



# Comment dompter ChatGPT pour simplifier et accélérer vos recrutements ?



Groupe OpenSourcing

Sourcing - Recrutement - RPO - Management de transition

Ce livre blanc explore comment ChatGPT, un modèle de traitement du langage naturel développé par OpenAI, peut être utilisé pour optimiser les processus de recrutement au sein des entreprises. Les avantages, les défis et les meilleures pratiques pour l'utilisation de ChatGPT dans le recrutement y sont examinés, ainsi que des études de cas pour illustrer son impact.

## **Optimiser le recrutement avec ChatGPT : Un guide pour les entreprises**

---



**Introduction :**



---

## Contexte

Le **recrutement** est une activité essentielle pour toutes les entreprises, car il permet d'attirer et de sélectionner les **meilleurs talents** pour assurer leur réussite et leur croissance. Cependant, les processus de recrutement traditionnels peuvent être coûteux, chronophages et inefficaces, ce qui incite les entreprises à rechercher des solutions pour optimiser cette fonction.

Dans ce contexte, **l'intelligence artificielle (IA)** et les **technologies de traitement du langage naturel (NLP)** offrent des opportunités pour améliorer le processus de recrutement. **ChatGPT**, développé par **OpenAI**, est un modèle de traitement du langage naturel basé sur l'architecture GPT-4 qui a été conçu pour comprendre et générer du texte de manière cohérente et pertinente.



---

## Objectifs du livre blanc

Ce livre blanc vise à fournir une **compréhension approfondie** de la manière dont ChatGPT peut être utilisé dans les services de recrutement des entreprises pour améliorer leurs processus de **sélection des talents**.

Nous analyserons les avantages, les défis et les meilleures pratiques pour l'utilisation de ChatGPT dans le recrutement, tout en abordant les considérations éthiques et réglementaires liées à son utilisation. Ce livre blanc inclut également des études de cas pour illustrer **l'impact potentiel de ChatGPT** sur les entreprises et les candidats.



---

## Méthodologie

Pour rédiger ce **livre blanc**, nous avons effectué une analyse approfondie des publications scientifiques, des articles de presse et des rapports de l'industrie, ainsi que des retours d'expérience de professionnels du recrutement ayant intégré ChatGPT dans leurs processus. De plus, nous avons mené des entretiens avec des experts en IA, en NLP et en éthique pour obtenir leurs points de vue et leurs recommandations sur les meilleures pratiques pour l'utilisation de ChatGPT dans le recrutement. En combinant ces différentes sources, nous avons pu obtenir une vision globale et nuancée de l'utilisation de ChatGPT dans le contexte des services de recrutement des entreprises.



A smiling woman with short hair and bangs, wearing a light-colored short-sleeved shirt, is sitting at a desk in an office. She is looking slightly to her right. The background shows office shelves, a window with a decorative pattern, and a potted plant. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

# Présentation de ChatGPT :

---

## Fonctionnement et capacités

ChatGPT est un modèle de traitement du langage naturel développé par OpenAI, basé sur l'architecture GPT-4. Il est conçu pour comprendre et générer du texte de manière cohérente et pertinente en se basant sur des exemples de conversation passés.

Grâce à un vaste ensemble de données provenant de diverses sources, ChatGPT a été entraîné pour traiter et répondre à un large éventail de requêtes textuelles.





---

Les principales capacités de ChatGPT incluent :

- Compréhension du contexte : ChatGPT est capable de comprendre le contexte d'une conversation et de générer des réponses appropriées en fonction de ce contexte.
- Génération de texte : Le modèle peut générer du texte fluide, cohérent et grammaticalement correct dans une variété de styles et de formats.
- Réponse aux questions : ChatGPT peut répondre à des questions spécifiques posées par les utilisateurs, en s'appuyant sur les informations contenues dans son ensemble de données d'apprentissage.
- Analyse de texte : Le modèle peut analyser des documents textuels et en extraire des informations pertinentes, telles que des compétences ou des expériences professionnelles dans un CV.



---

Je l'ai nommé OCR:

- **ORDRE**
  - **Demande:** *Ecris, traduit, code, ...*
  - **Expression:** *Sérieux, explicatif, argumentatif, léger, marrant, attractif ...*
- **CADRE**
  - **Support:** *description de vidéo Youtube, offre d'emploi, post LinkedIn ....*
  - **Situation:** *je suis un(e) spécialiste de, mon entreprise est une PME, ....*
  - **Persona:** *Comme un recruteur, expert marketing, ...*
- **RÉSULTAT**
  - **Présentation:** *sous forme d'un texte SEO, listes, tableau, avec emoji ...*

ChatGPT est un robot donc on lui donne un ordre, ( n'oubliez pas que l'humain reste le chef), on lui présente un cadre et on lui demande de quelle manière il doit nous restituer le résultat.



---

## Potentiel d'utilisation dans le recrutement

L'adoption de ChatGPT dans les services de recrutement des entreprises présente un potentiel significatif pour améliorer et optimiser le processus de sélection des talents. Voici quelques-unes des applications possibles de ChatGPT dans le domaine du recrutement :





## Tri et analyse des CV :

D'après mes recherches, ChatGPT peut être utilisé pour analyser rapidement les CV des candidats, en identifiant et en classant les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications pertinentes pour un poste donné.

Alors je me suis renseigné sur le mode opératoire et là je vous avoue que c'est assez complexe de plugging ChatGPT sur votre base de données. A moins que vous soyez vous-même très à l'aise sur le développement Python, vous devez impérativement vous faire accompagner pour faire parler votre ATS et l'API que vous propose OpenAI.

Je sais je sais, ChatGPT peut vous générer les lignes de code, et je lui ai demandé, mais très franchement il faut une véritable connaissance en développement.

Finalement c'est encore un peu compliqué, je ne suis pas certain que ce soit le plus intéressant pour le moment si on prend le rapport bénéfice sur le temps passé. Ceci dit, ce n'est pas plus mal dans la mesure où, le recruteur humain reste maître de son tri et de sa sélection de candidats.



## Rédaction d'offres d'emploi :

Le modèle est en mesure d'assister les recruteurs dans la rédaction d'offres d'emploi claires, précises et séduisantes, en produisant un texte ajusté aux exigences et à la culture de l'entreprise.

Plusieurs approches sont possibles pour y parvenir, en voici deux :

La première, accessible à tous, consiste à vous focaliser sur l'application ChatGPT et à appliquer la méthode OCR à votre offre d'emploi. Laissez ChatGPT opérer, demandez-lui également d'approfondir certains aspects ou d'affiner certaines dimensions, tant que vous demeurez dans la même conversation.

Il est recommandé de préparer un tableau reprenant les six dimensions de votre OCR, particulièrement si vous travaillez en équipe. Vous pouvez par exemple créer un fichier partagé.

La seconde méthode, plus élaborée, implique toujours l'utilisation de l'API du modèle. Vous pouvez développer un script sur Excel (et non sur Google Sheets) qui, en fonction des dimensions que vous avez renseignées, génère automatiquement des annonces. Ainsi, si vous saisissez 10 annonces, il les rédigera en un temps record. Toutefois, cette approche requiert une certaine expertise technique.



## Entretiens d'embauche virtuels :

ChatGPT peut être employé pour orchestrer des entretiens d'embauche virtuels. Bien qu'il ne soit pas en mesure de mener directement ces entrevues, vous pouvez solliciter sa contribution pour concevoir des questions pertinentes à poser aux candidats. Vous pouvez également pousser l'exercice plus loin en lui demandant d'établir les attentes concernant les réponses.

Cette démarche peut s'avérer bénéfique si vous recherchez un profil spécifique avec lequel vous n'avez pas l'habitude de travailler et pour lequel vous ne possédez pas suffisamment d'expertise technique.

De même, pour ces questions, il est conseillé d'adopter la méthode OCR.

Communication avec les candidats : A l'instar de la publication d'un emploi vous avez deux façons d'utiliser ChatGPT pour communiquer avec les candidats.

- La première approche, élémentaire, consiste à solliciter l'assistant via des e-mails standardisés ou bien à lui formuler une requête pour la conception d'un courriel correspondant à une situation spécifique. Il est préconisé d'employer constamment la méthode ORC.
- La seconde stratégie, d'une complexité supérieure, s'appuie sur l'API de ChatGPT que vous allez intégrer à votre système de gestion des candidatures (ATS) afin d'établir une connexion entre les deux dispositifs. Il sera nécessaire de recourir à une assistance humaine pour mener à bien cette opération.



## Reporting et organisation :

L'intelligence artificielle, comme ChatGPT, peut être mise à profit pour repenser et optimiser divers aspects de votre organisation. L'IA peut aider en suggérant des processus plus efficaces et en automatisant certaines tâches répétitives.

Cela permet de gagner du temps et d'augmenter la productivité.

En utilisant l'IA pour créer des tableaux de bord personnalisés, vous pouvez suivre les indicateurs clés de performance (KPI) et les objectifs de votre organisation de manière plus précise et en temps réel. L'IA peut également aider à détecter des tendances ou des anomalies, vous permettant ainsi d'ajuster votre stratégie en conséquence.

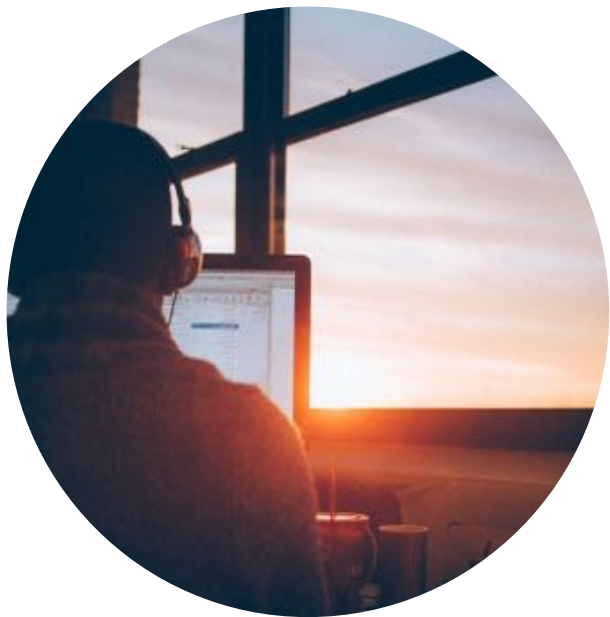
Dans les chapitres suivants, nous examinerons plus en détail les avantages, les défis et les meilleures pratiques pour l'utilisation de ChatGPT dans le recrutement, ainsi que des études de cas pour illustrer son impact sur les entreprises et les candidats.







## Vous traversez une pénurie de candidats sur vos offres ?



OpenSourcing propose une offre de sourcing 360° sur le web. Le **sourcing de CV** répond à l'une des principales problématiques rencontrées par les recruteurs : le **manque de candidats sur leurs offres** et le manque de temps.

Trop d'entre eux nous confient qu'ils finissent parfois par effectuer des **recrutements par dépit**, faute de bonnes candidatures.

OpenSourcing propose un **sourcing de qualité grâce à l'utilisation d'outils digitaux** performants exclusifs. Nous présentons à nos clients les **meilleurs candidats présélectionnés pour leur recherche**. De plus, ils enrichissent un vivier exploitable pour des besoins futurs

[Réserver une consultation gratuite](#)



---

## Le sourcing de candidats : un enjeu de taille.

Postuler est tellement simple aujourd'hui. Les CV se faisant plus nombreux, recruter est un véritable défi. C'est là que l'optimisation du sourcing devient une **stratégie gagnante**.

Le sourcing c'est un processus de recherche pour le recrutement. Il a pour objectif d'**identifier des profils précis** répondant à une liste de critères de sélection pour un poste professionnel donné.

La multitude de **canaux de recrutement** implique que les entreprises doivent être présentes sur tous les fronts.

En 2022, les entreprises ont continué d'asseoir leur présence sur les réseaux sociaux tant **LinkedIn qu'Instagram ou Facebook** (à l'instar de Mazars).

De nouveaux outils permettent aujourd'hui de **diffuser les offres d'emploi sur toutes les plateformes** en même temps afin de trouver le collaborateur idéal, peu importe où il se trouve.

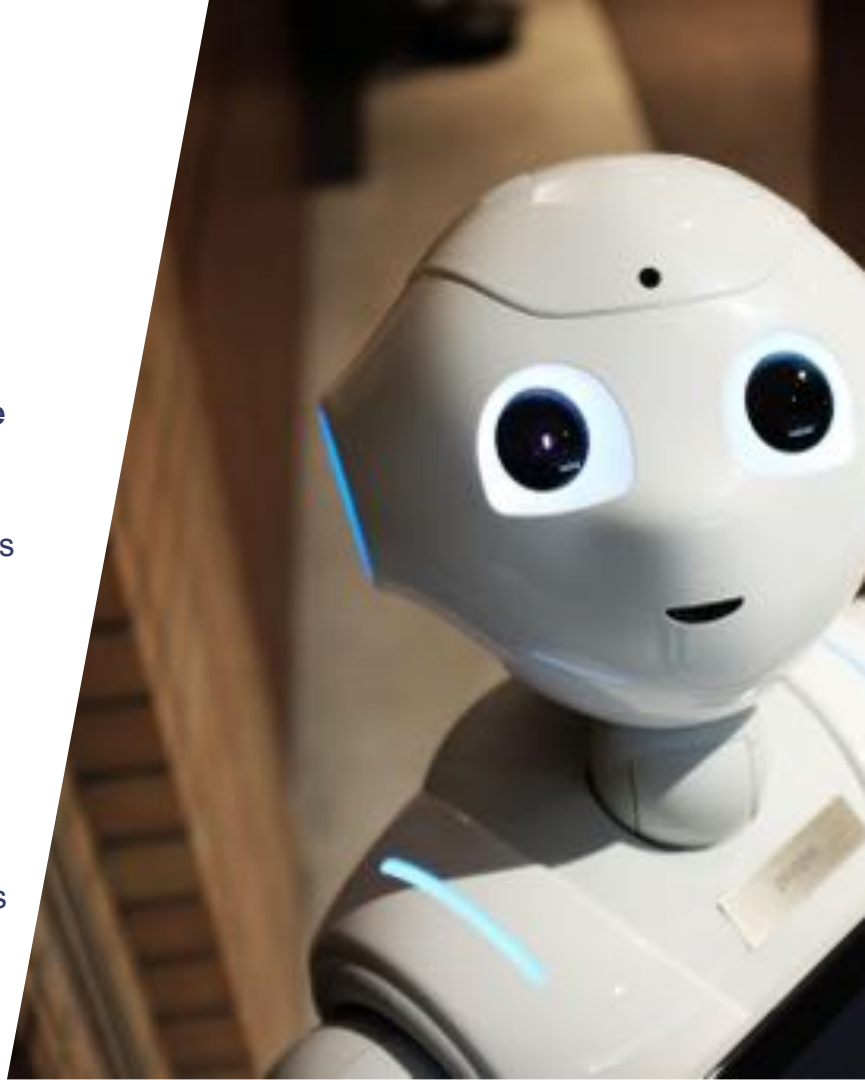
---

## Des processus de plus en plus automatisés pour diminuer les coûts de recrutement.

L'année 2022 a été marquée par des **processus de recrutement de plus en plus sujets à digitalisation**. Processus de candidatures, tests, entretiens sont autant de tâches qui tendent à être automatisées. Ainsi, de nombreuses organisations utilisent désormais l'**Intelligence artificielle** pour gérer le processus de candidatures.

De même, les tests techniques sont désormais réalisés via des **applications web**. La digitalisation permet d'industrialiser ce processus coûteux en temps et en ressources.

Par exemple, les annonces de recrutement sur les sites grands portail-emploi ressemblent de plus en plus à des articles de sites e-commerce suggérant les offres d'emploi personnalisées autour des intérêts des candidats.





# L'expérience de recrutement : au cœur des préoccupations des recruteurs

L'expérience-candidat lors des recrutements est **essentielle**.

94% des candidats souhaiteraient avoir une critique de leur entretien avec les recruteurs.

L'intérêt ? **Améliorer sa posture, son langage et maximiser ses chances** de retrouver un emploi.

C'est une pratique utilisée par de plus en plus d'entreprises, toujours selon LinkedIn.

Un feedback est réalisé juste après l'entretien même si l'embauche ou non du collaborateur n'est pas encore décidée.

Cette transparence est bien vue des candidats et ces derniers auront **moins tendance à postuler à d'autres offres d'emploi**.

Également, la mise en place d'assessment centers s'est démocratisée.

Il s'agit de **plusieurs types d'exercice ayant pour but de tester les candidats sur des problématiques précises** et des compétences bien définies. Ils prennent la forme de tests psychométriques, d'exercices de présentation, des études de cas, des jeux de rôle.

Ces derniers se font en individuel ou en groupe.

Longtemps utilisés uniquement par les cabinets de conseil et les postes en finance, les assessment centers se sont **davantage démocratisés en 2022** et se sont ouverts aux recrutements pour tout type de poste.



94%

des candidats souhaitent recevoir un  
retour après leur entretien

Source : étude LinkedIn.



60%

des responsables RH constatent une **baisse d'engagement** de la part de leurs collaborateurs en 2022.

Source : Edened et lesBigBoss.



---

## Le développement de la marque employeur pour attirer les talents.

La marque employeur a été un enjeu de taille en 2022 et continuera de l'être en 2023. En effet, il est toujours aussi **difficile de recruter des profils pénuriques et la concurrence est rude** entre les entreprises qui se les arrachent.

Pour cela, les entreprises investissent dans leur **communication RH** et leur présence sur les réseaux sociaux en mettant en avant la culture d'entreprise. Google prône la combinaison de **bien-être en entreprise** et performance en déclarant : "on peut être sérieux sans porter de cravate".

De même, EDF axe sa communication sur sa lutte contre le réchauffement climatique. Une mesure qui vise à **valoriser leur politique RSE**.

La **RSE**, pour Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises est un axe de travail pour rendre son entreprise plus respectueuse socialement et environnementalement.

Les candidats en **quête de sens y sont particulièrement sensibles**.



# L'externalisation du processus de recrutement

La tendance est également à l'**externalisation de toute ou partie du processus de recrutement** à des cabinets disposant d'outils informatiques et de compétences spécifiques dans la recherche de talents. Cette tendance se confirme principalement pour le recrutement de profils de managers de transition.

Ces derniers, le temps d'une **mission à durée déterminée**, sont chargés de créer une filiale, organiser la fusion de deux entreprises, créer un nouveau produit ou encore de diminuer les coûts de l'entreprise.

On parle aussi de RPO, pour **Recruitment Process Outsourcing**, la pratique qui consiste à recruter pour une durée définie à manager de transition dédié aux recrutements.

Ces managers de transition sont généralement recrutés via des agences de recrutement spécifiques.

Le recrutement de nouveaux collaborateurs et leur fidélisation ont été les **deux principaux enjeux de l'année 2022**.

Ces derniers ont mis les responsables RH face à de nouveaux défis qui ont utilisé de nouveaux moyens pour **attirer les meilleurs collaborateurs**, les fidéliser et les garder engagés.

Ce sont autant de tendances qui se profilent pour l'année 2023 ou la **technologie et l'IA au service des RH seront à l'honneur**.





TENDANCES 2023

**Quelles sont les tendances recrutement  
à ne pas manquer en 2023 ?**



## TENDANCE N°1

### La “freelancisation” des salariés

Le recours aux freelances plutôt qu'aux salariés est en **pleine expansion**. Le freelancing existe depuis un certain temps, mais il est devenu plus courant et mieux accepté comme un moyen viable de travailler dans le monde d'aujourd'hui.

Pour les entreprises, il peut s'agir d'un **excellent moyen de réduire les coûts**. Attention tout de même, le recours aux freelances doit se faire à temps partiel et limité dans le temps. C'est bien là l'objectif. Sinon, employez un salarié.

Cette tendance est en partie due au fait que les employeurs peuvent économiser de l'argent en faisant appel à des freelances plutôt qu'à des travailleurs à temps plein.



## TENDANCE N°1

Cependant, il existe également d'autres raisons pour lesquelles les entreprises choisissent d'embaucher des freelances plutôt que des employés à temps plein :

1. Les freelances sont **plus flexibles et peuvent être engagés à court terme**. Cela permet aux entreprises d'adapter leurs effectifs en fonction des besoins.
2. Les freelances ont tendance à être plus rentables que les employés à temps plein, car **ils ne bénéficient pas de tous les avantages liés au statut d'employé** (par exemple, l'assurance maladie).

Cependant, les freelances en recrutement **ne peuvent pas être employés toute l'année et à temps plein**. Sous peine d'être sanctionné par les autorités publiques. On parle alors de "salarier déguisé".



## Vous avez besoin d'un soutien ponctuel pour vos recrutements ?



Les expert en recrutement OpenSourcing



Transfert d'un recruteur-expert chez vous, pendant 6 à 12 mois.



Nous proposons une alternative au recours aux freelances en recrutement : le *Recruitment Process Outsourcing*, ou "RPO"

L'offre RPO d'OpenSourcing vous permet de nous **externaliser** tout ou partie de votre processus de recrutement à un expert formé aux **meilleures méthodes du marché**. Il intégrera ainsi vos équipes pour une durée déterminée.

Vous pouvez ainsi faire **face à des besoins en recrutement importants**, tout en **réduisant vos coûts** par rapport à l'emploi d'un cabinet de recrutement classique.

En savoir plus sur l'offre RPO

## TENDANCE N°2



### De la “marque employeur” à la “marque recruteur”

Votre image de marque en tant que recruteur ou “*recruiter branding*” devient de plus en plus importante. Elle s’entretient et peut désormais être sanctionnée facilement par les candidats.

La manière dont vous interagissez avec les candidats détermine votre “**marque recruteur**”, et cela implique tout ce que vous faites, et même tout ce que vous ne faites pas.

Votre image de marque en tant qu’employeur peut être valorisée ou détériorée par les candidats. En **mettant à l’aise** vos candidats, en prenant le temps de leur **donner des conseils** et en les laissant s’exprimer comme ils le souhaitent, vous leur offrirez une **bonne expérience-candidat**.

Certaines personnes associent les termes de “*recruiter branding*” et “marque d’employeur”. Ce n’est pas tout à fait similaire, mais la marque recruteur a un **impact sur votre marque employeur**.

En effet, c’est **l’organisation qui cherche à recruter** qui est mise en avant, notamment au cours du processus d’entretien et d’embauche.

Depuis plusieurs mois, des sites comme Glassdoor, Indeed ou LinkedIn permettent de **noter les expériences-candidats**, et donc de critiquer positivement ou négativement les pratiques des recruteurs.



79%

des personnes interrogées pensent que l'importance des valeurs de durabilité et de développement durable augmentera dans les prochaines années (+9 % par rapport à l'année dernière).

Source : étude Schroders.

## TENDANCE N°3

### Les valeurs prennent de la valeur : bienvenue dans l'ère du corporate purpose.

L'objectif est de créer une valeur ajoutée et un avantage concurrentiel, tant pour les collaborateurs que pour les candidats potentiels.

Comment s'exprime le corporate purpose de l'entreprise ?

Le Corporate Purpose désigne la finalité profonde de l'entreprise et fait donc également allusion aux valeurs et à la mission de l'entreprise.

La notion de Corporate Purpose est difficile à séparer de la philosophie d'entreprise, mais elle peut être distinguée dans la mesure où le **Purpose fait allusion à la responsabilité sociale et environnementale.**

L'idée qui anime certains candidats est que **la croissance et la maximisation des bénéfices** ne doit pas se faire au détriment de la société et de l'environnement.



## TENDANCE N°3

Les clients et les candidats sont également devenus **plus critiques** à cet égard : en s'engageant dans le domaine social et environnemental, il est possible d'atténuer certains des impacts humains négatifs voire d'inverser la tendance.

Ainsi, les clients et les candidats sont également touchés sur le **plan émotionnel et peuvent s'identifier à l'entreprise**, ce qui présente de nombreux intérêts:

- Marque employeur : si l'entreprise s'engage sur le plan social ou écologique, cela a un **impact positif** sur l'extérieur et peut générer un **avantage concurrentiel**. Ce sont surtout les jeunes talents qui se sentent concernés.
- Motivation : s'il existe un objectif plus profond dont tous les collaborateurs sont conscients : les **valeurs motivent et donnent du sens au travail**
- L'esprit d'équipe : la vision commune renforce la structure de l'équipe - tout le monde vise les mêmes objectifs.







## TENDANCE N°4

### Les présélections via les assessment centers

Il est **difficile de cerner les candidats sur un CV** et une lettre de motivation. C'est pourquoi les "assessment centers" se démocratisent. C'est un moyen efficace de **présélectionner** des candidats pour des postes.

Leurs objectifs ? Permettre aux employeurs **d'évaluer les compétences, la personnalité et le potentiel de chaque candidat** dans une variété de contextes différents. Les centres d'évaluation sont conçus pour être un moyen équitable et cohérent pour les employeurs de prendre des décisions concernant les candidats.

Ils sont utiles car ils vous donnent l'occasion de voir **comment vos candidats se comportent dans différentes situations et sous pression**. Vous pouvez voir comment ils gèrent les conflits et comment ils travaillent avec les autres. Vous saurez également s'ils possèdent de bonnes compétences techniques ou s'ils ont besoin d'une formation complémentaire avant de pouvoir commencer à travailler au sein de votre équipe.

Le plus intéressant, c'est que les centres d'évaluation ne servent pas uniquement à l'embauche - ils peuvent aussi être **utilisés pour les évaluations de performance** ! A l'avenir, il se peut que les assessments soient réalisés en **réalité virtuelle (VR)**

## TENDANCE N°5

### Vers un recrutement plus inclusif.

En 2023, les stratégies de recrutement pourront être repensées pour accorder une importance particulière **à l'équité et surtout à l'inclusion**, de minorités, de personnes en situation de handicap et de seniors.

En effet, la lutte contre les discriminations au travail est une des causes majeures de notre décennie. L'inclusion de minorités dans une équipe ne doit pas être faite par obligation, ou pour renvoyer une "bonne image".

La diversité au sein d'une entreprise correspond à **l'embauche de plusieurs profils très différents** (âge, origines, religion, orientation sexuelle, etc.). Il s'agit d'une véritable force pour l'entreprise puisqu'elle **favorise la créativité et l'innovation**.

Elle permet aussi de souder un groupe de collègues et de créer un vrai sentiment d'appartenance à l'entreprise





## TENDANCE N°6

# People analytics : comprendre et améliorer son pilotage RH

Toujours dans un souci de productivité et de gain de temps, le “*people analytics*” ou **analyse de ressources humaines** sera probablement votre meilleur allié en 2023.

C’est une méthode profondément axée sur les données et les objectifs. Elle consiste à **étudier tous les processus, fonctions, défis et opportunités** liés à vos collaborateurs. L’objectif : réorganiser vos mobilités et vos plans de compétences pour l’**adapter aux rythmes, aux compétences, aux affinités** de chacun.

En collectant et en évaluant les données relatives au personnel, les responsables RH sont capables de **prendre de meilleures décisions** tout au long de la carrière de leurs employés, et pour mieux embaucher et mieux gérer les performances et la fidélisation des employés.

Capterra a dressé les [10 meilleurs outils de people analytics](#)

## TENDANCE N°7

# L'automatisation au secours des recruteurs et des RH.

Automatiser les tâches fastidieuses telles que la **présélection des CV** est important. Les automatisations permettent de vous concentrer sur des missions plus importantes comme les entretiens avec les candidats ou la gestion des équipes. La bonne nouvelle, c'est que **les ATS ont tendance à mieux prendre en charge ces automatisations.**

Parmi les meilleurs ATS du marché, on retrouve le plus souvent des **fonctionnalités qui automatisent le recrutement**, telles que : *l'intégration des sites d'emploi, l'intégration des médias sociaux, un système de suivi des candidats, un moteur d'analyse des CV, un logiciel d'entretien vidéo, des tests d'évaluation automatisés, des chatbots de recrutement.*

Bref, une mine d'or pour tout les recruteurs modernes et technophiles



## TENDANCE N°8



# Miser sur l'expérience-candidat : trop longtemps négligée.

Lors de votre processus de recrutement, la manière dont vos candidats et nouvelles recrues **perçoivent et ressentent votre marque est un élément crucial.**

Cette tendance ne concerne **pas uniquement le moment de l'entretien**, mais commence dès la lecture de votre offre d'emploi par le candidat, pour se poursuivre tout au long du processus de candidature, d'entretien et même d'intégration.

De nombreux logiciels et outils existent aujourd'hui pour améliorer ce versant de votre recrutement.

Veillez à rendre vos offres d'emploi **attractives**, et faites en sorte que l'accueil des candidats se fasse dans les meilleures conditions possibles. Cette expérience candidat peut être sanctionnée par des avis sur LinkedIn, Glassdoor ou Google Avis.

C'est un élément important pour préserver **l'engagement du candidat tout au long du processus de recrutement.**

L'expérience candidat est donc un élément crucial du processus d'embauche qui a très longtemps été négligé, mais qui se renforcera durant les prochaines années.



## Les ATS gagnent du terrain chez les PME & ETI, avec des fonctionnalités avancées.

L'automatisation du recrutement a débuté il y a quelques années déjà, et ce processus sera de plus en plus affiné en 2023.

La plupart des recruteurs utilisent aujourd'hui des logiciels pour améliorer l'efficacité et la vitesse du recrutement. Ces outils permettent de repérer les talents, de les recruter, et même de fixer des rendez-vous avec les candidats.

La technologie des ATS permet de distinguer les comportements, les capacités d'adaptation et d'apprentissage des candidats et offre de plus en plus de possibilités.

Parmi les plateformes les plus connues, on citera Candidesk, Between, Beehire, Eurécia et Foederis.





74%

des équipes de recrutement qui utilisent des ATS constatent qu'elles trouvent plus facilement des talents.

Source : étude LinkedIn.

## TENDANCE N° 10



# Le flex-office révolutionne les relations professionnelles et la productivité

C'était sans conteste la grande star des tendances RH 2022, le flex working sera amené à continuer, et à se banaliser encore plus en 2023.

Le flex-office ou flex-working est un mode de travail **hybride qui allie travail au bureau et télétravail** a su et continue à séduire une grande majorité d'entreprises françaises. En tête des usages, 2 à 3 jours en présentiel en entreprise et 2 à 3 jours en télétravail.

Le flex working contribue au **bien-être** de l'employé et à la réduction des coûts, et les outils de digitalisation ont pu répondre à tous les questionnements liés à l'organisation. De plus, selon le CNP, **le télétravail augmenterait la productivité de 5 à 9%**

Le grand défi de 2023 sera de continuer à veiller sur le **respect de l'équilibre vie privée et vie professionnelle**. Parmi les mesures de protection : limiter le nombre d'appels par jours ou empêcher les employés d'envoyer des mails en dehors des horaires de travail, etc.





**Conclusion : que faut-il retenir à propos de l'IA ChatGPT ?**

## Conclusion, par les fondateurs du Groupe OpenSourcing.

“

ChatGPT offre de nombreuses possibilités pour améliorer les processus de recrutement des entreprises. En automatisant certaines tâches, en analysant rapidement et précisément les CV et en améliorant l'expérience candidat, il peut contribuer à une meilleure efficacité et à une réduction des biais. Toutefois, il est important de prendre en compte les défis et les considérations éthiques liés à son utilisation. Les entreprises qui souhaitent intégrer ChatGPT dans leur recrutement doivent adopter les meilleures pratiques et être conscientes des régulations locales pour assurer une utilisation éthique et responsable de cette technologie.

”



— Par Sébastien Canard & Dan Guez,  
Co-fondateurs du Groupe OpenSourcing

# A propos des auteurs de ce Guide



Dan GUEZ

Après une première expérience dans le monde du recrutement au sein du groupe **Adecco**, il rejoint le site emploi keljob.com en 2001 en tant que commercial. En 2002, il intègre l'équipe commerciale Keljob.com comme commercial terrain et évolue pour devenir chef des ventes du groupe Adenclassifieds (Cadremploi, Keljob). Après **8 années d'expérience dans le monde du recrutement en ligne**, avec ses associés, il décide de créer **OpenSourcing**.



Sébastien Canard

Après une expérience réussie à Londres, il entre en 2000 chez **Keljob.com** pour participer au lancement commercial du site. Il crée et prend la direction de la division clients. Il évolue par la suite en tant que Directeur des Ventes Clients au sein du **jobboard** Keljob.com et comme responsable marketing d'AdenClassifieds (Cadremploi, Keljob) C'est fort de plus de 8 années d'expérience dans le monde du recrutement en ligne, qu'il décide de créer **OpenSourcing**.



Groupe OpenSourcing

Sourcing - Recrutement - RPO - Management de transition

## Vous souhaitez vous faire accompagner dans vos recrutements ?

*“Depuis de plus de 14 ans, nous vous accompagnons, vous **les recruteurs, les managers de grands groupes et les dirigeants de PME** dans leur sourcing et leurs recrutements. Notre objectif : vous permettre de **recruter les meilleurs profils, à budget maîtrisé.**”*

Le Groupe OpenSourcing est bien plus qu'un simple cabinet de recrutement. Demandez une consultation pour savoir comment nous aidons déjà plus de 50 grands comptes & PME à gagner en efficacité dans leurs recrutements.

[Réserver une consultation offerte](#)

Sous réserve de disponibilité. Conseil : réservez quelques jours à l'avance, les créneaux disponibles partent vite.