

LIVRE BLANC ROBERT WALTERS

# RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES TALENTS : QUELLE PLACE POUR L'INNOVATION ?

#InnovateWithRW

ROBERT WALTERS



# SOMMAIRE

<b>Introduction et Méthodologie</b>	<b>5</b>
<b>L'innovation au service de la quête des talents</b>	<b>7</b>
■ Réseaux sociaux et plateformes communautaires : les incontournables de la recherche d'emploi	8
■ Sites de matching et applications de géolocalisation : un bilan en demi-teinte	10
■ L'intelligence artificielle comme outil de sourcing : fausse bonne idée ?	12
■ Cas pratiques et retours d'expérience	14
<b>Réinventer l'entretien et l'évaluation des candidats avec l'innovation</b>	<b>19</b>
■ L'entretien vidéo différé : un nouvel usage qui ne fait pas encore l'unanimité	20
■ Recrutement prédictif et gamification : l'assessment intelligent et ludique	23
■ Réalité virtuelle : l'avenir d'un recrutement digitalisé ?	24
■ Cas pratiques et retours d'expérience	26
<b>Un on-boarding innovant pour un meilleur engagement</b>	<b>33</b>
■ Intranet collaboratif, plateformes e-learning : les « basiques » d'une intégration réussie	34
■ Place au digital dans le processus d'intégration	37
■ Cas pratiques et retours d'expérience	38
<b>5 chiffres à retenir</b>	<b>44</b>
<b>Nos recommandations</b>	<b>45</b>



## INTRODUCTION

# ÊTES-VOUS PRÊTS POUR LA RÉVOLUTION DES MÉTHODES DE RECRUTEMENT ?

### 4/10

C'est la note donnée par les entreprises quand il s'agit d'évaluer le degré d'innovation technologique de leurs processus RH.

Un constat qui est loin d'être négligeable quand on sait que les candidats que nous avons interrogés donnent une note de 8/10 à l'importance que l'innovation a pour eux dans l'entreprise.

Les entreprises françaises n'ont visiblement pas atteint leur maturité en termes d'innovation quand il s'agit de mener à bien leurs recrutements ou de valoriser leur marque employeur.

Pourtant, depuis une dizaine d'années, un grand nombre de start-up investit dans des solutions digitales couvrant chaque étape de la chaîne de valeur RH : sourcing des candidats, évaluation, développement des talents, outils de travail collaboratifs...

Les attentes des candidats et leur vision du processus de recrutement évoluant constamment, les entreprises doivent se réinventer et se tourner vers les nouvelles technologies pour leur proposer de nouvelles expériences. Mais certaines nouvelles technologies, victimes de leur succès, sont devenues extrêmement onéreuses et inabordables pour la majorité des entreprises. De plus, si les investissements

mondiaux dans l'innovation RH atteignent environ 2 milliards d'euros par an, ces chiffres ne doivent pas masquer le fait que 85 % des start-up RH disparaissent après dix-huit mois.\*

Alors comment s'y retrouver dans ce foisonnement de technologies et comment anticiper l'évolution des attentes des candidats pour être attractif dès la première étape du processus de recrutement ?

La guerre des talents devenant un enjeu important dans un marché toujours plus concurrentiel, attirer puis développer l'engagement et la performance des collaborateurs est clé. Le Lab Innovation de Robert Walters teste en continu les nouvelles technologies RH qui entrent sur le marché et sélectionne les solutions les plus pertinentes.

## METHODOLOGIE

Dans ce livre blanc, nous vous présentons une enquête menée en France auprès de 1128 candidats et 154 entreprises en septembre et octobre 2018.

Pour illustrer cette étude, vous retrouverez 9 cas pratiques autour de technologies testées dans le monde par le Lab Innovation du groupe Robert Walters.

\*Source : Etude CB insights, mars 2017





## L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE AU SERVICE DE LA QUÊTE DES TALENTS

La guerre des talents n'est plus à démontrer dans de nombreux secteurs. Pour les dénicher, il est crucial pour les entreprises de communiquer au bon endroit, c'est-à-dire là où sont les candidats en recherche active ou simplement à l'écoute du marché.

**#InnovateWithRW**

---

# RÉSEAUX SOCIAUX ET PLATEFORMES COMMUNAUTAIRES : LES INCONTOURNABLES DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

**C'est un fait : les candidats sont sur les réseaux sociaux et les entreprises l'ont bien compris.**

Lorsqu'on interroge nos candidats sur les outils qu'ils utilisent dans leur recherche d'emploi, **81%** d'entre eux citent les réseaux sociaux. Et quand on interroge les entreprises, elles sont **87%** à y passer leurs annonces afin d'être visibles par un large vivier de talents.

Plus récents, les sites de notation et d'avis comme Glassdoor attirent près d'**1 candidat en recherche sur 3**, mais ne sont utilisés que par **17%** des entreprises pour diffuser leurs offres.

L'innovation alors ne réside pas dans la technologie (le foisonnement des réseaux sociaux et autres plateformes web ne datant pas d'hier), mais dans les nouvelles façons d'approcher les candidats pour s'adapter à leurs comportements. Alors qu'il y a seulement quelques années, le parcours classique d'un candidat en recherche était de répondre à une annonce sur un portail d'emploi, un site entreprise, ou d'envoyer une candidature spontanée, désormais se rendre visible sur les réseaux sociaux (professionnels surtout) et rechercher des opportunités sur des sites communautaires sont devenus des modes de recherche privilégiés par un grand nombre de candidats.

**1 CANDIDAT  
SUR 3**

**S'INFORME SUR DES SITES  
DE NOTATION ET D'AVIS  
SUR LES ENTREPRISES**



81%

DES CANDIDATS  
UTILISENT LES RÉSEAUX  
SOCIAUX POUR LEUR  
RECHERCHE D'EMPLOI

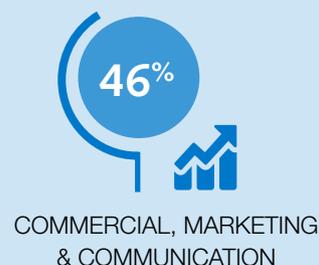
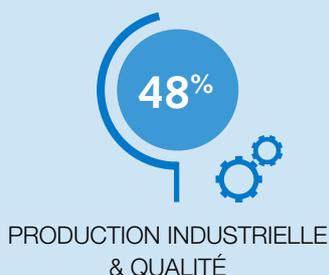
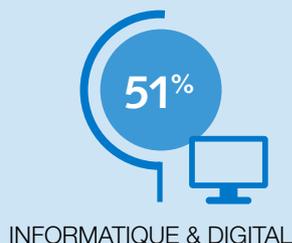
# SITES DE MATCHING ET APPLICATIONS DE GÉOLOCALISATION : UN BILAN EN DEMI-TEINTE

**Quid de ces nouvelles applications web ou mobile, qui prônent le « matching » entre prérequis et compétences, et qui proposent aux candidats des suggestions d’annonces personnalisées en fonction de leur profil ?**

Quand on interroge nos candidats, ils sont **44%** à utiliser ces sites lors de leurs recherches.

Un usage particulièrement plébiscité par certaines fonctions : les candidats spécialisés en informatique et digital arrivent sans surprise en tête des profils qui utilisent les sites de matching dans leurs recherches d’emploi (51%) suivis par les candidats en production industrielle et qualité (48%), puis ceux spécialisés en commercial, marketing et communication (46%).

## Fonctions les plus représentées parmi les candidats qui utilisent des sites de matching



Les entreprises, elles, sont moins unanimes : seuls 20% d'entre elles utilisent ces sites de matching pour diffuser leurs annonces. Au-delà du fait que 25% des recruteurs y voient une opportunité pour gagner du temps ou comme un risque en moins de rater un bon candidat, 1 sur 5 pense néanmoins que ces sites manquent de fiabilité dans l'évaluation des candidats.

En effet, si ces outils sont une aide appréciable dans l'identification des talents, ils ne peuvent remplacer l'intervention humaine dans l'évaluation des soft skills ou dans la recherche d'un candidat dont la personnalité est en adéquation avec la culture d'entreprise. Il est donc important de les utiliser avec discernement...

### Avantages et inconvénients des sites de matching selon les entreprises



**26%**

GAIN DE TEMPS /  
D'ARGENT



**24%**

MOINS DE RISQUE DE  
RATER UN BON  
CANDIDAT



**20%**

MANQUE DE FIABILITÉ  
DANS L'ÉVALUATION  
DES CANDIDATS

Parmi ces applications qui personnalisent la recherche d'emploi, les applications de géolocalisation, encore peu nombreuses, sont largement moins utilisées (12%) que les sites de matching.

---

# L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE COMME OUTIL DE SOURCING : FAUSSE BONNE IDÉE ?

**L'intelligence artificielle fait parler d'elle quand il s'agit de recrutement : opportunité pour certains, danger pour d'autres, elle est encore suffisamment récente pour que les avis soient particulièrement partagés sur ce sujet.**

Candidats et recruteurs s'accordent néanmoins sur un point : près de **40%** d'entre eux affirment que les algorithmes d'intelligence artificielle représentent un gain de temps et/ou un gain d'argent pour eux.

Alors que seuls **14%** des recruteurs de notre enquête affirment utiliser des outils de sourcing faisant appel à l'intelligence artificielle pour leurs recrutements, **39%** de ceux qui ne les utilisent pas affirment qu'ils aimeraient pouvoir le faire.

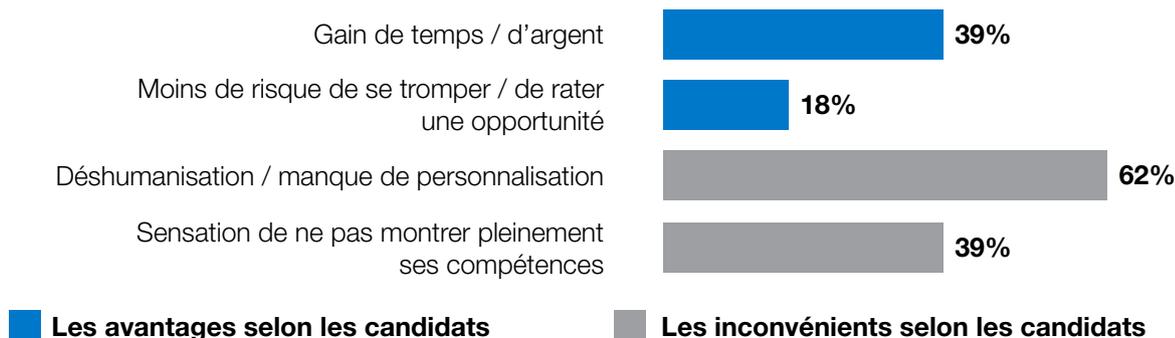
Mais ces algorithmes encore méconnus suscitent un certain nombre de craintes. Les candidats sont en effet **62%** à penser qu'ils présentent un risque de déshumanisation ou de manque de personnalisation du processus de recrutement. Ces outils leur donnent également l'impression de ne pouvoir valoriser pleinement leurs compétences au cours du processus de recrutement (pour **39%** des candidats).

Côté recruteurs, le sentiment d'un risque de déshumanisation ou d'un manque de personnalisation est également dominant (44%). **22%** d'entre eux pensent aussi que ces algorithmes, tout comme les sites de matching, peuvent manquer de fiabilité dans l'évaluation des candidats.

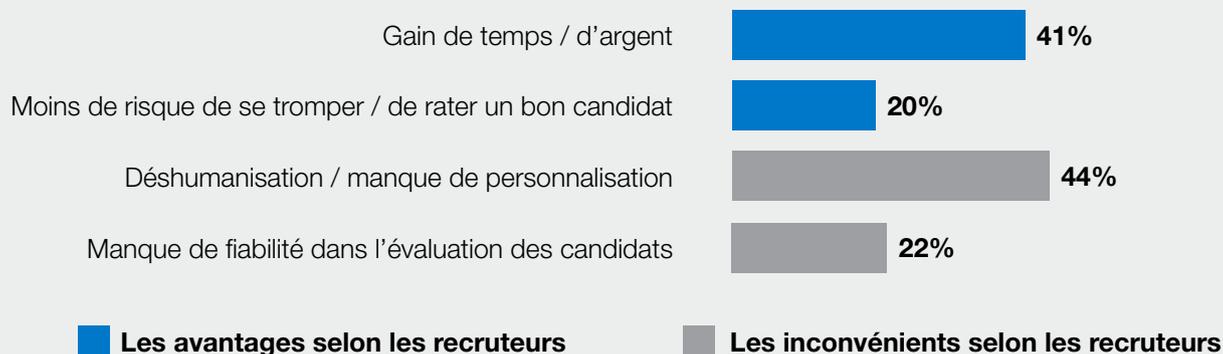
**L'accompagnement d'un cabinet de recrutement dans l'usage de ces outils de sourcing innovants peut s'avérer intéressant afin de valoriser l'expérience candidat dans le processus de recrutement (et ainsi la marque employeur), et de faire le tri dans le foisonnement d'outils (souvent très onéreux) disponibles sur le marché.**

## L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) VUE PAR LES CANDIDATS ET RECRUTEURS

### L'IA POUR LES CANDIDATS



### L'IA POUR LES RECRUTEURS



## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE

# ARYA



- Venant des États-Unis, **Arya est une plateforme de sourcing** fondée sur l'intelligence artificielle qui automatise la majeure partie de la phase de pré-qualification des candidats.
- Arya peut « lire » les descriptifs de poste, identifier les exigences indispensables puis **rechercher automatiquement les candidats potentiels** via trois circuits principaux – le logiciel ATS de l'entreprise, les sites d'emploi et les réseaux sociaux tels que LinkedIn.
- Le machine learning d'Arya peut s'appuyer sur les commentaires pour comprendre à quoi ressemble le candidat idéal au sein d'une entreprise donnée.



“L'intelligence artificielle est à la mode en matière d'acquisition de talents, mais peu de fournisseurs proposent un produit crédible et éprouvé. Arya est l'un des leaders du marché mondial, et après de nombreuses recherches, notre Lab innovation a choisi Arya comme l'un de ses partenaires pilotes en matière de sourcing basé sur l'IA. En mettant l'accent sur la précision, la vitesse et les coûts, nos pilotes laissent entendre qu'il s'agit d'un produit prometteur qui nécessite toutefois d'être encore amélioré. Avec l'intelligence artificielle, on reçoit ce que l'on donne : nous espérons donc voir des améliorations massives l'année prochaine”

**FAYE WALSH - Directrice Innovation Groupe Robert Walters**

### NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // ACTEUR DU MARCHÉ // BIEN IMPLANTÉ



RECHERCHE



ANALYSE  
PRÉDICTIVE



INTELLIGENCE  
ARTIFICIELLE



RECRUTEMENT  
SOCIAL

## RETOUR D'EXPÉRIENCE DU LAB INNOVATION ROBERT WALTERS

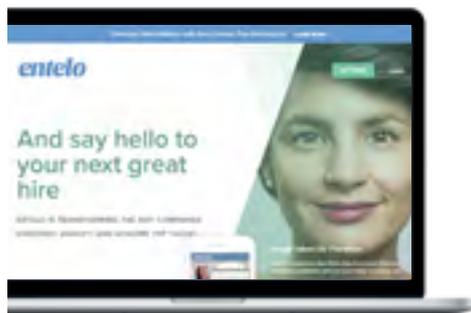
Notre Lab innovation a testé Arya pendant quatre semaines pour un client bancaire international : nous avons testé sa capacité à lire de manière indépendante les caractéristiques des postes et à trouver les talents appropriés sur le web social et dans la base de données de CV d'un site d'emploi.

### PRINCIPAUX RÉSULTATS :

- Arya a donné de très bons résultats en termes de recherche de CV appropriés pour les postes à gros volumes de candidats (précision de 23 %).
- La précision d'Arya était faible au départ, ce qui a affecté les résultats de productivité – Au cours des 3 premières semaines, les recherches de nos recruteurs ont été plus efficaces.
- Au cours de la 4ème semaine, les résultats de la liste de présélection d'Arya s'approchaient de ceux de nos recruteurs, ce qui est une perspective des plus encourageantes, nous laissant entrevoir une amélioration possible des résultats avec le temps ou à mesure qu'on l'utilise.

## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE

# ENTELO



- Entelo s'appuie sur le big data, les analyses prédictives et les signaux sociaux pour aider les entreprises à trouver, qualifier et recruter les talents.
- **Principalement destiné au secteur de l'IT**, Entelo affirme que son algorithme prédictif « More Likely to Move™ » permet d'identifier les candidats les plus susceptibles de changer d'emploi.
- Le produit Stack d'Entelo est une solution d'analyse complexe qui permet aux recruteurs de classer les candidats en fonction des postes à pourvoir.
- Entelo a lancé 'Envoy' en octobre 2017. Envoy d'Entelo recueille automatiquement des informations sur un poste vacant. Après ajout d'informations complémentaires par le recruteur, Envoy identifie les meilleurs candidats et démarre automatiquement le processus de prise de contact.



“Entelo permet un véritable sourcing social à partir d'un seul site simple d'utilisation.”

**TOM LAKIN - Responsable Innovation Groupe Robert Walters**

NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // **ACTEUR DU MARCHÉ** // BIEN IMPLANTÉ



RECHERCHE



ANALYSE  
PRÉDICTIVE



RECRUTEMENT  
SOCIAL

## RETOUR D'EXPÉRIENCE DU LAB INNOVATION ROBERT WALTERS

L'équipe Innovation a évalué de nombreux agrégateurs de talents et Entelo se démarque vraiment de ses rivaux. Entelo intègre une fonction de recherche automatique des emails des candidats, qui a permis d'obtenir des taux de réponse exceptionnels, tandis que la fonction « More likely to move » pourrait contribuer à améliorer la productivité des recruteurs.

### Identification de talents pénuriques au Royaume-Uni dans le domaine de la technologie pour un client en services financiers :

33%

- Le sourcing hautement ciblé s'est traduit par une conversion de 33 % de réponses en CV.
- Réception de retours très favorables de la part de la communauté des recruteurs concernant la qualité élevée des talents recrutés via Entelo

### Pilote mené par Robert Walters USA pour identifier des talents pénuriques sur un marché hautement compétitif de la côte ouest :

696

- L'équipe a abordé les talents différemment en envoyant un plus grand volume d'e-mails au cours de sa campagne : les 696 e-mails envoyés ont atteint un taux d'ouverture de 69 %, ce qui a répondu aux attentes

## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE

# VIDEOMYJOB



- Basée en Australie, la société VideoMyJob a conçu **une application qui permet aux employeurs de donner vie à leurs emplois** et de remettre en question les idées reçues
- Les recruteurs rédigent un script, le téléchargent dans l'application puis enregistrent une vidéo d'eux-mêmes en train de parler du poste sur leur téléphone portable
- Une fois la vidéo enregistrée, le recruteur peut la modifier, ajouter des logos et des titres de postes et/ou des coordonnées en pop-up
- Il est ensuite possible d'intégrer ces offres d'emploi vidéo à des annonces traditionnelles ou de les partager sur les réseaux sociaux



“Des chercheurs ont prouvé que la lecture est altérée sur un appareil mobile, alors pourquoi y copier/coller de longues descriptions de poste ? Video My Job est un service abordable qui permet aux entreprises même les plus petites de créer des offres d'emploi vidéo aux couleurs de leur marque. Nous adorons le prompteur intégré, mais les bugs réguliers peuvent parfois donner la migraine.”

**FAYE WALSH - Directrice Innovation Groupe Robert Walters**

### NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // ACTEUR DU MARCHÉ // BIEN IMPLANTÉ



**ANNONCES  
D'EMPLOI**



**RECRUTEMENT  
SOCIAL**



**DIVERSITÉ**



**TRANSPARENCE  
SUR LE LIEU DE  
TRAVAIL**



## RÉINVENTER L'ENTRETIEN ET L'ÉVALUATION DES CANDIDATS AVEC L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE

Une fois l'étape du sourcing et de la sélection passée, vient le moment de l'entretien d'embauche et de l'évaluation des candidats. Lors de cette étape, l'innovation peut se révéler cruciale tant pour réussir une évaluation objective des compétences que pour valoriser sa marque employeur.

**#InnovateWithRW**

---

# L'ENTRETIEN VIDÉO DIFFÉRÉ : UN NOUVEL USAGE QUI NE FAIT PAS ENCORE L'UNANIMITÉ

**Quand on parle d'entretien vidéo, on pense souvent au traditionnel entretien Skype. Ce type d'entretien à distance est le plus fréquemment utilisé (71% des candidats et 58% des entreprises). Mais depuis quelques années, on assiste à l'émergence d'un certain nombre d'acteurs qui proposent un nouveau format d'entretien à distance : l'entretien vidéo différé.**

L'exercice consiste à proposer au candidat une série de questions à laquelle il pourra répondre en vidéo. Le recruteur ne prendra connaissance de ces vidéos qu'en différé et pourra ainsi se faire une meilleure idée des compétences du candidat avant de proposer un entretien physique.

Mais attention, si l'entretien vidéo en direct est particulièrement apprécié des candidats (80% en ont apprécié l'usage), ce n'est pas encore le cas des entretiens vidéos différés : **76% des candidats** ayant été confrontés à ce mode d'entretien déclarent ne pas avoir apprécié l'expérience. C'est encore plus vrai cette fois pour les jeunes générations de cadres (moins de 45 ans) qui sont 80% à avoir été mis mal à l'aise par l'exercice. Seuls 7% des candidats n'ayant jamais essayé ce mode d'entretien aimeraient pouvoir le tester.

Si l'entretien vidéo en différé n'est encore que très peu utilisé (**7% des entreprises**), il offre cependant une grande flexibilité au recruteur (en offrant plus de liberté dans son emploi du temps) comme au candidat (qui a souvent la possibilité de réenregistrer ses réponses au besoin). On observera donc son évolution dans la perception des candidats avec attention.



**80%**

des candidats ayant passé un entretien vidéo en direct ont apprécié l'expérience



**76%**

des candidats ayant été amenés à passer un entretien vidéo différé n'ont pas été à l'aise avec cet exercice



7%

DES ENTREPRISES  
UTILISENT L'ENTRETIEN  
VIDÉO DIFFÉRÉ DANS  
LEURS PROCESSUS DE  
RECRUTEMENT



**1** ENTREPRISE  
SUR **2**

PERÇOIT LES TESTS  
PRÉDICTIONNELS COMME  
UNE AIDE POUR NE  
PAS SE TROMPER DANS  
LA SÉLECTION DES  
CANDIDATS

---

# RECRUTEMENT PRÉDICTIF ET GAMIFICATION : L'ASSESSMENT INTELLIGENT ET LUDIQUE

**Au delà de l'étape « classique » de l'entretien, les entreprises se servent désormais d'outils intelligents pour évaluer les compétences et découvrir la personnalité de leurs candidats.**

Parmi eux, les outils de recrutement prédictifs sont les plus utilisés : **1 candidat sur 3** a déjà été confronté à des tests prédictifs (tests d'aptitude, tests de personnalité...) et déjà 20% des entreprises affirment les utiliser régulièrement.

Un usage encore ici en croissance dans le temps : si on considère les candidats qui ont passé leur dernier entretien il y a plus de 3 ans, ils ne sont plus que 21% à avoir expérimenté ces tests prédictifs.

Attention néanmoins, si ces tests sont perçus par **1 entreprise sur 2** comme une aide pour ne pas se tromper dans la sélection des candidats, **1 candidat sur 3** considère qu'ils ne donnent pas la possibilité de montrer pleinement ses compétences. Il faut donc être particulièrement vigilant à l'analyse des résultats et au feedback réalisé auprès des candidats.

Autre mode ludique de l'évaluation des candidats, les tests sous forme de jeux ont déjà été utilisés par 1 candidat sur 4 environ, et par **16% des entreprises**.

Cette gamification fait écho à l'évolution des processus de recrutement, qui ne sont plus uniquement un temps d'évaluation des candidats mais désormais de véritables moments clés pour valoriser sa marque employeur et l'attractivité des postes à pourvoir.



**1 CANDIDAT SUR 3**

a déjà été confronté à des tests prédictifs (aptitude, personnalité...)



**16%**

des recruteurs utilisent le jeu dans leurs processus d'évaluation

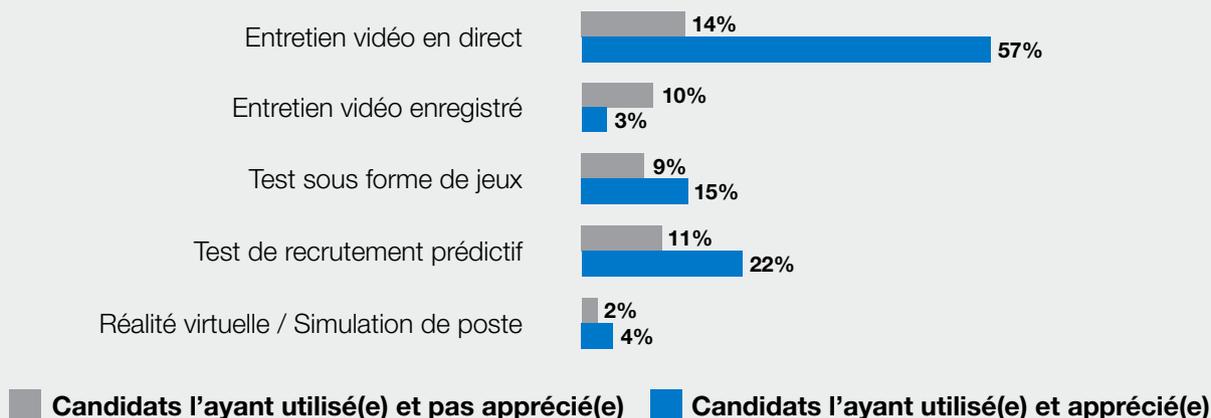
# RÉALITÉ VIRTUELLE : L'AVENIR D'UN RECRUTEMENT DIGITALISÉ ?

**Mode de projection encore plus poussé pour les candidats comme les entreprises, la réalité virtuelle a fait son entrée dans le monde du recrutement.**

Ainsi, certaines entreprises ont intégré la Simulation Réaliste de Poste (SRP) dans leurs processus, un moyen pour les futurs candidats de se projeter plus concrètement dans le poste proposé et de découvrir sa réalité grâce à une expérience interactive de mise en situation. Ils sont par exemple amenés à prendre des décisions dans un environnement « réel ». C'est également un moyen pour les entreprises d'identifier les profils les plus à même d'être en adéquation avec le poste et l'entreprise.

La réalité virtuelle et la SRP sont particulièrement plébiscitées par les candidats : en effet **72%** de ceux les ayant utilisées ont apprécié l'expérience. Ces innovations, encore jeunes, sont pour l'instant peu mises à profit dans les processus de recrutement : seuls 4% des entreprises affirment les utiliser. Pourtant **1 candidat sur 3** n'ayant jamais testé ces outils aimerait pouvoir le faire. Ce chiffre passe à près de **40%** quand on s'adresse aux jeunes générations (moins de 30 ans).

Et quand on leur demande pourquoi, pour **34% des candidats** la simulation réaliste de poste leur permettrait de mieux se projeter dans le poste et d'être sûrs de faire le bon choix. Les entreprises, elles, sont 41% à la considérer comme une aide potentielle pour ne pas se tromper sur un candidat.





# 34%

DES CANDIDATS PENSENT  
QUE LA SIMULATION  
RÉALISTE DE POSTE LEUR  
PERMETTRAIT DE MIEUX  
SE PROJETER DANS UN  
POSTE

## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE

# CODILITY



### ÉVALUATION

- Codility est un outil d'évaluation de développement informatique en ligne **capable de générer des tests sur-mesure** fondés sur une liste de 100 compétences clés (codage, algorithmes, correction de bugs, SQL, etc.) et proposant trois niveaux de difficulté.
- Sa facilité de mise en œuvre et son coût réduit permettent de s'adresser à de nombreux profils, ce qui offre aux entreprises la possibilité de puiser parmi un vaste vivier de candidats et réduit le risque de passer à côté de développeurs de talent.
- Les résultats des tests sont ensuite analysés et comparés aux autres candidatures. Si des versions identiques sont détectées, elles sont signalées pour tricherie.
- Basée en Pologne, Codility est une société jouissant d'une **solide réputation dans le monde du développement informatique**. Les premiers essais réalisés par notre équipe Innovation sont très positifs. Ils démontrent une amélioration de l'expérience vécue par les candidats et le recruteur, mais également une réduction des coûts du processus de recrutement.

NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // **ACTEUR DU MARCHÉ** // BIEN IMPLANTÉ

## RETOUR D'EXPÉRIENCE DU LAB INNOVATION ROBERT WALTERS

Notre Lab innovation a organisé un test afin de déterminer si Codility pourrait être une solution viable pour aider l'un de nos clients, leader sur le marché des services financiers internationaux, à faire face aux très nombreux entretiens auxquels son département Technologie est confronté.

### PRINCIPAUX RÉSULTATS :



#### GAIN DE TEMPS

10%

Les entretiens téléphoniques, qui constituent la première étape du processus de recrutement dans cette étude de cas, représentent plus de 435 heures dans l'emploi du temps d'un responsable du recrutement (16 heures par embauche), mais suite à notre test, ce nombre a chuté à 389 (13 heures par embauche).



#### PRIVILÉGIER LA QUALITÉ

4.8%

Augmentation du nombre global de candidats non retenus après la première étape, par rapport à l'année précédente



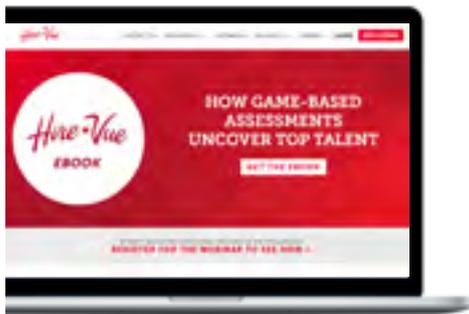
“Codility permet de gagner du temps car il se substitue à un expert en technologie chargé d'examiner les CV et d'effectuer des entretiens téléphoniques de présélection.

Les tests peuvent être gérés par le recruteur dès réception d'un CV et tous les candidats se voient ainsi offrir la possibilité de passer un test. Cela permet non seulement de réduire les préjugés inconscients lors de la phase d'examen des CV, mais également de donner aux candidats qui ne sont pas capables de rédiger un CV percutant l'opportunité de démontrer leurs compétences. ”

**TOM LAKIN - Responsable Innovation Groupe Robert Walters**

## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE

# MINDX



- **Les évaluations ludiques de MindX mesurent les capacités cognitives** de façon fiable, équitable et valable sur le plan scientifique, tout en offrant aux candidats une expérience enrichissante.
- MindX propose une variété de tests ludiques certifiés, prêts à l'emploi, qui sont associés à différentes responsabilités et fonctions professionnelles. Il est également possible de configurer des évaluations sur-mesure en fonction de critères culturels et des besoins de l'entreprise.
- Ses évaluations des capacités cognitives reposent sur des études psychologiques menées sur les principaux facteurs déterminants de l'employabilité, des performances professionnelles et de l'évolution de carrière.



“Que les jeux commencent ! Les tests sous forme de jeux de MindX ciblent les candidats de la génération numérique qui font preuve de curiosité et qui veulent avoir la possibilité de démontrer leurs compétences. À l'unanimité, notre groupe pilote a eu une opinion favorable de cet outil. Il a fait vivre aux candidats une expérience formidable et ses rapports sur-mesure ont permis d'identifier les caractéristiques psychologiques qui pourraient correspondre aux exigences du poste concerné.”

**TOM LAKIN - Responsable Innovation Groupe Robert Walters**

NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // ACTEUR DU MARCHÉ // BIEN IMPLANTÉ



ÉVALUATION  
BASÉE SUR LE  
JEU



ÉVALUATION



GAMIFICATION



VISUALISATION  
DE DONNÉES

## RETOUR D'EXPÉRIENCE DU LAB INNOVATION ROBERT WALTERS

Notre équipe innovation a testé MindX pour pourvoir un poste vacant d'analyste au sein de l'équipe. Les retours positifs concernant l'expérience vécue par les candidats ont été unanimes et les rapports générés par MindX ont permis d'identifier les points d'appui et les axes de développement de chacun, ainsi que les lacunes de l'équipe.



“Dans le cadre de ce recrutement spécifique, nous avons fait de la diversité des idées notre objectif et MindX nous a aidé à améliorer nos entretiens et à nous orienter vers les meilleurs candidats pour notre équipe.”

**TOM LAKIN - Responsable Innovation Groupe Robert Walters**

## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE SONRU



- **Sonru est une plate-forme d'entretien vidéo** qui permet aux candidats d'enregistrer leurs entretiens à leur propre rythme.
- Les recruteurs peuvent évaluer les candidats, à leur convenance, à partir de n'importe quel appareil connecté.
- L'entretien vidéo permet généralement de réduire le temps consacré au recrutement et d'augmenter le nombre d'entretiens passés pour un même poste.

NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // ACTEUR DU MARCHÉ // BIEN IMPLANTÉ



ÉVALUATION



GAMIFICATION

### RETOUR D'EXPERIENCE DU LAB INNOVATION ROBERT WALTERS

Notre équipe innovation a testé Sonru pour l'un de nos clients, spécialisé dans la gestion des investissements. Ce client a créé des vidéos de bienvenue sur-mesure qui donnent une âme à sa marque.



Taux de réponse sous 5 jours



des candidats interrogés ont déclaré se sentir suffisamment informés et savaient à quoi s'attendre avant d'enregistrer leur entretien, même si seulement 29 % d'entre eux avaient déjà eu l'occasion de passer un entretien vidéo différé par le passé.



**1** CANDIDAT  
SUR **4**  
A DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉ  
À DES TESTS SOUS FORME  
DE JEU





## **UN *ON-BOARDING* INNOVANT POUR UN MEILLEUR ENGAGEMENT**

Le recrutement s'est bien passé et pourtant le challenge n'est pas terminé...

La période d'intégration d'un nouvel entrant dans l'entreprise est aussi importante que le processus de recrutement lui-même. Elle est même cruciale dans la rétention des talents et l'engagement futur de votre nouvelle recrue.

Pour y répondre, un nombre croissant d'entreprises a entamé la mise en œuvre d'une véritable stratégie d'« on-boarding » à laquelle certaines innovations peuvent apporter un atout considérable.

**#InnovateWithRW**

---

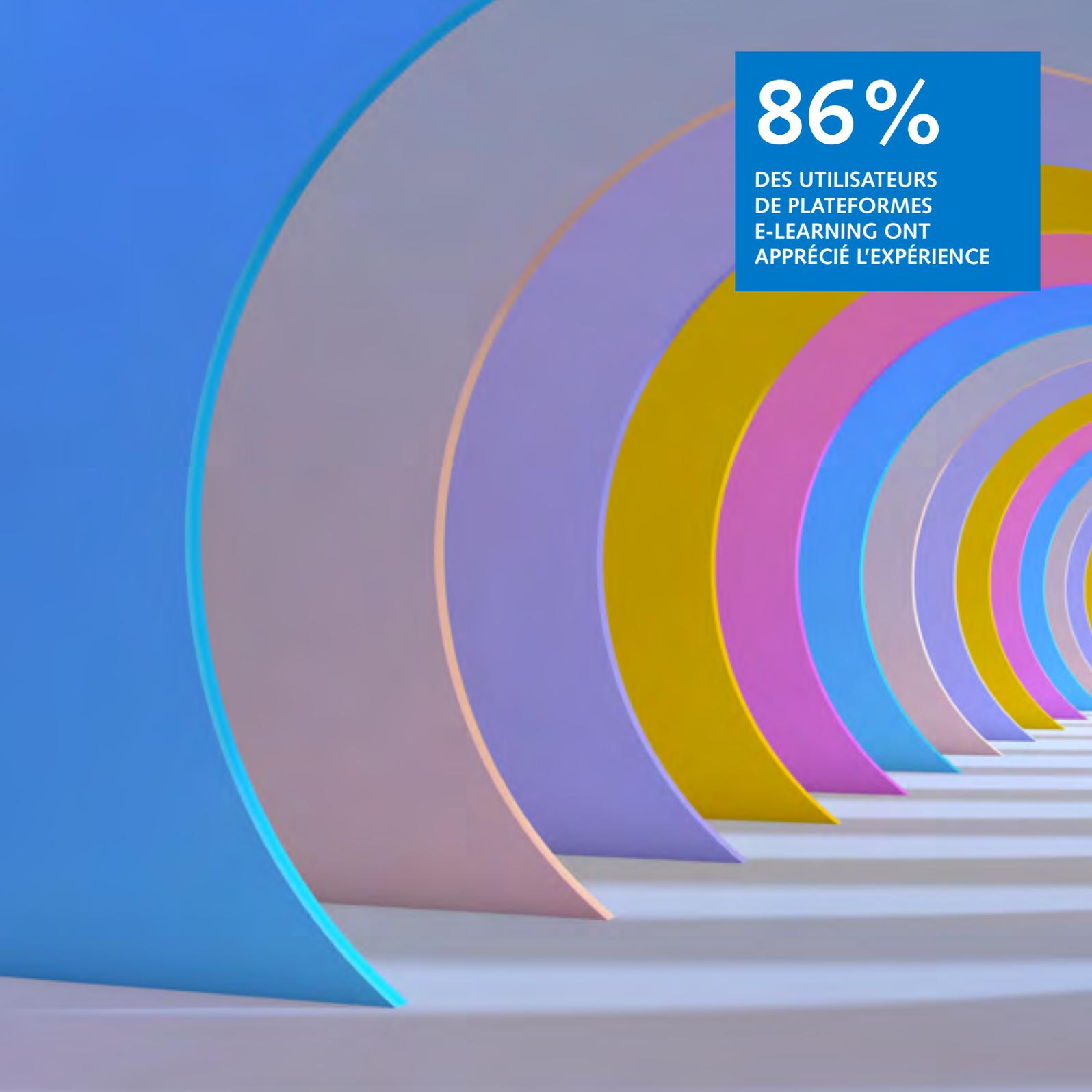
# INTRANET COLLABORATIF, PLATEFORMES E-LEARNING : LES « BASIQUES » D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

63% des entreprises sont déjà équipés d'un intranet collaboratif pour le partage d'informations et l'échange entre nouveaux entrants et collaborateurs. Un outil qui fait l'unanimité car il est apprécié et adopté par **92%** des candidats sondés quand on leur parle de leur dernière intégration dans un poste.

La formation, incontournable pour le bon déroulement d'un processus d'intégration, dispose elle aussi de ses outils innovants. Les plateformes e-learning sont ainsi utilisées par 51% des entreprises et adoptées par 86% des candidats.

**51%**

DES ENTREPRISES  
UTILISENT DES  
PLATEFORMES  
E-LEARNING POUR  
L'INTÉGRATION DE LEURS  
NOUVELLES RECRUES

The background features a series of overlapping, curved, 3D-style shapes in various colors including blue, purple, yellow, pink, and grey, creating a sense of depth and movement. A solid blue rectangular box is positioned in the upper right corner, containing white text.

**86%**

DES UTILISATEURS  
DE PLATEFORMES  
E-LEARNING ONT  
APPRÉCIÉ L'EXPÉRIENCE



**26%**

DES CANDIDATS ONT  
BÉNÉFICIÉ DE VIDÉOS  
DÉDIÉES À LEUR  
INTÉGRATION

# PLACE AU DIGITAL DANS LE PROCESSUS D'INTÉGRATION

Mais au delà de ces solutions qui ont fait leurs preuves depuis déjà quelques années, les candidats sont moins nombreux à avoir eu l'occasion d'utiliser les outils innovants offerts par le digital dans le cadre de leur intégration.

Ils sont ainsi **36%** à avoir accédé à un réseau social d'entreprise à leur arrivée dans un nouveau poste. Pourtant les entreprises pourraient capitaliser sur leur succès qui est au rendez-vous : **78%** de ceux qui y ont eu accès ont apprécié l'usage de ces réseaux lors de leur dernière intégration. Et cet engouement pour les réseaux sociaux d'entreprise ne touche pas uniquement les jeunes générations : **quand on s'adresse aux cadres qui ont plus de 45 ans, ce chiffre passe à 85%**.



## 36%

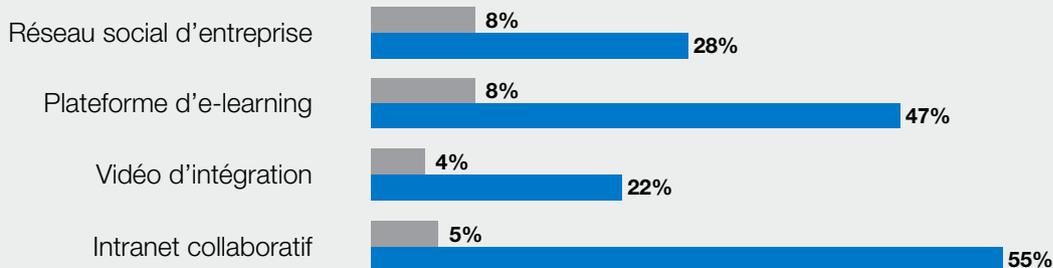
des candidats ont accédé à un réseau social d'entreprise à leur arrivée dans un nouveau poste



## 26%

des candidats ont eu accès à des vidéos dédiées à leur intégration dans un nouveau poste

Enfin seuls 26% des candidats ont bénéficié de vidéos dédiées à leur intégration. Encore une fois, l'engouement pour la vidéo d'intégration est marqué : ceux qui en ont fait l'expérience l'ont appréciée à 85%. L'investissement est donc à la hauteur du bénéfice d'engagement des nouveaux arrivants dans l'entreprise.



■ Candidats l'ayant utilisé(e) et pas apprécié(e) ■ Candidats l'ayant utilisé(e) et apprécié(e)

# CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE INDUCTNOW



## ACCUEIL & INTÉGRATION

- InductNow est un **logiciel d'accueil, d'intégration et de formation** qui peut être entièrement personnalisé aux couleurs d'une entreprise, permettant ainsi d'offrir un accueil chaleureux aux candidats, à moindre coût.
- Des vidéos sur-mesure, des formulaires et d'autres types de contenus peuvent être téléchargés dans cet outil, qui fait ainsi office de portail de référence pour les nouveaux venus au sein de l'entreprise.
- InductNow peut vous faire gagner du temps sur les entretiens individuels d'intégration tout en permettant aux nouvelles recrues de se familiariser avec les règles et les produits/services de l'entreprise, avant même d'avoir pris leurs fonctions.
- InductNow est une solution simple, abordable et prête à l'emploi qui peut être aisément personnalisée aux couleurs de votre entreprise. Le portail peut inclure des modules de formation, des vidéos de bienvenue et différents types de contenus. Il s'agit d'un produit en marque blanche qui s'avère beaucoup plus rentable qu'un site Web sur-mesure.

NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // **ACTEUR DU MARCHÉ** // BIEN IMPLANTÉ

## RETOUR D'EXPÉRIENCE DU LAB INNOVATION ROBERT WALTERS

Resource Solutions, groupe Robert Walters, a lancé sa propre plate-forme InductNow aux couleurs de la marque l'année dernière au Royaume-Uni, en Afrique du Sud, aux États-Unis et dans la région Asie-Pacifique.

### PRINCIPAUX RÉSULTATS :

- Les utilisateurs reçoivent un e-mail de bienvenue de Resource Solutions contenant leurs identifiants de connexion personnels.
- Les utilisateurs reçoivent un identifiant entre le moment où l'offre est acceptée et la date de prise de fonction.
- Nombre d'utilisateurs actifs au cours des premières semaines de test : 26
- Nombre de modules de formation terminés : 180



“Notre entreprise connaissant une croissance rapide, nous avons besoin de veiller à ce que nos nouveaux entrants reçoivent un accueil chaleureux de la part de Resource Solutions, en plus de toutes les informations indispensables à leur prise de fonction, grâce à une plate-forme entièrement personnalisée à notre image et optimisée pour les appareils mobiles. Ce portail est l'un des premiers points de contact avec l'entreprise et un excellent outil pour leur transmettre nos valeurs de manière professionnelle et attrayante.”

**INDY LACHHAR - Responsable Talent Development Resource Solutions**

## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE

# WORKPLACE BY FACEBOOK



- *Workplace by Facebook* est une plateforme de communication professionnelle qui permet aux collaborateurs d'une même entreprise d'échanger et de partager du contenu.
- *Workplace* fonctionne sur le même modèle que Facebook, en permettant la **création d'un réseau de collaborateurs** mis en relation par des publications, des chats, des événements professionnels, etc. partagés par la communauté.
- En proposant un fil d'actualité, des *live chats*, des groupes de travail et même un service mail, *Workplace* révolutionne la communication en entreprise et renforce la cohésion des équipes autour d'un esprit d'entreprise commun.

NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // ACTEUR DU MARCHÉ // BIEN IMPLANTÉ



ACCUEIL &  
INTÉGRATION



MOBILE

## RETOUR D'EXPÉRIENCE DU LAB INNOVATION ROBERT WALTERS

En 2018, le groupe Robert Walters a généralisé l'utilisation de Workplace by Facebook à l'ensemble de nos collaborateurs à travers le monde (plus de 4000 utilisateurs). Nous les avons interrogés sur leur utilisation de Workplace au quotidien et sur la place que la plateforme occupe dans leurs modes de communication professionnelle.

### PRINCIPAUX RÉSULTATS :

- **86%** de nos 609 collaborateurs interrogés utilisent régulièrement Workplace
- **90%** de nos collaborateurs ont le sentiment d'être mieux informés quant aux activités et à la vie du groupe
- **83%** des personnes interrogées déclarent se sentir plus proches de leurs collègues et de l'ensemble du groupe

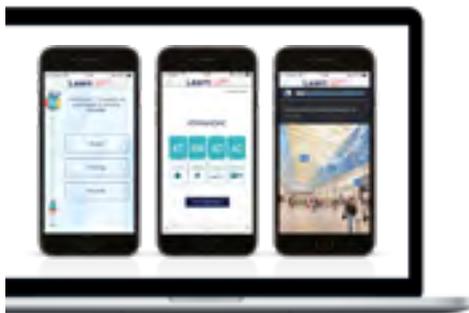


“La généralisation de Workplace à l'ensemble du groupe Robert Walters a marqué un tournant dans l'efficience et la visibilité de l'information au sein des équipes. À l'heure de l'extension des activités de Robert Walters, Workplace s'impose plus que jamais comme une plateforme incontournable qui garantit la diffusion et la promotion de « l'esprit Robert Walters » qui unit nos équipes à travers le monde.”

**CORALIE RACHET - Managing Director Robert Walters France**

## CAS PRATIQUES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE

# TEACH ON MARS



- Teach on Mars est une **plateforme de mobile learning** intégrant l'ensemble du cycle d'apprentissage (avant, pendant et après la formation présentielle).
- Les collaborateurs deviennent acteurs de leur formation grâce à une application native intuitive : ils se forment plus rapidement et plus facilement depuis leur mobile, tablette ou ordinateur.
- En intégrant de la gamification (badges, ranking, battle), Teach on Mars permet un apprentissage ludique et dynamique.
- La dimension sociale (wall, like, partage, forum) est également plébiscitée par les apprenants.
- **Utilisée au sein du parcours d'intégration**, la solution Teach on Mars modernise la formation professionnelle et valorise la marque employeur. Entièrement personnalisable aux couleurs de l'entreprise, l'application renforce le sentiment d'appartenance et l'envie de se former.

### UNE TRIPLE SATISFACTION

- **Pour les formateurs** : amélioration de l'animation du présentiel et diffusion homogène du niveau de connaissances en amont et en aval de celle-ci.
- **Pour les collaborateurs** : formation personnalisée, avec un rythme sur-mesure et adapté à leur niveau de connaissances.
- **Pour l'entreprise** : formation modernisée, internationalisée, et délivrée en temps réel de façon homogène et permettant un suivi et un pilotage des KPIs.

NOUVEL ENTRANT SUR LE MARCHÉ // ACTEUR DU MARCHÉ // BIEN IMPLANTÉ



ACCUEIL &  
INTÉGRATION



FORMATION



MOBILE

## RETOUR D'EXPÉRIENCE DE KLEPIERRE UNIVERSITY

Klépierre, acteur majeur de l'immobilier de centres commerciaux en Europe continentale, est implanté dans 16 pays avec plus de cent centres leaders.

Son université interne, Klépierre University, a pour objectif d'accélérer la montée en compétences des 1 300 collaborateurs et de moderniser les contenus pédagogiques à travers les outils digitaux. Teach on Mars, rebaptisé Learn Up! en interne, a ainsi été lancé en mars 2018. Learn UP! a vocation à être utilisé et à compléter l'ensemble de l'offre de formation en présentiel sur divers sujets, des risques psychosociaux au management en passant par les gestes qui sauvent. Dès l'arrivée d'un nouveau collaborateur, ce dernier est invité à se connecter sur Learn UP! dans lequel il a accès à son parcours d'intégration : présentation de l'entreprise, de la stratégie, de son histoire mais également présentation des locaux du siège avec une visite en 360° dans laquelle la direction a été filmée pour les accueillir.

### PRINCIPAUX RÉSULTATS :

- **100%** des utilisateurs Learn UP! ont le sentiment d'être mieux et plus rapidement formés.
- **52%** des collaborateurs connectés sur Learn UP! en quelques mois.
- **25** formations déjà disponibles sur Learn UP!



“Teach on Mars a marqué un tournant dans la visibilité et l'efficacité de nos formations au sein du Groupe. À l'heure de la digitalisation, Teach on Mars s'impose plus que jamais comme une plateforme incontournable qui garantit la diffusion de la formation et la culture d'entreprise qui unit nos équipes en Europe”

**BETTY ABILIOU - Corporate University Manager, Klépierre**

## 5 CHIFFRES À RETENIR



**81%**

des candidats utilisent les réseaux sociaux pour leur recherche d'emploi



**62%**

des candidats pensent que l'usage de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement présente un risque de déshumanisation ou de manque de personnalisation



**SEULS 4%**

des entreprises utilisent la réalité virtuelle dans leurs processus de recrutement



**1 CANDIDAT SUR 3**

a déjà été confronté à des tests prédictifs



**36%**

des sondés ont accédé à un réseau social d'entreprise pour leur intégration dans un nouveau poste



---

# NOS RECOMMANDATIONS

## NOS 5 CONSEILS AUX ENTREPRISES QUI SOUHAITENT DONNER DE LA PLACE À L'INNOVATION DANS LEURS PROCESSUS DE RECRUTEMENT :

**1. Assurez-vous de la présence de votre marque sur les réseaux sociaux** mais aussi sur les sites communautaires de notation et d'avis, pour valoriser votre marque employeur auprès de vos futurs talents.

**2. Proposez des expériences inédites à vos candidats et nouvelles recrues** : réalité virtuelle, réseaux sociaux internes, vidéos... l'innovation offre une multitude d'opportunités pour valoriser votre marque dès l'entretien d'embauche mais aussi lors de l'intégration des nouveaux entrants.

**3. Capitalisez sur l'innovation pour répondre à la mobilité des talents** : qui dit plus grande mobilité dit moyens adaptés pour y répondre. L'entretien vidéo est déjà un outil incontournable mais attention aux entretiens vidéo différés pour lesquels nous avons encore peu de recul sur la perception qu'en ont les candidats.

**4. Veillez à conserver la dimension humaine dans vos processus de recrutement** : de nombreux candidats sont déroutés par la déshumanisation du processus que peut générer l'usage de l'intelligence artificielle. Il est important de l'utiliser à bon escient pour ainsi préserver l'expérience candidat et la place de l'humain.

**5. Toutes les compétences ne peuvent pas être évaluées par la technologie** : les sites de matching et les outils d'assessment représentent une aide indéniable et viennent renforcer la conviction du candidat et du recruteur, mais ces évolutions induiront une valorisation majeure de l'intervention humaine, seule capable de créer un vrai contact et d'établir une relation de confiance. Loin de le remplacer, l'innovation remet ainsi l'humain au coeur de la stratégie et de la performance de l'entreprise.

---

**Si vous avez besoin de conseils sur l'attractivité de votre marque employeur et l'optimisation de vos processus de recrutement et d'on-boarding, notre Lab Innovation et nos équipes sont à votre écoute.**

---

# NOS BUREAUX

## PARIS

25 rue Balzac  
75008 Paris  
Tél : +33 (0)1 40 67 88 00  
paris@robertwalters.com

## LYON

63 quai Charles de Gaulle  
69006 Lyon Cedex 6  
Tél : +33 (0) 4 72 44 04 18  
lyon@robertwalters.com

## TOULOUSE

56 - 58 rue d'Alsace-Lorraine  
31000 Toulouse  
Tél : +33 (0) 6 60 57 82 66  
toulouse@robertwalters.com

## NANTES

12 avenue Carnot  
44017 Nantes Cedex 1  
Tél : +33 (0)2 72 24 26 24  
nantes@robertwalters.com

---

## SUIVEZ-NOUS



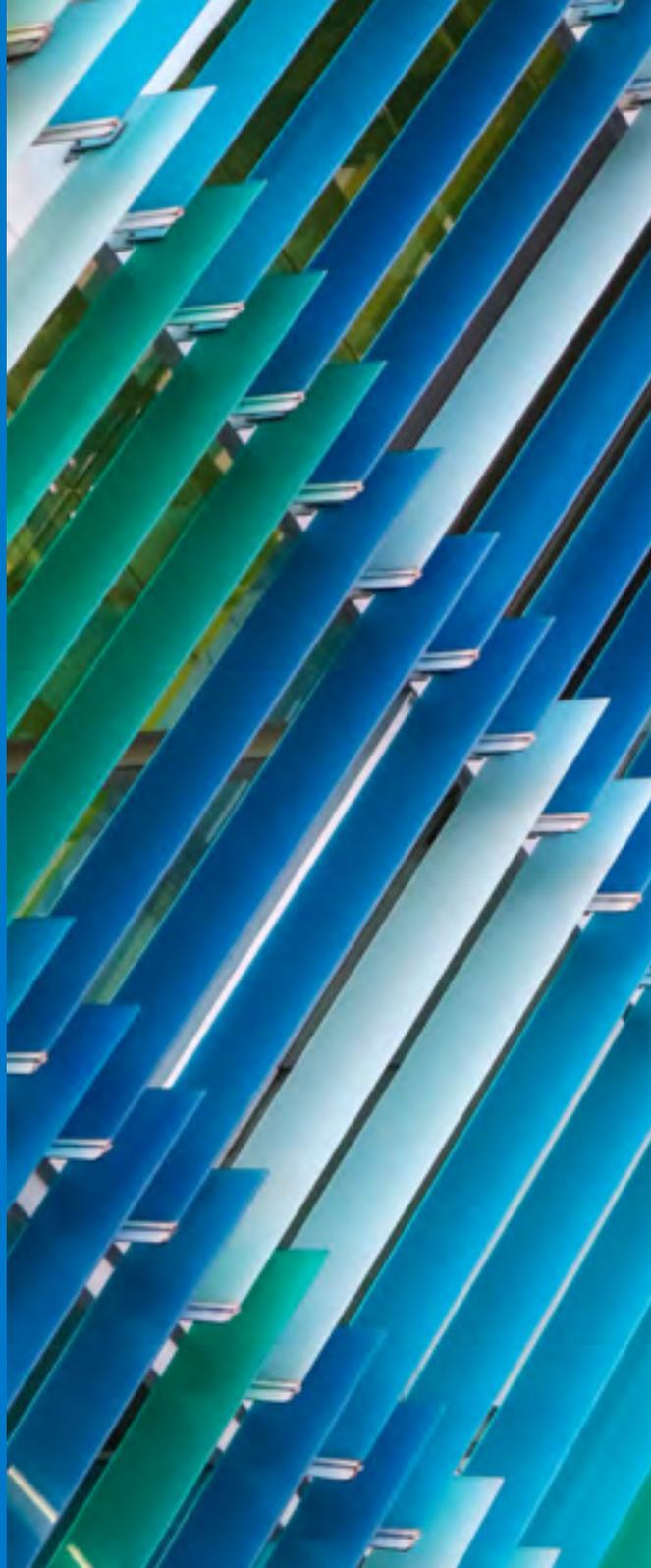
**LinkedIn**

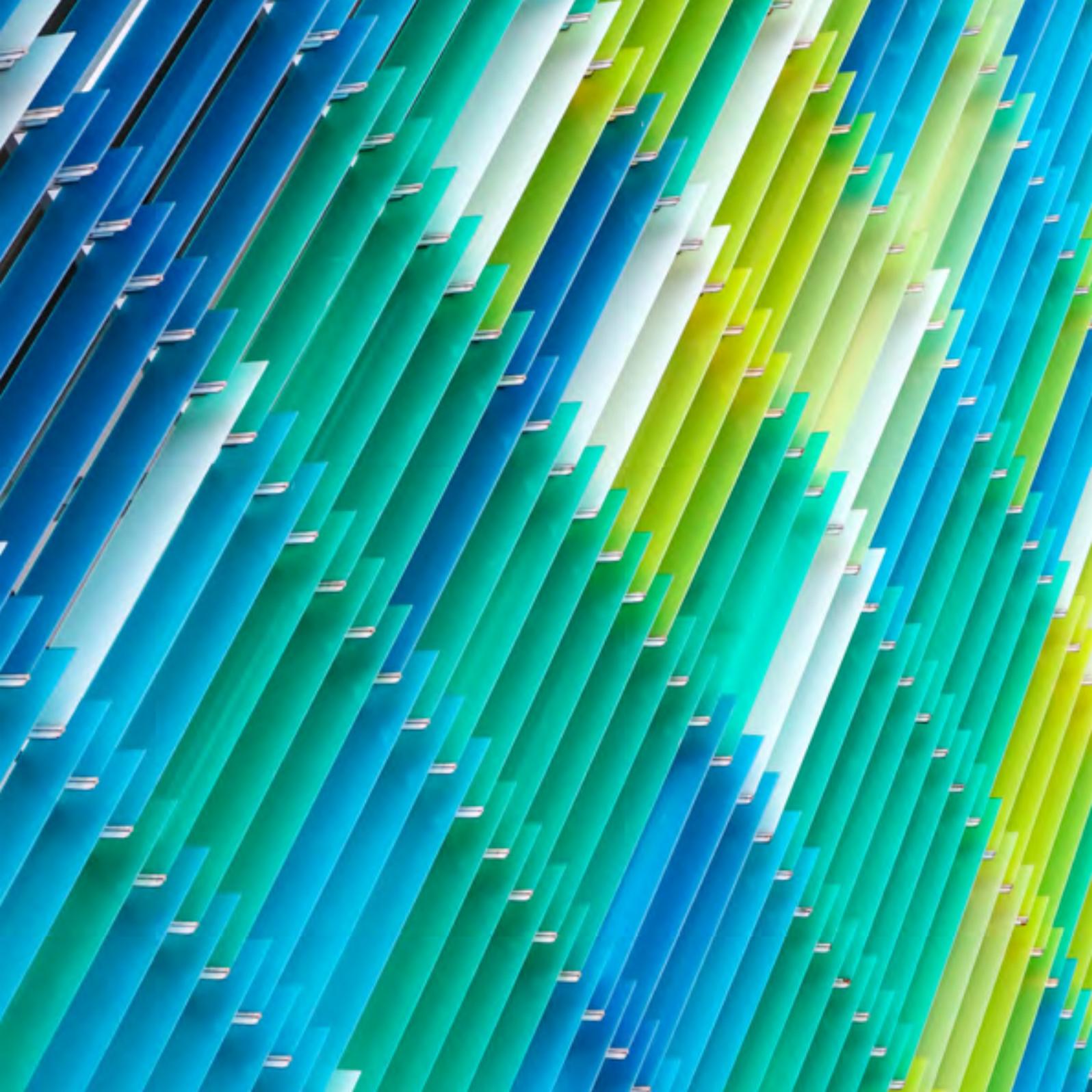
Robert Walters



**Twitter**

RobertWaltersFR





AFRIQUE DU SUD  
ALLEMAGNE  
AUSTRALIE  
BELGIQUE  
BRÉSIL  
CANADA  
CHILI  
CHINE  
CORÉE DU SUD  
ÉMIRATS ARABES UNIS  
ESPAGNE  
ÉTATS-UNIS  
FRANCE  
HONG KONG  
INDONÉSIE  
IRLANDE  
JAPON  
LUXEMBOURG  
MALAISIE  
MÉXIQUE  
NOUVELLE-ZÉLANDE  
PAYS-BAS  
PHILIPPINES  
PORTUGAL  
ROYAUME-UNI  
SINGAPOUR  
SUISSE  
TAÏWAN  
THAÏLANDE  
VIETNAM