de manière plus précise et complète.

Une des innovations majeures consiste en **l'introduction des entretiens vidéo assistés par l'IA**. Les candidats enregistrent leurs réponses à des questions prédéfinies, puis les algorithmes d'IA analysent ces enregistrements pour évaluer non seulement les réponses, mais aussi les expressions faciales, le langage corporel et le ton de voix. Cela fournit aux recruteurs des informations plus détaillées sur les compétences en communication et la personnalité des candidats, tout en offrant une flexibilité temporelle.

Une autre application prometteuse est **l'analyse comportementale des candidats sur les plateformes en ligne**. L'IA scrute les interactions en ligne des candidats, comme leurs publications sur les réseaux sociaux, pour cerner leur adéquation avec la culture de l'entreprise. Cette approche offre un aperçu plus profond des valeurs, des intérêts et des attitudes des candidats, aidant à repérer ceux qui s'inscrivent au mieux dans l'écosystème de l'entreprise.

Les tests cognitifs et psychométriques, un autre pilier traditionnel de l'évaluation, se voient également optimisés par l'IA. Les algorithmes analysent les résultats des tests pour dresser un portrait complet des compétences cognitives, émotionnelles et comportementales des candidats. Cette approche apporte des éclairages plus prédictifs quant à leur performance potentielle.

L'IA brille aussi dans la **reconnaissance des compétences non techniques**, comme le leadership ou la créativité. Des jeux cognitifs basés sur l'IA sont employés pour évaluer ces qualités, offrant une perspective plus nuancée du potentiel des candidats.



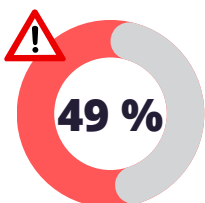
20%

Des recruteurs considèrent que l'utilisation de l'IA implique **moins de risque de se tromper, et de rater un bon candidat.**

4 L'IA pour améliorer l'expérience des candidats

L'expérience des candidats est devenue un enjeu central dans le monde du recrutement. Les entreprises reconnaissent de plus en plus que la qualité de l'expérience vécue par les candidats peut avoir un impact significatif sur leur perception de l'entreprise et leur décision de rejoindre ou non l'équipe. L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le processus de recrutement joue un rôle essentiel pour améliorer cette expérience et créer des interactions plus personnalisées et engageantes.

- **Personnalisation de la communication** : L'IA permet aux entreprises de personnaliser leur communication avec les candidats à chaque étape du processus de recrutement. En analysant les préférences et les comportements passés des candidats, l'IA peut générer des messages et des offres d'emploi sur mesure, augmentant ainsi la pertinence et l'attrait pour les candidats potentiels. Les chatbots alimentés par l'IA peuvent également répondre aux questions des candidats en temps réel, offrant ainsi une expérience fluide et réactive.
- **Amélioration de la transparence** : L'IA peut être utilisée pour fournir des informations transparentes aux candidats sur le déroulement du processus de recrutement. Les candidats peuvent être informés de manière proactive sur les étapes à venir, les délais et les attentes, ce qui réduit l'incertitude et améliore la confiance dans l'entreprise. Son utilisation peut également automatiser l'envoi de mises à jour régulières aux candidats, maintenant ainsi un niveau élevé d'engagement.
- **Optimisation de la recherche d'emploi** : Les candidats peuvent bénéficier de l'IA pour trouver des opportunités d'emploi qui correspondent à leurs compétences et à leurs aspirations. Les algorithmes d'IA analysent les profils et les préférences des candidats pour leur proposer des offres d'emploi pertinentes. Cela réduit le temps passé à chercher des postes et améliore la correspondance entre les candidats et les opportunités.
- **Entretiens virtuels améliorés** : L'IA améliore également les entretiens virtuels en utilisant la reconnaissance faciale et émotionnelle pour évaluer les réactions des candidats. Les recruteurs peuvent ainsi mieux comprendre les émotions et les réponses non verbales, ce qui peut aider à évaluer l'adéquation culturelle et la réactivité des candidats. De plus, elle peut analyser les enregistrements des entretiens pour identifier les compétences et les points forts des candidats de manière plus approfondie.
- **Évaluation continue de l'adéquation** : L'IA permet aux entreprises de maintenir un suivi continu de l'adéquation des candidats tout au long du processus de recrutement. En surveillant les interactions des candidats avec les contenus en ligne et les offres d'emploi, l'IA peut évaluer l'intérêt et l'engagement des candidats, permettant aux recruteurs d'ajuster leur approche en conséquence.



Des candidats refusent une offre d'emploi en raison d'une mauvaise expérience de recrutement

Les risques potentiels de l'utilisation de l'IA dans le recrutement



1. Biais et Discrimination :

L'utilisation d'algorithmes d'IA peut involontairement introduire ou renforcer des biais existants. Selon une étude menée par l'Université de Stanford, les systèmes de recrutement automatisés peuvent présenter des disparités raciales et de genre dans les résultats, reproduisant ainsi les préjugés déjà présents dans les données d'entraînement. Par exemple, Amazon a dû abandonner un système d'IA de recrutement en 2018 car il favorisait systématiquement les candidats masculins.



2. Manque de Transparence :

Les décisions prises par les algorithmes d'IA peuvent parfois être difficiles à expliquer. Une enquête réalisée par CareerBuilder a révélé que 72% des candidats considéraient comme essentiel de comprendre comment les algorithmes prenaient leurs décisions. Cependant, de nombreux systèmes d'IA opèrent en "boîte noire", rendant difficile pour les candidats et même pour les recruteurs de comprendre les critères exacts qui ont conduit à un certain résultat.



3. Perte d'Humanité :

L'automatisation croissante des processus de recrutement peut entraîner une perte de l'aspect humain et émotionnel du processus. Une enquête menée par Talent Board a révélé que 52% des candidats pensaient que l'IA rendait le processus de candidature impersonnel et déshumanisé. Les candidats apprécient les interactions humaines et peuvent ressentir un manque d'engagement lorsqu'ils sont confrontés à des chatbots et à d'autres formes d'automatisation.



4. Erreurs Techniques :

Bien que l'IA puisse être extrêmement précise, elle n'est pas infaillible. Des erreurs techniques peuvent survenir, ce qui peut entraîner des décisions de recrutement incorrectes. Une étude menée par Korn Ferry a révélé que 40% des recruteurs considéraient que l'IA avait un impact négatif sur la qualité des embauches en raison d'erreurs dans les recommandations.

Bien que l'IA présente des avantages significatifs dans le domaine du recrutement, il est important de reconnaître et de gérer les risques associés à son utilisation. Une approche équilibrée, combinant l'expertise humaine avec les capacités de l'IA, est essentielle pour minimiser ces risques et garantir des processus de recrutement équitables, transparents et humains.

Conclusion

L'utilisation croissante de l'intelligence artificielle dans le recrutement offre des avantages significatifs, mais également des défis à relever.

Les chiffres présentés dans ce livre blanc soulignent le potentiel de l'IA pour améliorer l'efficacité, réduire les biais et personnaliser l'expérience des candidats.

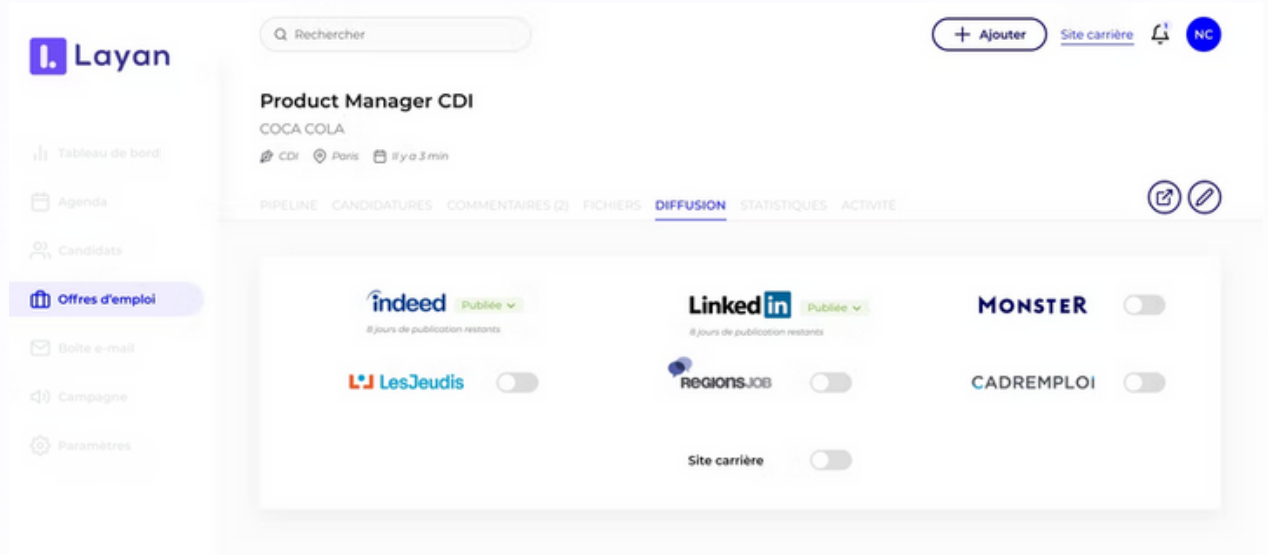
Cependant, il est crucial de gérer les risques liés aux biais, à la transparence et à la déshumanisation. L'intégration réussie de l'IA nécessite un équilibre entre l'automatisation et l'interaction humaine, en veillant à maintenir des pratiques éthiques et responsables.

L'IA dans le recrutement peut façonner un avenir où l'innovation et l'humain se complètent pour former une main-d'œuvre diversifiée et compétente.

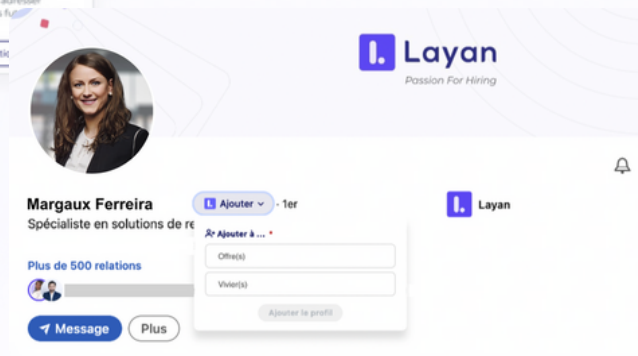
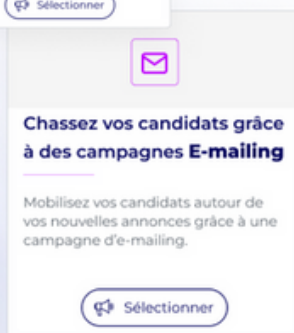
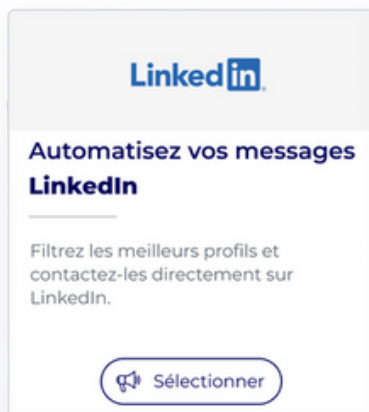


À propos de Layan

Layan est une solution Saas dédiée au recrutement qui permet aux recruteurs de favoriser leur acquisition de candidats tout en proposant une interface de gestion complète.



Bien plus qu'un simple logiciel de recrutement, Layan augmente la visibilité des offres d'emploi, de la marque employeur et permet de mener des campagnes de recrutement automatisées sur un panel de sources variées.



À propos de Layan

Découvrez la révolution du recrutement avec Layan ! Notre dernière fonctionnalité, alimentée par ChatGPT, génère automatiquement des offres d'emploi engageantes en un instant. Gagnez du temps tout en attirant les meilleurs talents. Layan et ChatGPT : Votre solution pour des annonces percutantes et efficaces.

Informations générales

Nom de l'entreprise *

Adel hotels

Secteur d'activité *

Immobilier

Générer via ChatGPT

Description de l'offre d'emploi *

B

I

U

T

Texte

Table

Diagramme

Code

Format

Source

ChatGPT

Exemples

Capacités

Limitations

"Explain quantum computing in simple terms" →

"Got any creative ideas for a 10 year old's birthday?" →

"How do I make an HTTP request in Javascript?" →

Remembers what user said earlier in the conversation

Allows user to provide follow-up corrections

Trained to decline inappropriate requests

May occasionally generate incorrect information

May occasionally produce harmful instructions or biased content

Limited knowledge of world and events after 2021

Rédige moi une offre d'emploi pour un marketing manager

Des questions ?

Prenez rendez-vous avec l'un de nos experts dès maintenant !

Prendre RDV



