



**Intégrer des solutions
d'automatisation
percutantes et plus
commodes pour
favoriser le bien-être
des recruteurs**



Le bien-être des employés n'est plus qu'un simple aspect agréable auquel aspirer. Au Canada, l'[épuisement professionnel des travailleurs bat des records](#)* pendant que les [charges de travail augmentent](#)*. Cet épuisement professionnel généralisé a une incidence sur toutes les sphères d'une entreprise : le recrutement, la productivité, le bonheur au travail, la fidélisation et l'innovation. Les équipes des RH ne sont pas en reste. Ce livre électronique vous fera découvrir des façons d'intégrer l'automatisation afin de supprimer certaines des tâches les plus répétitives et chronophages de la liste des équipes de l'attraction des talents et ainsi d'améliorer leur bien-être.

Alors que les employés et les chercheurs d'emploi exigent plus des employeurs, et que le marché des talents devient [de plus en plus concurrentiel](#)*, [les entreprises changent rapidement d'orientation et déplacent leurs investissements](#)* pour aider leurs équipes à être plus heureuses et en meilleure santé au travail.

En tant que dirigeant des RH, c'est souvent votre équipe qui est chargée de gérer ces programmes à vaste portée, et ce, même si vos ressources sont déjà surexploitées. Avec une majorité d'entreprises [ayant de la difficulté à pourvoir les postes au cours des 12 prochains mois](#)* et la moitié des entreprises qui planifient d'augmenter le niveau des effectifs dans un avenir rapproché, les équipes des RH et de l'acquisition des talents sont poussées à leur point de rupture. Maintenant plus que jamais, il est essentiel que les dirigeants prennent un pas de recul et recherchent des solutions constructives afin de soutenir la santé mentale et le bien-être de leurs équipes.

*Article(s) en anglais

La réalité de l'épuisement professionnel dans les services des RH

Les défis entourant le recrutement, les demandes d'embauche augmentées, des services des RH allégés et les demandes accrues d'employés et de chercheurs d'emploi créent une véritable tempête autour de vos équipes. Et tout cela [mène à l'épuisement professionnel](#)*.

« Une partie du stress provient du fait que les professionnels des RH sont, par nature, portés à prendre soin des autres avant eux-mêmes », [explique Alison Stevens](#)*, directrice des services RH chez Paychex. « C'est la façon dont nous sommes "programmés". Les professionnels des RH doivent dorénavant apprendre à prendre soin d'eux. »

Minimiser l'épuisement professionnel au sein des RH va au-delà de prendre soin de soi. Avec les virages vers l'automatisation, votre entreprise obtiendra des avantages importants, allant d'un plus grand sentiment de bien-être au sein de vos équipes des RH et de l'acquisition des talents à de meilleures expériences du candidat, des embauches plus simples et des bassins de candidats plus vastes. De plus, en allégeant certaines des tâches quotidiennes, les systèmes automatisés peuvent stimuler le rendement et l'efficacité du recrutement tout en libérant les gestionnaires des RH et les recruteurs pour qu'ils puissent s'occuper plutôt du développement de l'entreprise.

*Article(s) en anglais

Les multiples applications de l'automatisation

L'automatisation est une approche simple et dynamique permettant d'en faire plus avec les ressources existantes, tout en aidant les équipes des RH à surmonter leurs listes de tâches qui ne cessent de s'allonger et à se sentir plus performantes et plus heureuses au travail. La première étape consiste à cibler les domaines pouvant être facilement automatisés. Songez à ces tâches courantes et aux immenses avantages qui découlent de l'intégration de l'IA et des solutions automatisées.

Automatiser la présélection des CV

Les recruteurs passent en moyenne près de [15 heures par semaine à pourvoir un seul poste](#). En parallèle, ils ne regardent le CV d'un candidat que pendant [six secondes](#) avant de décider s'ils vont de l'avant. Il s'agit d'une situation perdant-perdant; les recruteurs ont une limite dans le nombre de postes qu'ils peuvent pourvoir adéquatement, mais ils ne passent pas suffisamment de temps à évaluer les candidats pour s'assurer qu'ils trouvent le bon candidat pour le bon poste. Par conséquent, des candidats de qualité sont négligés, ou pire ne sont même pas regardés malgré tout le temps consacré au pourvoi des postes.

La présélection des CV peut facilement être automatisée en utilisant un logiciel de gestion des candidatures (Applicant Tracking Systems = ATS) ou mieux, une [automatisation robotisée des processus \(ARP\)](#)*. Alors que les ATS filtrent les bases de données existantes pour trouver des candidats pertinents, les robots ARP imitent les gestes humains et peuvent évaluer et comparer les CV, envoyer des notifications aux candidats de qualité et même valider les documents et les réponses en fonction des besoins précis d'un poste.

La présélection automatique des CV commence en indiquant les critères essentiels comme le parcours, le niveau d'études, les diplômes et les mots-clés (par exemple, un poste de gestionnaire du marketing pour une entreprise de services financiers, les mots-clés pourraient comprendre « marketing », « recherche » et « analyse marketing » entre autres). Un robot ARP utilisera aussi ces mots-clés ainsi que d'autres entrées (nombre d'années d'expérience, niveau d'études et exigences spécifiques au secteur) pour vérifier les CV afin de trouver des correspondances. Les candidats qui répondent au profil recherché par votre équipe (une correspondance de 80 % par exemple) seront extraits.

*Article(s) en anglais

Tous les CV pertinents sont alors envoyés au responsable des RH qui détermine s'il souhaite encore filtrer la liste ou automatiser la prochaine étape.

Ce processus peut grandement réduire le temps passé à repérer des candidats tout en s'assurant qu'ils ne seront pas perdus dans le « [trou noir](#) » des RH. En parallèle, les systèmes alimentés par l'IA [peuvent aider à limiter les préjugés lors des premières étapes du recrutement](#)*, soutenant les efforts de l'entreprise en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance (DIA).

Automatiser les présélections et les évaluations

Grâce à un bassin de candidats bien définis, vous pouvez aussi automatiser les présélections et les évaluations avant l'entrevue. Pour ce faire, utilisez un système comme la [Plateforme d'embauche d'Indeed](#). Avec ce système automatisé, vos équipes peuvent diriger les candidats vers des questions de présélection, des évaluations personnalisées et des demandes de renseignements (informations sur les accréditations professionnelles ou les diplômes, par exemple) avant même de s'investir de manière individuelle.

Cela permet de gagner beaucoup de temps par rapport à une tentative de saisie manuelle de ces renseignements manuellement et de s'investir auprès des candidats pour effectuer la présélection et les évaluations. En fait, l'automatisation avec la Plateforme d'embauche d'Indeed peut faire gagner jusqu'à neuf heures par demande aux recruteurs¹. Dès qu'ils ont en main les renseignements, les dirigeants des RH peuvent examiner toutes les données en même temps, rendant cette étape essentielle plus efficace. Grâce à un aperçu des résultats, il est facile de repérer les candidats qui progresseront dans le processus. Les candidats qui ne réussissent pas les évaluations, les présélections ou le recueil de renseignements obligatoires sont exclus.

Automatiser la planification des entrevues

Parmi les recruteurs, 37 % indiquent qu'ils sont « [confrontés](#) » à la [planification et la replanification des entrevues](#), alors que ce processus peut aussi être automatisé. Encore une fois, en utilisant les [options de présélection améliorées de la Plateforme d'embauche d'Indeed](#), les candidats de qualité peuvent planifier les entrevues directement, sans que le service des RH ou les recruteurs n'aient à le faire eux-mêmes. Et si les candidats doivent replanifier leur entrevue, ils peuvent aussi le faire par eux-mêmes, sans que l'équipe n'ait à s'en occuper.

Ces systèmes peuvent aussi automatiser les rappels et les suivis, aidant ainsi à prévenir la « [fantomisation](#) »* qui peut avoir une [incidence considérable sur le temps de l'équipe des RH](#)*.

¹ Données d'Indeed, gain de temps moyen (États-Unis)

*Article(s) en anglais

Automatiser l'intérêt du candidat

Si un candidat ne reçoit aucun retour de votre part au cours des deux ou trois premières semaines après l'entrevue, [il peut perdre son intérêt pour le poste](#)*.

Non seulement ces décalages d'intérêt peuvent vous empêcher d'embaucher les meilleurs talents, mais ils peuvent aussi entièrement remettre à zéro vos efforts de recrutement. Rendue à l'étape suivant l'entrevue, votre équipe a passé beaucoup de temps à trouver, à rencontrer et à évaluer ce candidat. Si ce dernier part, vos recruteurs devront recommencer, perdant encore plus de leur temps limité et [augmentant les coûts liés à ce poste vacant](#)*.

Au cours des dernières étapes du recrutement, lorsqu'il est évident qu'il y aura de plus en plus de conversations individuelles, vous pouvez automatiser l'intérêt des candidats, et même plus tard au cours du processus de recrutement. L'automatisation du suivi auprès des candidats, par exemple, qui commence lors de l'étape suivant l'entrevue montre aux recrues potentielles que le poste est toujours vacant et que le processus se poursuit. De même, automatiser les conversations de suivi avec des gestionnaires du recrutement ou des dirigeants du service appropriés peut permettre de conserver l'intérêt et l'investissement des candidats pour le poste et votre entreprise.

*Article(s) en anglais

La puissance de l'automatisation de l'expérience du candidat et du recruteur

Il faut en moyenne [29 semaines pour effectuer une nouvelle embauche](#). Dans un marché très concurrentiel, susciter l'intérêt, passer des entrevues et embaucher rapidement peut se révéler être un avantage commercial considérable. Mais avec des équipes des RH et du recrutement surexploitées, encore plus de postes à pourvoir, un roulement du personnel accru et des demandes d'employés et de chercheurs d'emploi grandissantes, l'accélération du processus de recrutement est devenue essentielle.

L'automatisation peut aider à surmonter ces défis courants. En effectuant les tâches chronophages et répétitives comme la présélection des CV, la réalisation d'évaluations, la planification des entrevues et la nécessité de garder l'intérêt des candidats, ces puissants systèmes peuvent éliminer plusieurs lourdes tâches. Cela permet de libérer immédiatement vos équipes des [tâches fastidieuses qui peuvent mener à un intérêt moindre et à une faible satisfaction](#)*. L'automatisation [permet également aux gens de se sentir plus efficaces](#)*, ce qui peut aussi stimuler l'intérêt des employés.

En plus d'augmenter l'efficacité entre les équipes de recrutement, les processus automatisés peuvent réduire la charge de travail de l'équipe des RH afin de lui donner du temps bien mérité pour des pauses, pour tisser des liens entre collègues et pour participer à des activités en dehors du bureau.

De la même manière, l'automatisation des processus des RH peut mener à de meilleures expériences pour les candidats. Les chercheurs d'emploi d'aujourd'hui stimulent les flux de travaux du recrutement et de l'embauche, avec des attentes accrues et un apport de nouvelles occasions professionnelles arrivant sur le marché. Pour être concurrentielle, votre équipe a besoin de réagir rapidement, de capter l'intérêt des candidats et de les contacter avant la concurrence. À partir de là, votre entreprise [doit présenter une expérience des employés positive](#)* afin que les candidats souhaitent poursuivre le processus et, en fin de compte, acceptent votre offre.

*Article(s) en anglais

L'automatisation peut aider à créer un cycle positif et de grande valeur qui permet de rehausser les équipes de recrutement tout en évitant l'épuisement professionnel. En accélérant le recrutement et en utilisant des systèmes automatisés pour vous assurer de trouver les meilleurs talents, vos équipes peuvent être fructueuses dans leurs postes tout en offrant aux candidats l'expérience positive à laquelle ils aspirent. Tout le monde y gagne : les postes sont pourvus plus rapidement sans ajouter à la charge de travail du service des RH et les candidats intègrent une entreprise avec laquelle ils ont déjà une expérience positive. Et cela peut [aider à stimuler l'intérêt et la fidélisation](#)* en limitant des interventions supplémentaires du service des RH.

Alors que les équipes des RH se concentrent sur l'expérience des employés et sur leur bien-être, il est essentiel de prendre un pas de recul et de cibler les façons de soutenir ces dirigeants. L'épuisement professionnel au sein du service des RH est élevé et les retombées pour une entreprise sont considérables. De plus, il est essentiel de soutenir ces employés et de mettre l'accent sur leur santé mentale et sur leur bien-être. L'automatisation peut être une étape primordiale dans la responsabilisation des équipes de recrutement et dans l'aide apportée pour qu'elles soient plus efficaces, plus motivées et plus performantes sans en ajouter « plus » à leurs tâches quotidiennes.

*Article(s) en anglais



Pour obtenir plus d'informations sur l'automatisation, l'expérience candidat et sur plusieurs autres sujets, consultez le Centre de Leadership:

emplois.ca.indeed.com/centredeleadership

Pour parler avec un représentant Indeed concernant nos solutions de recrutement, veuillez remplir ce [formulaire](#).