



BROCHURE I.A :
VOTRE ALLIÉE POUR DEVENIR UN RECRUTEUR AUGMENTÉ !

Bienvenue dans le futur du travail...

Celui dans lequel l'I.A vous permet de devenir **un recruteur augmenté !**

Selon notre dernier sondage LinkedIn, **38% des répondants ont une perception très positive de l'I.A dans le recrutement** et sont pour l'innovation, et 48% la perçoivent avec prudence, ils voient le potentiel mais ont quelques réserves.

On le sait, avec l'avènement de technologies révolutionnaires telles que ChatGPT, le paysage professionnel et le domaine des ressources humaines ont connu et **connaissent encore des transformations profondes**. Ces LLM (modèles de langage), ont rapidement dépassé le stade de la curiosité technologique pour devenir **des outils puissants**, modifiant radicalement **notre manière de travailler, de recruter, et d'interagir**. En moins de 6 mois, ChatGPT a capté l'attention mondiale, générant des centaines de millions de résultats de recherche et **évoquant un futur où les frontières entre l'intelligence humaine et artificielle s'amenuisent...**

Ces technologies ne sont pas seulement des avancées, ce sont des invitations à redéfinir les rôles et l'essence même des décisions. Plutôt que de se positionner en concurrence, **l'intelligence artificielle se révèle être un partenaire précieux**, augmentant les capacités et élargissant les horizons de ce qui est possible.

Cette technologie **ne cherche pas à remplacer l'humain**, mais à enrichir le potentiel, en offrant des perspectives novatrices pour surmonter les défis inhérents au recrutement et à la gestion des talents. En s'appuyant sur une compréhension affinée et objective des candidats, l'I.A **ouvre la voie à des décisions plus éclairées**, plus justes, et limite les biais cognitifs. Elle incarne une véritable révolution, non seulement technologique mais profondément humaine, et peut **vous transformer en véritables recruteurs augmentés !**

Cette brochure vise à montrer comment, loin d'être une menace, l'intelligence artificielle représente une opportunité sans précédent pour les professionnels RH et les recruteurs de **redéfinir le paysage du recrutement**, en harmonisant innovation et humanité.

SOMMAIRE.

01

QU'EST-CE QU'UN RECRUTEUR AUGMENTÉ ?

Découvrez ce qu'est un recruteur augmenté, ses avantages et comment en devenir un !



P.4

02

VÉRIFIEZ CES 3 POINTS LORSQUE VOUS UTILISEZ L'I.A !

Assurez-vous que les outils d'I.A que vous choisissez respectent bien ces 3 critères !



P.7

03

DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ : COMMENT L'IA REDÉFINIT LE RECRUTEMENT ?

Retrouvez les méthodes innovantes que l'I.A peut offrir pour promouvoir activement la diversité et l'équité !



P.8

04

NOTRE INGRÉDIENT SECRET POUR BOOSTER VOS PERFORMANCES

Plongez dans le cœur de notre technologie et découvrez comment nous utilisons l'I.A !



P.9

05

RETOUR D'EXPÉRIENCE D'ARMATIS

Les défis rencontrés, leur perception de l'I.A : Lisez le témoignage d'Armatiss !



P.11

06

CONCLUSION ET RÉSULTATS

Découvrez les résultats obtenus chez nos clients avec des études de cas complètes et chiffrées.



P.13

1 Qu'est-ce qu'un recruteur augmenté ?

CONCENTREZ-VOUS SUR LES TÂCHES QUI COMPTENT VRAIMENT.

Si certains ont encore du mal avec l'I.A, d'autres l'ont parfaitement intégrée dans leurs processus de recrutement. **Gain de temps, limitation des biais cognitifs**, et simplicité d'utilisation, l'I.A a de nombreux atouts quand il s'agit de **détecter avec efficacité le potentiel des candidats**.

Découvrez comment **gagner en productivité en automatisant certaines étapes** de votre recrutement et **devenez un recruteur augmenté !**

Le recrutement augmenté

Le **recruteur augmenté** utilise l'I.A de façon astucieuse pour optimiser son recrutement, **réduisant ainsi le temps de présélection** en se focalisant sur les candidats les plus pertinents.

Cette approche révolutionne le recrutement en **renforçant la performance des équipes**, en améliorant la satisfaction des candidats et en minimisant le turnover, tout en **alignant étroitement les décisions de recrutement** avec les stratégies globales de l'entreprise.

Un recruteur augmenté **sait utiliser l'I.A à son avantage** pour rester productif et **se concentrer sur le corps de son métier : l'humain**.



Les avantages du recrutement augmenté

Les avantages du recrutement augmenté sont nombreux, offrant une révolution significative des processus RH :

- 👉 **Optimisation du temps et des ressources**,
- 👉 **Réduction des biais** dans le processus de sélection,
- 👉 **Amélioration de la diversité et de l'inclusion**,
- 👉 **Meilleure prédiction** de la performance des candidats,
- 👉 Valorisation de la **marque employeur**,
- 👉 Hausse de la **performance des équipes**,
- 👉 **Diminution du turnover**,

Rester humain, et savoir utiliser l'Intelligence Artificielle pour optimiser certains processus, telle est la devise du recruteur augmenté !



Check-list pour devenir un recruteur augmenté :

- ☐ **Choisissez les bons outils d'IA** : Nous y reviendrons un peu plus tard mais le plus important est de sélectionner des solutions d'I.A éprouvées, spécifiquement conçues pour le recrutement. Et qui **correspondent à vos besoins et objectifs RH**.
- ☐ **Formez-vous et votre équipe** : Assurez-vous de **comprendre comment fonctionnent ces outils** pour les utiliser efficacement et tirez le meilleur parti de leurs fonctionnalités.
- ☐ **Restez au cœur du processus décisionnel** : Utilisez l'I.A comme un **outil d'aide à la décision**, mais gardez le contrôle final, en particulier pour les aspects humains et relationnels du recrutement.
- ☐ **Approfondissez vos connaissances sur l'I.A** : Plus vous en saurez sur l'I.A, mieux vous pourrez l'utiliser à votre avantage. Nous avons d'ailleurs une **petite surprise sur la page suivante...**

Le conseil en + : Le recrutement prédictif !

En support au recrutement augmenté, le recrutement prédictif va prédire l'avenir... En effet, **l'I.A permet de déterminer le potentiel** d'un individu à intégrer un poste. Le but étant de **limiter le turnover** et donc les frais liés à un recrutement raté. C'est en se basant sur des **données intrinsèques à l'entreprise** comme : les employés actuels, le taux de désengagement sur un poste similaire, les qualités humaines appréciées dans les équipes ou leur niveau de satisfaction que l'I.A va être en mesure de **savoir quel est le profil qui match**. Pour ce faire, les RH devront déterminer en amont les facteurs-clés de performance du poste à pourvoir. Après, l'élaboration précise d'un profil idéal, **on laisse faire l'algorithme pour la sélection des meilleurs candidats potentiels !**

Les ressources du recruteur augmenté !

Replays, guides, contenus scientifiques, experts : Retrouvez des **ressources pour approfondir la thématique de l'Intelligence Artificielle.**



Algorithme, leadership : vers une parité Homme/Femme

Tribune Forbes rédigée par Emeric Kubiak – Head of Science, AssessFirst.

[Découvrir !](#)

Will Algorithms Remove Gender Bias in Hiring?

Recherche d'Emeric Kubiak pour Psychology Today.

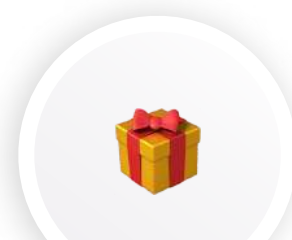
[Découvrir !](#)

DIVERSITÉ



BOXRH : Gain de temps pour trouver les bons candidats !

Une box remplie de ressources, qui a été partagée seulement en exclusivité !

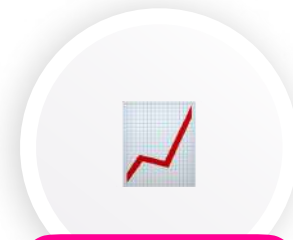
[Télécharger !](#)

Workshop ChatGPT - Spécial recruteurs

Obtenez un ensemble de prompts recrutement, par Brice Trophard, Formateur ChatGPT.

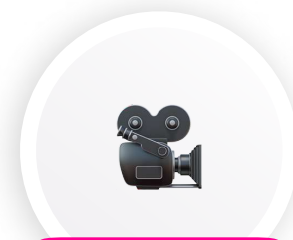
[Participer !](#)

RECRUTEMENT



Guide d'auto-évaluation I.A

Analyser le positionnement éthique et de protection des données dans le cadre de l'intelligence artificielle.

[Télécharger !](#)

Étude I.A et RH

Suite à une étude réalisée avec myRHline, quels sont les principaux enseignements à retenir ?

[Regarder !](#)

IA au travail : Comment générer de l'enthousiasme ?

Tribune Forbes rédigée par Emeric Kubiak – Head of Science, AssessFirst.

[Découvrir !](#)

ChatGPT peut-il bouleverser les Ressources Humaines ?

Dans HBR France, par Simon Baron et Emeric Kubiak.

[Découvrir !](#)

Réinventer les RH

Stéphanie Armangeau et Emeric Kubiak échangent sur le pouvoir des sciences du comportement et de l'IA.

[Regarder !](#)

RH



Notre chaîne Youtube

Conseils sur la thématique, sciences, actualités produits, retrouvez-nous sur Youtube pour rester à jour !

[Suivre !](#)

LEAD THE FUTURE

Comment l'I.A peut décupler votre performance !

David Bernard et Alexandre Collignon vous partagent leurs conseils.

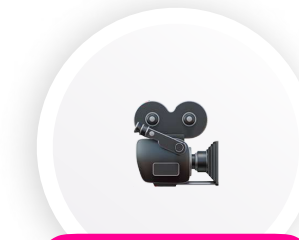
[Regarder !](#)

PERFORMANCE



IA Générative : Quel impact pour les RH ?

Notre équipe Science vous aide à comprendre quelles stratégies adopter pour rester à jour !

[Regarder !](#)

Webinar : IA Générative

Emeric Kubiak d'AssessFirst et Christophe Patte de myRHline échangent sur l'IA et l'emploi.

[Regarder !](#)

GESTION DES TALENTS

La méthode AssessFirst x I.A !

**3 points à vérifier lorsque
vous utilisez l'I.A**

**Diversité et équité :
Comment l'I.A peut aider ?**

**Notre ingrédient secret pour
booster vos performances**

2 | 3 points à vérifier lorsque vous utilisez l'IA !

VÉRIFIEZ VOTRE UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE.

L'année 2023 a marqué une étape importante dans **l'essor de l'intelligence artificielle** (IA) générative, incarnée par des technologies telles que ChatGPT. En 2024, cette utilisation va être généralisée. Si l'IA apporte une évolution majeure, elle requiert de la part des recruteurs **une compréhension et un choix judicieux des outils à intégrer** dans leur arsenal professionnel.

Le potentiel est là, mais comment en tirer le meilleur parti ?

La réponse réside dans la capacité à **identifier les solutions d'IA qui respectent des principes essentiels** :

1

Biais algorithmiques :

👁️ Vérifiez toujours que l'IA que vous utilisez **n'introduit pas de biais** dans le processus de recrutement à travers ses données d'entraînement.

✅ Notre solution, basée sur des données neutres telles que la personnalité, **limite justement les biais cognitifs** dans le recrutement. Utiliser AssessFirst favorise donc une approche équilibrée et éthique, **encourageant la diversité et l'inclusion** au sein de votre entreprise.

2

Perte de contrôle :

👁️ Il est essentiel de s'assurer que l'introduction de l'IA dans votre processus de recrutement **n'entraîne pas une perte de contrôle** sur les décisions importantes, mais les accompagne plutôt. L'idée n'est pas de remplacer mais d'optimiser.

✅ Notre solution est conçue pour être un **outil d'aide à la prise de décision**. Vous pouvez ainsi **prendre vos décisions éclairées** en utilisant les données et les analyses générées.

3

Confidentialité des données :

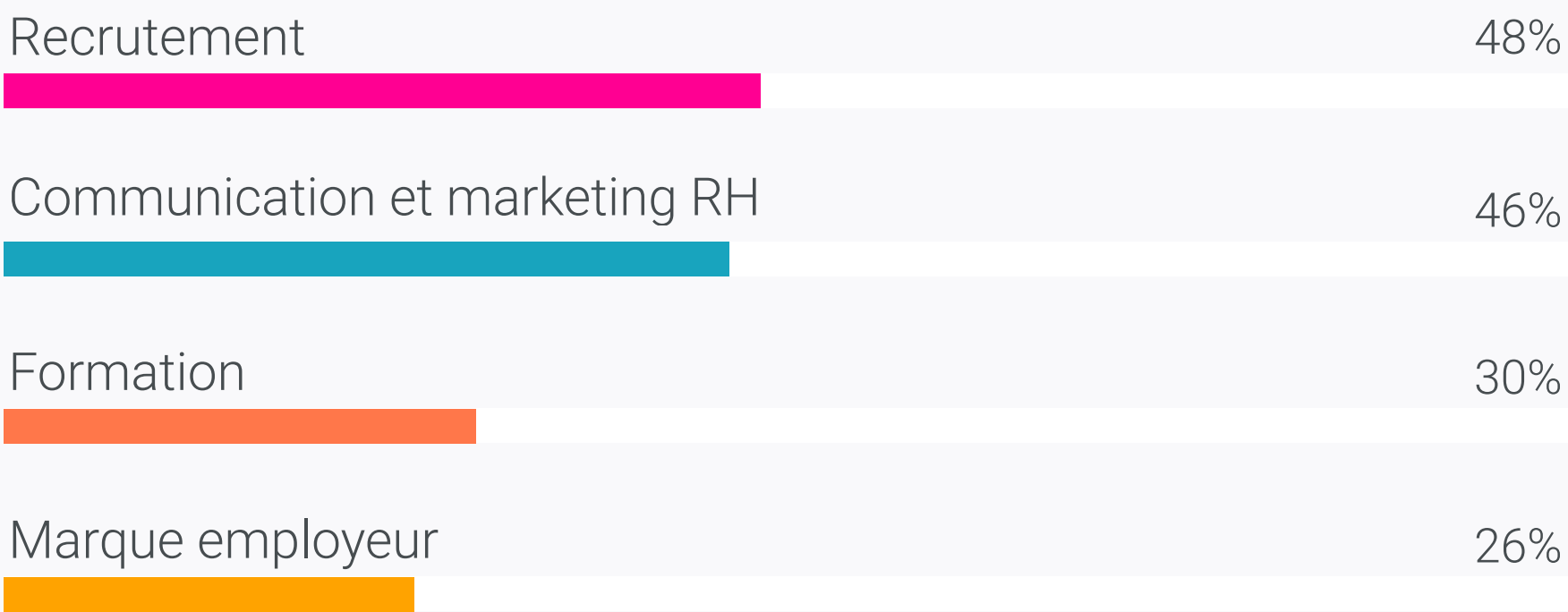
👁️ Assurez-vous de vérifier que l'outil d'IA utilisé pour le recrutement **respecte bien la confidentialité des données**.

✅ Respectueux des réglementations strictes de protection des données, AssessFirst vous **garantit un traitement sûr et transparent** des informations de vos candidats. On vous propose d'ailleurs un Guide ultra-complet et pragmatique sur le sujet : [Télécharger le Guide CNIL](#).



Que disent les chiffres ?

Selon l'étude « Les RH face à l'IA : La fonction RH est-elle prête pour ce défi ? » que nous avons mené en partenariat avec MyRHline, les 547 professionnels RH répondants pensent que les processus impactés par l'IA sont :



3 | Diversité et équité : Comment l'I.A peut aider ?

CHOISIR DES OUTILS D'IA ÉTHIQUES ET SCIENTIFIQUEMENT VALIDÉS.

Toujours selon l'étude « Les RH face à l'I.A », **65% des professionnels RH ne font pas confiance à la qualité des données issues de l'I.A.** Et pour cause ! On se souvient du cas de l'algorithme sexiste d'Amazon, ou encore du cas de recrutement biaisé en cours du procès de Workday.

Ces exemples illustrent parfaitement **les risques associés** à l'utilisation d'outils de recrutement **non vérifiés ou mal conçus**, soulignant l'importance cruciale de **sélectionner des solutions basées sur une science solide et éthique !**

Et chez AssessFirst ?

C'est pour cela que chez AssessFirst, nous proposons une **approche innovante et scientifiquement validée** pour le recrutement. Notre plateforme utilise des **modèles prédictifs construits sur des bases psychométriques rigoureuses** et une analyse approfondie des données comportementales, garantissant ainsi des **processus de sélection objectifs, équitables et limités en biais**. Contrairement à ces outils « bullshit » qui posent problème, les algorithmes d'AssessFirst sont conçus pour **valoriser la diversité et promouvoir l'inclusion** en éliminant les biais inconscients, souvent présents dans les processus de recrutement traditionnels.

Nous comprenons que la confiance dans les outils d'I.A commence par **la transparence et l'engagement envers la science**. C'est pourquoi nos modèles sont régulièrement revus et actualisés en fonction des dernières recherches en psychologie du travail et en sciences des données, assurant à nos utilisateurs non seulement **la conformité** avec les normes éthiques les plus strictes mais aussi **une efficacité et une précision inégalées dans la prédiction du succès des candidats !**

Nos études à consulter :

👉 **Addressing the Diversity-Validity Dilemma Using Generative Adversarial Networks**, par Emeric Kubiak et Tales Marra.

👉 **Gender equity in hiring: examining the effectiveness of a personality-based algorithm**, par Emeric Kubiak, Maria I. Efremova, Simon Baron et Keely J. Frasca.

Pour découvrir toutes nos recherches, et les différents articles sur le sujet,

[rendez-vous sur notre Science Knowledge Hub !](#)



Et si vous preniez un cours de cuisine ?!

Contrairement à tout ce qu'on peut lire, **non, l'I.A ne discrimine pas !**

Et vous savez quoi ? Elle n'est ni raciste, ni misogyne, ni élitiste... En fait, l'I.A n'a pas d'intentions, elle exécute simplement ce pour quoi elle est programmée. Et c'est uniquement **la façon dont elle est programmée qui peut poser problème**, car elle est affectée par **un certain nombre de biais**.

La bonne nouvelle, c'est que sans aucun savoir technique, vous pouvez **maîtriser l'impact de votre algorithme**. Pour ça, il faut simplement comprendre l'I.A. Tout le monde connaît les basiques de la cuisine, voici donc une analogie qui parlera à n'importe qui !

👉 **Son fonctionnement ressemble à un cours de cuisine.**

D'après l'analogie de Cassie Kozyrkov, Head of Decision Intelligence chez Google.

🥬 **Nos données correspondent à nos ingrédients :**

Leur qualité est déterminante pour réussir notre plat !

Prenez-en des périmés ou de mauvaises qualités, le résultat risque de ne pas être très appétissant... 🙄

📖 **Les modèles mathématiques correspondent aux recettes :**

Chaque ingrédient doit être utilisé dans les bonnes proportions et au bon moment.

🔍 **Les algorithmes sont nos instruments de cuisine :**

Ce qui va nous permettre d'exécuter notre recette !

Vous avez donc la main sur l'I.A !



4 Notre ingrédient secret pour booster vos performances !

ET PRENDRE DES DÉCISIONS VÉRITABLEMENT ÉCLAIRÉES.

Pour recruter, certains recruteurs continuent de **s'appuyer sur leur intuition**. Si l'intuition reflète nos idées et croyances profondes, elle est **souvent trompeuse**. En raison de biais cognitifs, l'intuition du recruteur peut l'amener à **ne pas choisir la bonne personne**. Mieux vaut **se tourner vers des méthodes plus scientifiques**.

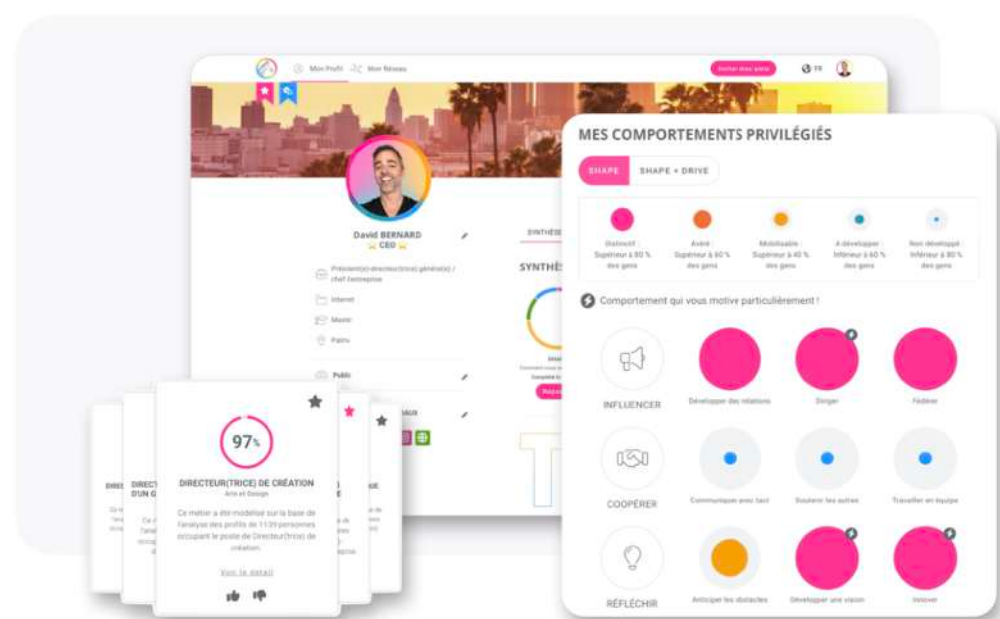
L'**intelligence artificielle** se présente comme une solution innovante pour **pallier les limites de l'intuition** humaine et **fiabiliser les processus de recrutement**.



Un outil pour répondre à ces enjeux !

Notre technologie d'I.A n'est pas seulement un outil d'analyse, mais un **véritable guide prédictif**. En explorant les tendances et comportements de vos collaborateurs, notre solution **détermine avec précision les facteurs clés de succès** pour divers rôles. Avec notre IA, vous n'êtes plus dans le flou ou dans l'approximation. **Chaque décision RH** que vous prenez est étayée par des données concrètes, vous **offrant une vision claire** de ce qui fonctionne et de ce qui nécessite des ajustements.

Des collaborateurs
30% plus performants,
2X plus rapidement.



Testez gratuitement notre solution pendant 14 jours !

Je veux tester !



4 étapes à suivre !

1

Identifier pour générer un modèle.

Grâce à l'analyse d'un échantillon cible, l'I.A **identifie les traits de personnalité, de motivations, et de raisonnement** qui expliquent **la réussite sur un job**.

2

Mesurer l'adéquation des candidats avec le modèle.

Après avoir invité les candidats à **passer les questionnaires**.

3

Décision et sélection objective.

Vous êtes en mesure de **comprendre le potentiel de chaque individu** et de découvrir les points de décalage éventuels entre le profil et vos attentes.

4

Référentiel dynamique.

Vous pourrez ensuite **affiner le modèle en continu** pour **optimiser vos prises de décision**.

La différence AssessFirst !

- 👉 Limitation des biais.
- 👉 Gain de temps dans vos processus RH.
- 👉 Des algorithmes non-discriminants.
- 👉 Décision plus efficace.
- 👉 Traitement systématique et structuré des données, en règle avec la RGPD.

4 Notre ingrédient secret pour booster vos performances !

GÉNÉREZ DES MODÈLES PRÉDICTIFS À PARTIR DE VOS OFFRES D'EMPLOI GRÂCE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE !

On le sait, dans le recrutement, les **équipes RH sont confrontées à de multiples défis**, parmi lesquels figurent la **gestion optimale de leur temps et de leurs ressources**, ainsi que la nécessité d'**améliorer continuellement** la qualité de leurs processus de sélection.

Ces enjeux sont amplifiés par la **pression de réduire les délais** de recrutement tout en **augmentant la qualité** de ces derniers, une équation complexe qui **requiert des solutions innovantes et efficaces**...

Ça tombe bien, nous venons de sortir **une toute nouvelle fonctionnalité** !



Un outil pour répondre à ces enjeux !

Qu'il s'agisse d'**analyser le potentiel** commercial de vos collaborateurs, d'**identifier les leaders** de demain ou encore d'**évaluer la capacité de jeunes diplômés** à réussir au sein de vos équipes, nos **algorithmes prédictifs** vous permettent de **couvrir toutes les facettes de l'analyse du potentiel** !

Pour vous aider à **faire face aux enjeux mentionnés**, AssessFirst a développé une nouvelle fonctionnalité : la **génération de modèles prédictifs à partir de vos fiches de poste et offres d'emploi**. Cette innovation **repose sur une intelligence artificielle** de pointe, garantissant simplicité d'utilisation, efficacité accrue, et limitation des biais, pour **des décisions de recrutement améliorées** !

La différence AssessFirst !

- 👉 **Simplicité d'utilisation** : générez vos modèles prédictifs en copiant-collant simplement vos offres d'emploi.
- 👉 **Gain de temps significatif** : développez des modèles 45 fois plus rapidement.
- 👉 **Technologie de pointe** : utilisez une technologie avancée permettant une analyse fine et une neutralisation des biais.
- 👉 **Fiabilité inégalée** : soyez rassurés, notre I.A assure la génération de modèles avec une fiabilité et une précision exceptionnelle.

Modèles prédictifs via les offres d'emploi !

Pour **optimiser la qualité de vos décisions**, l'élaboration de modèles prédictifs robustes et fiables est cruciale. Les résultats démontrent, en moyenne, des **gains de performance de 40%** et un **turnover divisé par deux** quand les décisions de recrutement sont prises sur base de l'adéquation des candidats au modèle.

Cependant, la conception de ces modèles peut souvent s'avérer être un processus long, coûteux et inefficace, **influencé par des biais inhérents** à la cognition humaine...

Pour dépasser ces défis, **AssessFirst vous donne la possibilité de générer vos modèles prédictifs de façon automatique, à partir de vos fiches de poste et offres d'emploi**. Une solution de pointe en **intelligence artificielle**, qui se distingue par sa simplicité d'utilisation, son efficacité et son absence de biais, élevant ainsi les standards d'excellence de notre industrie.

Notre ambition ? Vous permettre d'accéder à une fonction qui **simplifie, accélère et rend plus intelligente la création de vos modèles prédictifs**. La sophistication et l'efficacité de cette solution sont conçues pour répondre à vos besoins les plus spécifiques, permettant ainsi une sélection de talents plus pertinente et éclairée.

Comment ça marche ?

Collez l'offre d'emploi, cliquez sur 'Valider'... Laissez la Science opérer !

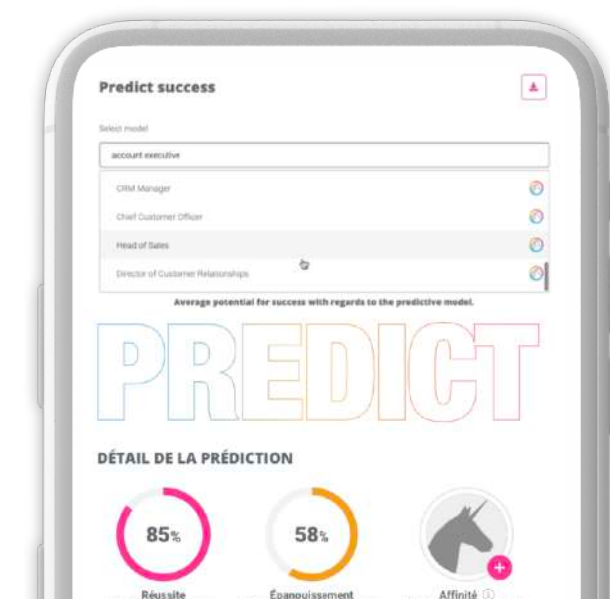
Notre I.A analyse l'offre avec précision pour extraire les compétences requises, et sélectionne les dimensions de personnalité et de motivations les plus pertinentes pour le poste en question. Mais ce n'est pas tout ! Elle évalue également la qualité et l'équité du modèle avec une acuité sans précédent. En seulement une minute, votre modèle, fin prêt et ultra-personnalisé, est à votre disposition !

GAIN DE TEMPS

98%

La SNCF souhaitait développer 20 modèles prédictifs pour différents postes dans des délais restreints. En l'état, créer ces modèles sur la base d'une analyse humaine aurait nécessité environ 15h de travail.

L'utilisation de la fonctionnalité leur a permis de réaliser le travail en seulement 20 minutes, soit plus de 14 heures économisées.

**En savoir plus !**

5 | Retour d'expérience !

AVOIR DES PARTAGES D'EXPÉRIENCE DE SES PAIRS.



Lucie Villard, Coordinatrice du recrutement chez Armatiss.

Entreprise spécialisée dans la **gestion de la relation client**. Forte de plus de **30 ans d'expérience**, sa valeur ajoutée réside dans sa capacité à **construire des relations durables** entre ses clients et leurs consommateurs.



Quels ont été les défis rencontrés lors de l'intégration de l'I.A dans vos processus RH et comment les avez-vous surmontés ?

« Il y a eu quelques craintes du côté opérationnel, notamment sur la **normalisation des processus** qu'elle pourrait imposer. Les recruteurs redoutaient que l'outil ne se substitue à leur jugement en **prenant les décisions à leur place**. Cependant, **l'outil est principalement un assistant**, fournissant des données essentielles pour mieux comprendre nos candidats. Notre objectif principal était **d'améliorer l'expérience des candidats** en approfondissant la connaissance que nous avons d'eux et de

leurs aspirations, pour affiner nos décisions. On a ensuite fait le point au bout d'un an d'utilisation. Nous avons eu accès à des statistiques pour **identifier les recruteurs qui suivaient ou s'écartaient** naturellement des suggestions du modèle prédictif et de ses scores. Étonnamment, nous avons découvert que même les recruteurs qui ne se concentraient pas strictement sur les scores mais plutôt sur les données fournies aboutissaient souvent à des conclusions similaires, révélant une concordance avec le modèle prédictif. Nous avons **pris le temps d'identifier les freins**, qui ne concernaient pas forcément l'outil, ni la crainte d'être remplacés. Mais plutôt d'une **méconnaissance du fonctionnement et de la manière d'utiliser efficacement** les informations fournies. »



Quelles fonctionnalités de notre I.A avez-vous trouvées les plus utiles et pourquoi ?

« Celles que je ne connais pas encore !

Il y a plusieurs fonctionnalités qui m'ont interpellées lors des dernières sorties. Par exemple, la capacité à **générer des modèles prédictifs directement à partir de la fiche de poste** est impressionnante. Cela s'avère **particulièrement utile pour les fonctions techniques** ou celles que nous ne recrutons pas fréquemment. Avant, je devais construire moi-même ces modèles prédictifs en m'appuyant sur les détails de la fiche de poste. Pour mes pairs moins familiers avec AssessFirst, cette nouvelle fonctionnalité va leur offrir **un assistant précieux** qui va les aider, les rassurer et leur faire gagner du temps !

Il y a aussi une **réduction des biais** lorsqu'il s'agit de trouver le bon profil. Nos jugements peuvent être influenceurs parce que l'on va projeter, ce que l'on a entendu dire, de ce que l'on connaît de l'activité, et aussi les biais des managers et des opérationnels. L'utilisation des modèles I.A permet donc de **minimiser ces biais en fournissant une analyse basée sur des données objectives**.

Aujourd'hui, **ce que l'on utilise le plus**, ce sont les **modèles I.A**. On a notre modèle prédictif qui est construit avec beaucoup de données, alimenté annuellement qu'on retravaille avec les équipes d'AssessFirst sur un objectif d'épanouissement et de turnover. L'idée est d'**étendre cette approche à d'autres aspects de notre gestion RH**. »

Comment percevez-vous le rôle de l'I.A dans l'évolution du recrutement et des RH ?

« Comme un **super assistant capable de soutenir** les gestes métiers dans une multitudes de domaines. Bien que son introduction puisse susciter des inquiétudes initiales, il est clair qu'**elle ne remplacera jamais l'humain dans le domaine du recrutement**, qui est fondamentalement une activité humaine. Par exemple, lors de ma première utilisation de ChatGPT pour des recrutements techniques, j'ai pu obtenir **une synthèse claire et explicative en seulement deux minutes**, ce qui m'a aidé à **gagner en temps et en compréhension**.

Un autre aspect qui m'est très utile est la **personnalisation des réponses aux candidats**. Chez Armatiss, **nous apportons une réponse systématique à chaque candidature**. Afin d'y parvenir, sur les postes où nous **recevons beaucoup de candidatures**, nos réponses sont très génériques et impersonnelles, invitant les personnes à nous rappeler si ils souhaitent plus d'informations. Très clairement, **moins de 1% des candidats** le font. Depuis 1 mois, j'utilise l'I.A pour créer des réponses adaptées aux situations et aux profils. Depuis que j'ai commencé cette pratique, les **candidats ont exprimé leur surprise et leur gratitude** pour cette attention personnalisée, ce qui **valorise également notre marque employeur**.

En fin de compte, **l'I.A me permet de devenir une meilleure professionnelle** en me libérant **du temps pour des actions plus humaines**. »

Qui sommes-nous ?

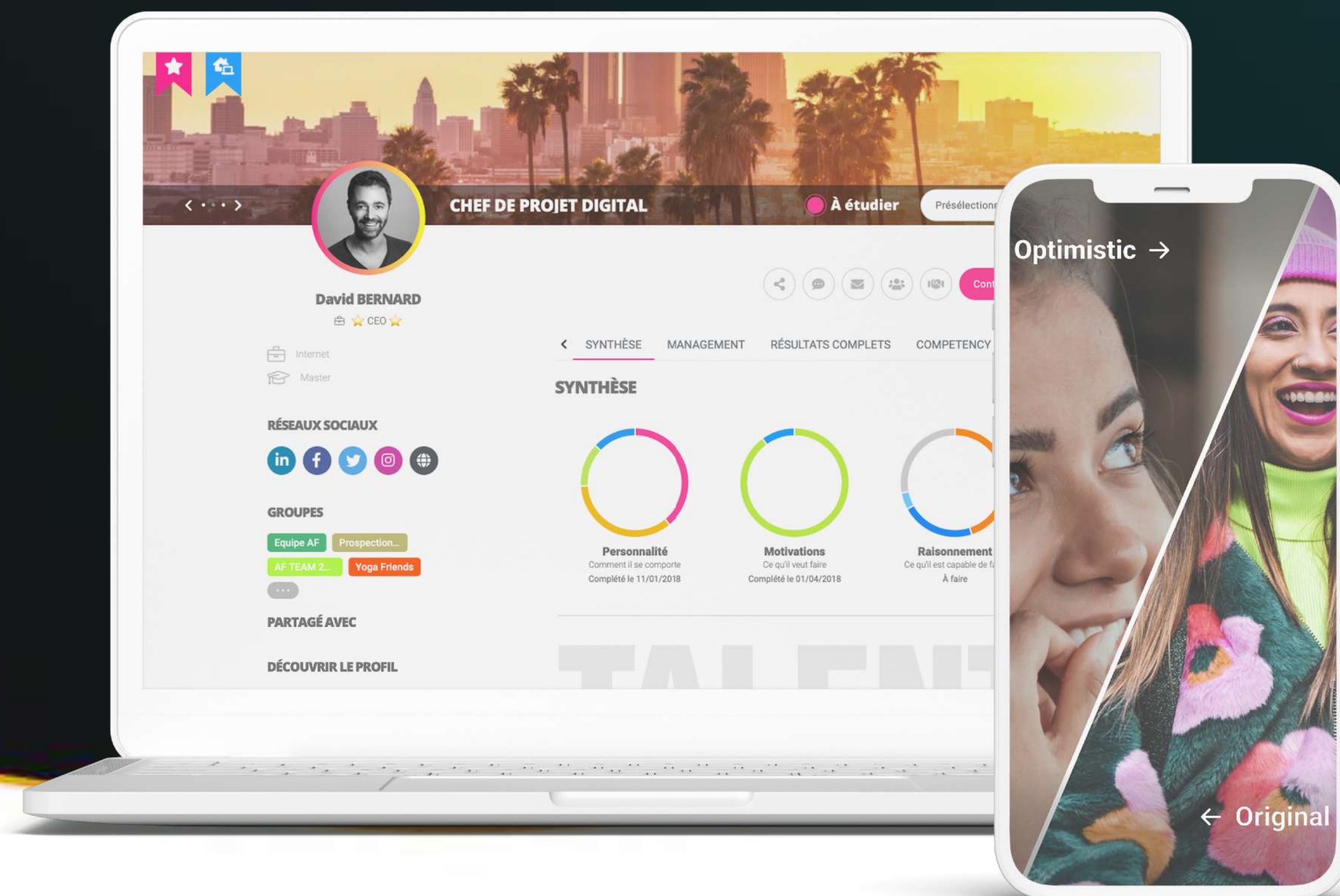
AssessFirst aide, depuis 2002, les professionnels RH et les managers opérationnels à **prendre de meilleures décisions** concernant les personnes, ceci à **toutes les étapes de la gestion des talents** (recrutement, identification du potentiel, développement, mobilité, constitution et management d'équipes).

Concrètement, nous le faisons en mettant à votre disposition **une solution de prédiction du facteur humain** qui s'appuie sur l'analyse du potentiel réel des personnes, **bien au-delà de leur CV**.

Aujourd'hui, ce sont plus de **3 500 entreprises** réparties dans **40 pays** qui utilisent AssessFirst pour faire de meilleurs recrutements et gérer plus efficacement leurs talents en interne.

Dans un contexte où tout va plus vite, où l'incertitude, la complexité et l'ambiguïté dominant, la plupart des entreprises cherchent désormais à **attirer et à recruter les profils** qui sauront porter et/ou accompagner leur nécessaire transformation.

C'est pourquoi elles se tournent désormais vers la **prise en compte du potentiel** des individus, bien au-delà de leur pedigree ou des expériences qu'ils peuvent afficher sur leur CV.



Attraction

Devenez un aimant à talents.

Transformez vos visiteurs en candidats ultra-qualifiés en leur permettant de découvrir les postes qui correspondent à leur personnalité et à leurs aspirations.

Sourcing

Sourcez des talents, pas des CV.

Accédez à une base ultra-qualifiée de plus de 350 000 profils, et sélectionnez les meilleurs d'entre eux en fonction de leurs soft-skills.

Évaluation

Accédez au potentiel réel.

Identifiez ce qui motive les individus, mais aussi leurs talents naturels, leurs soft-skills et mettez en lumière leurs capacités à apprendre et à gérer la complexité ou encore l'incertitude.

Développement

Aidez-les à devenir meilleurs.

Identifiez les points forts, les axes de développement de chacun.e. Mettez en place des plans de développement personnalisés et réalistes pour leur permettre de devenir meilleurs.

Conclusion.

Nous l'avons vu, l'I.A n'est pas juste une avancée technologique, mais une **véritable révolution** dans la manière de recruter. Toutefois, pour que vous et votre entreprise restiez compétitifs et à la pointe, il est crucial de **commencer à intégrer l'I.A dès maintenant !**

Intégrer l'I.A dans vos processus vous permettra non seulement de **renforcer vos pratiques de recrutement** mais aussi d'éviter de prendre du retard sur vos concurrents. Le monde évolue rapidement, et l'I.A est au cœur de cette transformation. Ne pas s'adapter à cette nouvelle réalité pourrait vous laisser derrière, avec des impacts significatifs sur votre **capacité à attirer, recruter et retenir les meilleurs talents**.

Nous vous encourageons donc à ne pas simplement envisager l'I.A comme une option, mais comme une nécessité stratégique. Chez AssessFirst, nous sommes **prêts à vous aider à comprendre les meilleures pratiques** et à mettre en œuvre des solutions qui **renforcent et valorisent votre processus de recrutement**.

Nous sommes là pour **vous accompagner dans cette révolution !**
Alors, êtes-vous **prêt.e à passer à l'action ?!**

Prenez rendez-vous !



« Je recommande vivement de tester l'outil pour surmonter toute appréhension. **La peur provient souvent de l'ignorance.** En explorant et en utilisant l'I.A, j'ai découvert qu'elle est non seulement une assistante mais aussi une **véritable alliée dans le processus de recrutement.** »

- Lucie Villard, Coordinatrice du recrutement chez Armatis.

Les résultats clients.

Cliquez sur chaque bloc pour découvrir les résultats complets !



Améliorer les performances

Découvrez comment notre solution a augmenté les **revenus générés** par les commerciaux recrutés de **43%** et **doublé leur probabilité de succès**.



Réduire le turnover

Découvrez comment AssessFirst a permis de **réduire le taux de turnover de moitié** dans le cadre de recrutements massifs.



Accroître la diversité

En utilisant nos modèles d'I.A, Spencer Ogden a observé une **augmentation de 22% de la diversité** dans son bureau de Londres, soulignant l'efficacité de l'approche pour **contrer les biais inconscients** et **promouvoir l'équité** dans le recrutement.



Retrouver toutes les Success Story de nos clients !

Cliquez sur la caméra pour **visionner les différentes Success Story** de nos clients !



Optimisez votre recrutement avec l'intelligence artificielle !

Transformez votre processus de recrutement avec notre formation exclusive sur ChatGPT pour les recruteurs.

Apprenez à maîtriser ChatGPT et à **révolutionner votre activité professionnelle** grâce à l'intelligence artificielle !

Pourquoi choisir notre formation ?

Notre formation est spécialement **conçue pour les recruteurs** désireux de moderniser leurs méthodes de travail et de tirer parti des avancées technologiques les plus récentes.

Grâce à notre formation, vous pourrez :



Optimiser vos processus de recrutement :

Apprenez à utiliser ChatGPT pour **créer des offres d'emploi captivantes**, pour **générer des synthèses d'entretien** automatiquement, et même automatiser la rédaction de vos e-mails. Déléguez les tâches répétitives et **concentrez-vous sur ce qui compte vraiment !**



Accéder à une boîte à outils I.A complète :

Notre formation inclut **plus de 250 prompts RH & recrutement** prêts à l'emploi. Ces outils ont été conçus pour vous faire **gagner du temps** et **rendre votre travail plus efficace**. Il suffit de copier et coller pour les utiliser immédiatement.



Maîtriser les techniques de prompt engineering :

Devenez expert dans l'art d'**écrire des demandes efficaces à ChatGPT**. Nous vous enseignons comment formuler vos questions pour obtenir les meilleures réponses possibles, **optimisant ainsi chaque aspect de votre travail de recruteur**.

Un contenu riche et structuré

Notre formation se divise en deux grandes parties : **Maîtriser ChatGPT et les I.A génératives** puis **utiliser ChatGPT pour optimiser votre activité de recruteur**.

Le + : Notre formation est **enrichie de vidéos explicatives étape par étape**, vous guidant à travers chaque technique et outil proposé. De plus, en recommandant notre formation, vous avez l'opportunité de gagner des avantages exclusifs !

Je transforme mon recrutement !



La plateforme simple pour des recrues bien accueillies !

Workelo a pour mission de **simplifier la vie des RH** et d'**améliorer l'expérience des recrues** lors de leur intégration.

L'I.A est intégrée à la plateforme via notre fonctionnalité **Workelo Ask!** qui **répond en live aux questions des recrues** à partir des ressources fournies par l'entreprise dans son parcours d'intégration.

Pourquoi demander une démo ?

Workelo est une **plateforme digitale** simple à prendre en main pour toutes les parties prenantes de l'intégration : recrue, RH, managers, IT...

Le résultat ?

Un **parcours d'intégration différenciant pour mieux retenir vos talents** grâce à :



Une expérience recrue irréprochable :

Créez du lien avec la recrue dès la signature du contrat de travail en lui envoyant des informations sur l'entreprise et sur le programme de ses premiers jours. **Enrichissez son expérience** avec des **contenus personnalisés** et variés : vidéos, quiz, circuit de découverte des bureaux, déjeuner d'accueil...



La gestion administrative simplifiée :

Générez le contrat de travail de manière automatisée puis faites-le signer en ligne. **Collectez en ligne** les documents administratifs de la recrue (passeport, RIB...) et **synchronisez-les avec votre SIRH**.



Une montée en compétence cadencée :

Non au bourrage de crâne des premiers jours ! Avec Workelo, **planifiez les formations** en synchronisant les calendriers et **centralisez toutes les informations** sur la plateforme.

Le + : Notre dashboard de pilotage permet de **suivre la progression** de chaque recrue dans son parcours et **d'identifier celles qui sont à risque de no-show ou de démission prématurée**.

Je booste mon onboarding !

cegid Digitalrecruiters

La plateforme de recrutement qui vous réussit !

Recruteurs, découvrez une **solution de recrutement toute-en-un** conçue pour les organisations décentralisées et **utilisée au quotidien par +70.000 recruteurs** dans des entreprises multi-site de renom comme Decathlon, Franprix, Renault, Accor, Burger King, ...

Avec Cegid Digitalrecruiters, **concevez des parcours candidats sur mesure et automatisez vos actions. Multidiffusez vos offres** et augmentez votre audience avec une **diffusion à 360°** vers des centaines de sites d'emplois. Constituez-vous un **bassin de talents 100% qualifié** avec le parsing intégré et activez vos candidats facilement via l'envoi de courriels ou de SMS. Enfin, prenez de la hauteur et **pilotez plus précisément votre activité de recrutement** avec des statistiques prêtes à l'emploi.

Pourquoi choisir Cegid Digitalrecruiters ?



Déployez des sites carrières complets et à vos couleurs en quelques clics !

Concevez des **sites carrières complets, engageants et adaptés** mobile en quelques clics, sans aucune connaissance technique depuis un éditeur intuitif.



Gérez vos recrutements et animez votre base candidats avec un ATS de dernière génération :

Notre ATS, enrichi d'un CRM, permet de **gérer tous les recrutements de votre organisation**, quel que soit le nombre d'utilisateurs, de marques, de sites carrières et de pays !



Impliquez vos opérationnels et recrutez plus vite !

Cegid Digitalrecruiters est conçu pour **piloter et gérer tout le recrutement collaboratif et décentralisé** avec des managers et recruteurs aux manettes dans toutes vos entités.

Le + : Avec de nombreuses fonctionnalités **intégrant déjà l'I.A générative** et l'automatisation de vos actions, Cegid Digitalrecruiters vous fait **gagner 3x plus de temps** en moyenne dans la **gestion du recrutement** en comparaison aux autres solutions.

Découvrir Cegid Digitalrecruiters !



AssessFirst présente

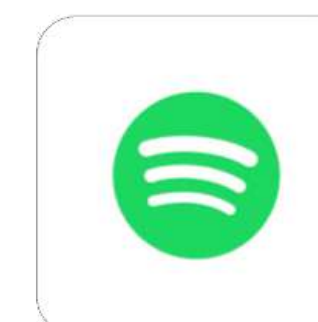
LEAD THE FUTURE

Votre nouvelle émission business préférée.

Rejoignez l'aventure en nous suivant sur votre plateforme d'écoute préférée : Apple Podcast, Deezer, Spotify, Amazon, ou Youtube. Laissez-nous un commentaire et/ou une note pour nous aider à gagner en visibilité ! 💜



S'abonner





ASSESSFIRST
CONNECTING WITH MEANING