



L I V R E B L A N C

Comment attirer les meilleurs talents avec un processus de recrutement digitalisé ?



Introduction

Le **collaborateur** est la **ressource la plus importante d'une organisation**, ce qui fait du **recrutement** une **étape clé de la stratégie RH**.

Malheureusement, sur plus de 3 millions de projets de recrutement qui se sont tenus en 2022, 57,9% des entreprises les ont jugés difficiles. C'est 13 points de plus qu'en 2021. Et à en croire les tendances annoncées, recruter en 2023 ne sera pas plus facile. Et pour cause.

Les talents mettent l'épanouissement et le sens au centre de leurs priorités. Ils sont de plus en plus soucieux de l'**expérience collaborateur** que les entreprises ont à offrir et n'hésitent pas à aller à la pêche aux informations avant de postuler.

En plus de cela, les CV reçus sont, pour beaucoup, inadaptés aux postes ce qui vous oblige à aller "**chasser**" les **bons talents**.

Pour répondre à ces questions, nous avons structuré notre guide en trois parties.

Sommaire

01 Quelles sont les nouvelles réalités du recrutement d'aujourd'hui ?

02 Quelles sont les solutions pour améliorer votre processus de recrutement ?

03 Pourquoi digitaliser votre gestion de recrutement ?



01



Les nouvelles réalités du recrutement d'aujourd'hui

Pour optimiser vos processus de recrutement, il est nécessaire de connaître le paysage actuel du recrutement.

Concrètement, quels sont les chiffres clés à retenir ?
À quels enjeux sont confrontées les entreprises ?
Et quelles sont les attentes des candidats ?

→ Les chiffres clés du recrutement



Des processus de recrutement jugés trop longs par les candidats

- ▷ **2 candidats sur 3** pensent que la durée moyenne des processus de recrutement (5 semaines) est trop longue.
- ▷ **1 candidat sur 3** a déjà renoncé à un poste à cause de processus trop longs (*étude PagePersonnel*).



Une pénurie de compétences historique

- ▷ **9 employeurs sur 10** disent avoir du mal à pourvoir des postes en raison d'un déficit de compétences (*étude Monster 2022*).
- ▷ **71% des entreprises** considèrent les candidatures inadéquates (*enquête Besoins en Main-d'Oeuvre 2022 de Pôle Emploi*).



La marque employeur, l'indispensable pour attirer les talents qualifiés

- ▷ **86% des candidats** consultent les avis et évaluations des employés de l'entreprise avant de décider de postuler.
- ▷ Une marque employeur appréciée favorise la rétention des talents et **attire 50% en plus** de candidatures qualifiées (*étude Randstad*). Un candidat a plus de chances de postuler après 8 expositions positives à une marque employeur (*enquête la Super Agence*).
- ▷ Une forte marque employeur **diminue le coût de recrutement de 43%**.



L'ATS, le logiciel de recrutement incontournable des RH

- ▷ **68% des entreprises** pensent que l'ATS est un outil indispensable dans leurs processus de recrutement (*étude APEC*).
- ▷ Depuis 2019, **50% des recruteurs** ont mis en place un ATS au sein de leur entreprise (*étude RégionJob*).



Ces chiffres sont révélateurs de la nécessité de transformer les processus de recrutement pour les rendre plus efficaces.

→ Les enjeux du recrutement



Générer plus de candidatures qualifiées

▷ **59% des recruteurs** affirment recevoir des candidatures peu qualifiées (*étude GoldenBees*). Résultat ? Les recruteurs sont obligés d'aller "chasser" les bons candidats. Pour les attirer plutôt que les chasser, il est nécessaire d'agir sur 2 leviers : travailler votre marque employeur pour la rendre attractive et proposer la meilleure expérience candidat.



Améliorer l'attractivité de l'entreprise

▷ **33% des candidats** déclarent refuser une offre d'emploi, quel que soit le salaire proposé, si l'image de l'entreprise est négative (*enquête de Link Humans*). Pour vous démarquer de la concurrence et donner envie aux talents de vous rejoindre, mettez en place des mesures alignées avec les attentes des candidats (ex : télétravail, pack rémunération attractif, management de proximité...).



Recruter sur des métiers en tension

▷ **Le marché est déséquilibré.** Les talents qualifiés sont moins nombreux que les offres d'emploi. L'étape du sourcing prend alors plus de temps et en particulier si vous évoluez dans le commerce, la restauration, l'hôtellerie ou l'industrie.



Gagner du temps dans le processus de recrutement

▷ Comment **trier efficacement les CV** ? Comment **centraliser les données** rapidement ? Comment **répondre aux candidatures de manière personnalisée** sans que cela prenne trop de temps ?



Réussir l'onboarding des nouvelles recrues

▷ **Recruter les bons profils est la première étape.** La seconde est de **réussir leur intégration** en les motivant, les mettant en confiance et dans de bonnes conditions pour s'épanouir, être performants, et ainsi les fidéliser.

Promesse d'embauche, livret d'accueil, rapport étonnement...

Découvrez tous les documents essentiels pour accueillir dignement vos nouvelles recrues dans notre **kit onboarding** :



Je télécharge le kit

→ Les attentes du candidat

Un processus de recrutement plus court

▷ **57% des candidats** déclinaient une offre dès que le processus de recrutement s'avère trop long (*étude du cabinet Robert Walters*). En effet, un processus qui s'éternise rend une image désorganisée de l'entreprise et n'est pas gage de confiance pour les candidats.

Obtenir un feedback personnalisé

▷ Une organisation qui ne répond pas à un candidat dont le profil n'a pas été retenu est perçu comme une mauvaise expérience candidat. A contrario, les candidats sont plus susceptibles de recommander une entreprise qui a pris le temps de faire un feedback personnalisé. Ce retour a donc un impact direct sur votre marque employeur.

Une communication claire sur les étapes du processus de recrutement

▷ Quelles sont les prochaines étapes ? Qui vais-je rencontrer ? Combien de temps se passe-t-il entre chaque étape ? Pour les candidats, les réponses à ces interrogations doivent apparaître dans l'offre d'emploi publiée.

De la transparence

▷ Les talents souhaitent savoir à quoi s'attendre en rejoignant votre entreprise. Le site carrière permet de mettre en avant vos valeurs, votre culture d'entreprise et votre actualité.

Ainsi, ils peuvent avoir un aperçu de ce qui vous différencie de vos concurrents et décider si cela vaut le coup de déposer sa candidature.



Des outils simples et fluides pour postuler

▷ Une bonne expérience candidat c'est aussi une bonne expérience utilisateur. Pour ne pas passer à côté des meilleurs talents, il est préférable de **diffuser vos annonces** sur des **outils responsives et fluides** (site carrière, site de recrutement) afin de suivre facilement l'avancée des candidatures en cours.

Un processus de recrutement flexible

▷ Vos locaux sont à Paris et le candidat est en poste à Montpellier ? Se déplacer jusqu'à Paris pour assister à un entretien d'embauche est un investissement en temps et en argent. Pensez à proposer un **entretien en ligne par visioconférence**.

Une culture d'entreprise centrée sur l'humain

▷ Les collaborateurs attendent que l'entreprise les considère comme des individus et non pas seulement comme des ressources humaines. Le lien de proximité, les valeurs, le soutien dans leur développement ou la cohésion d'équipe sont des points importants à mettre en avant dans vos annonces et votre site carrière.

Pour répondre à ces enjeux et proposer une expérience candidat qui répond aux attentes des candidats, vous l'aurez compris : vos processus doivent être optimisés !

On vous explique comment à travers 6 bonnes pratiques.





02

⚡ 6 bonnes pratiques pour améliorer votre processus de recrutement

1/ Réaliser un audit de votre processus actuel

Pour **identifier les actions** qui permettent d'**optimiser votre processus de recrutement**, il est nécessaire de **réaliser un audit de votre processus actuel**. L'objectif ? Déterminer les **points faibles** et les **points forts**. Pour cela, nous vous conseillons d'agir à deux niveaux.

Premièrement, analysez les indicateurs de performance. L'idée est d'avoir une vision objective de la performance et la rentabilité de vos campagnes de recrutement : taux de candidatures qualifiées reçues, canaux de diffusion les plus efficaces, taux de réponses apportées aux candidats, durée moyenne entre chaque étape du recrutement...

Deuxièmement, faites participer vos collaborateurs à votre audit. À l'aide de sondages et/ou d'entretiens individuels, ces derniers pourront partager leur retour d'expérience sur le recrutement et ainsi vous donner un feedback constructif et qualitatif.

Avec ces deux pratiques qui allient données objectives et données subjectives, **vous trouverez des réponses aux questions comme :**

- Quelles sont les étapes importantes et superflues de votre processus de recrutement ?
- Qu'est-ce que vous pourriez changer, supprimer et conserver ?
- Quels canaux utiliser pour recruter vite et efficacement ?
- Qu'ont apprécié vos collaborateurs au cours de leur recrutement ?
- Qu'ont-ils pensé du délai de recrutement ?

Pour vous simplifier la vie, des **solutions digitales** permettent de **lancer des campagnes d'entretiens en ligne**.

Vos **données** sont ainsi **centralisées** dans un seul et même outil. Vous **gagnez du temps** dans le recueil et l'analyse des feedbacks.



2/ Construire des modèles de processus de recrutement

Un processus de recrutement est structuré sur la base de plusieurs étapes :

- La sélection des CV ;
- L'entretien de pré-qualification téléphonique ;
- L'entretien physique ou vidéo ;
- La prise de références ;
- Le test de personnalité ;
- La mise en situation professionnelle / Cas pratique ;
- L'entretien collectif.

Plusieurs interlocuteurs peuvent également intervenir : le recruteur/RH, le manager, le CEO, un membre de l'équipe. En fonction du type de poste à pourvoir, du niveau de responsabilité et/ou de la nature de la collaboration, à vous d'identifier les étapes qui seront pertinentes et les personnes à intégrer dans le processus. **Voici 3 modèles que nous vous proposons :**

Modèle n°1 : recrutement d'un responsable commercial confirmé en CDI

- ▷ Un entretien physique avec le responsable RH
- ▷ Un test de personnalité. Le candidat a-t-il les soft skills nécessaires pour manager une équipe et s'intégrer à la culture de l'entreprise ?
- ▷ Un entretien collectif avec les membres de l'équipe
- ▷ Un entretien individuel avec le CEO. Cet entretien permet au dirigeant de communiquer la stratégie et la vision de l'entreprise. Pour le candidat, c'est l'occasion d'en savoir plus sur les objectifs business.

Modèle n°2 : recrutement d'un développeur web en CDD

- ▷ Un entretien de pré-qualification téléphonique avec la responsable RH
- ▷ Un cas pratique pour évaluer les compétences techniques du candidat
- ▷ Un entretien en visio avec le manager pour approfondir certains points relatifs au fonctionnement du service et aux objectifs collectifs.

Modèle n°3 : recrutement d'un serveur en restauration

- ▷ Un entretien de pré-qualification téléphonique avec le recruteur
- ▷ Une prise de références auprès des anciens employeurs
- ▷ Un entretien physique au restaurant pour rencontrer le chef de salle et le reste de l'équipe.



3/ Établir un calendrier pour votre campagne de recrutement

Combien de temps passez-vous à sourcer des candidats et à étudier les CV ? À attendre que les managers se libèrent pour programmer les entretiens d'embauche ? À répondre aux candidats ? Pour être optimisé, votre **processus de recrutement doit être structuré à l'aide d'un calendrier**.



Nous vous conseillons de cadrer l'ensemble du processus de recrutement avec des deadlines précises qui permettent aux différentes parties prenantes d'accomplir leurs tâches dans un délai raisonnable afin d'optimiser au maximum la durée de ce process.

Modèle de calendrier

Durée de la campagne de recrutement : **27 jours**.

▷ Réception des candidatures	Jour 1 à jour 10
▷ Tri, analyse des CV et sélection des candidat	Jour 11 à jour 13
▷ Réponse aux candidatures non retenues + phase de contact des candidats retenus	Jour 14
▷ Entretien 1	Jour 18
▷ Test de personnalité	Jour 21
▷ Feedback personnalisé aux candidats	Jour 24
▷ Entretien 2 avec le manager	Jour 26
▷ Defriefing des entretiens et choix du candidat	Jour 27

Pour suivre votre calendrier, 2 options se présentent :

Utiliser un tableur Excel et le partager aux managers. Si cette solution a le mérite d'être économique, elle présente néanmoins des limites. Elle ne permet pas de centraliser les données comme le nombre de CV reçus ni d'entrer dans le détail de chaque étape (ex : accès aux compte rendus d'entretiens). Vous accumulez les outils.

Vous équiper d'un logiciel de recrutement. Son avantage ? Il centralise l'ensemble de vos données dans un seul et même endroit et vous permet de suivre plus facilement vos campagnes.

4/ Valoriser sa marque employeur grâce à une stratégie d'inbound recruiting

L'inbound recruiting, ça vous parle ?

Cette technique s'inspire de la stratégie d'inbound marketing qui consiste à **attirer des clients grâce à la production de contenus ciblés et à une bonne communication.**

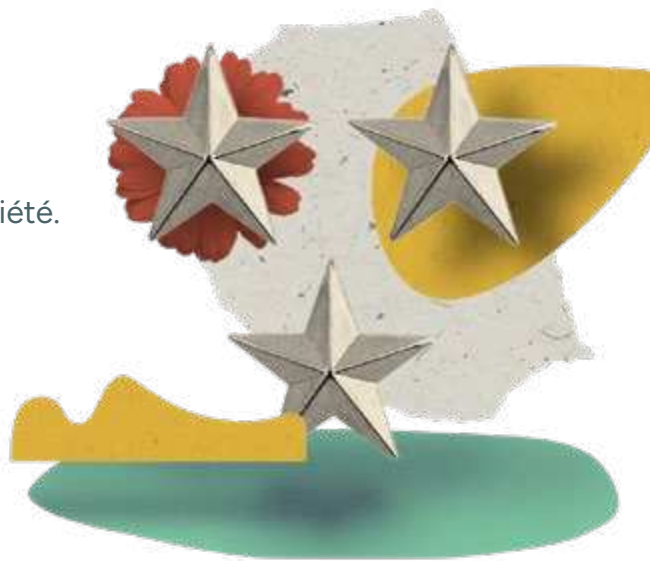
Concrètement, l'idée n'est donc pas d'aller chercher les candidats qualifiés, mais de **les faire venir à vous !** L'inbound recruiting est une **solution** adéquate pour faire face aux **difficultés de sourcing.**

En partageant du contenu qui s'adresse directement à vos candidats cibles via notamment vos réseaux sociaux et votre site carrière, vous créez un **lien de proximité et de confiance.** Les talents, qu'ils soient passifs ou actifs, vont ainsi pouvoir bénéficier de vos conseils et en découvrir davantage sur votre mission, votre culture, vos valeurs, le quotidien de vos salariés ou encore sur vos engagements en matière de RSE. Tout ceci contribue à **améliorer l'expérience candidat.**



Pour vous, les bénéfices sont aussi nombreux :

- Vous développez votre marque employeur et votre notoriété.
- Vous attirez des candidats qualifiés qui partagent votre culture, vos valeurs et qui sont motivés.
- Vous réduisez l'étape de sourcing.
- Vous limitez les coûts liés au recrutement.
- Vous réduisez la durée d'acquisition de vos futurs collaborateurs.
- Vous constituez un vivier de talents.



Quels types de contenus partager ?

- Des présentations vidéos de vos métiers.
- Des portraits de collaborateurs.
- Un descriptif de votre entreprise (valeurs, principes, activité).
- Vos actualités (récompenses, nouvelles recrues, ambitions...).
- Des conseils et astuces aux candidats pour trouver un emploi (webinaires, livres blancs, articles de blog...).
- Des posts engageants en lien avec des sujets et des causes que vous défendez.
- Une vidéo immersive dans les locaux de votre entreprise.

5/ Se différencier de la concurrence avec une offre d'emploi personnalisée

Les candidats rencontrent un problème : les offres d'emploi se ressemblent toutes. Ce qui donne l'impression que vous recherchez le même profil que vos concurrents. Pourtant, ce n'est pas le cas. Même si vous recrutez sur le même poste, vous êtes **différent de vos concurrents**.

Votre **culture d'entreprise est unique**. Il est peu probable que vous ayez les mêmes valeurs et les mêmes règles de fonctionnement. **Aussi, les objectifs du poste sont propres à votre situation économique et sociale.**

Prenons un exemple.

Imaginons que suite à la perte d'un gros client, le climat social est tendu. Les salariés sont démotivés, certains enchaînent les absences. Votre priorité est de solutionner cette situation. Si vous cherchez un manager pour le service commercial, vous allez être particulièrement attentif à ses soft skills.

- * Quel type de **leader** est-il ?
- * Sait-il faire preuve **d'empathie**, de **communication bienveillante** ?
- * A-t-il déjà fait face à une **situation similaire par le passé** ?
- * Qu'a-t-il fait pour **améliorer le climat social** ?

De l'autre côté, l'un de vos concurrents recrute également un manager pour le service commercial. Sa priorité est de se développer aux États-Unis. Le recruteur sera probablement plus sensible à d'autres compétences tels qu'un excellent niveau d'anglais, la créativité et le sens de la négociation.

Dès lors, **plus l'offre d'emploi comporte de détails sur le profil recherché**, les enjeux de l'entreprise et le poste, plus vous **attirez de candidats qualifiés**. La liste des postulants est donc plus « légère », car tous ceux qui ne partagent pas votre vision du travail et qui ne sont pas enthousiastes en lisant vos défis actuels n'auront pas envoyé leur candidature.

Enfin, pensez à communiquer les prochaines étapes du recrutement dans vos offres d'emploi.



6/ Se doter d'un logiciel de recrutement

Un **logiciel de recrutement** appelé communément **ATS** (Applicant Tracking System) est un logiciel qui **gère l'ensemble du processus de recrutement** : du sourcing à l'arrivée du collaborateur. Il permet donc de **simplifier la gestion des candidats** en **centralisant** les principales fonctions du recrutement et en **automatisant** les tâches chronophages et à faible valeur ajoutée.

Son principal avantage est donc le gain de temps. Mais ce n'est pas tout ! Digitaliser vos processus de recrutement via un ATS offre bien d'autres avantages.

Quels sont-ils ? Et comment pouvez-vous optimiser vos processus de recrutement avec Eurécia ?





03



Pourquoi digitaliser sa gestion de recrutement ?

→ Comment se passe la digitalisation des processus de recrutement ?

Avec un **ATS**, vous avez un **outil collaboratif**, entièrement pensé pour **s'adapter à vos besoins** et ainsi **faire gagner du temps à l'ensemble des équipes**. Concrètement, il vous **permet de diffuser vos offres** sur une **multitude de sites emploi** en seulement **quelques clics**.

Vous avez également un modèle de site carrière entièrement personnalisable à l'effigie de votre charte graphique pour mettre en avant vos valeurs, votre culture d'entreprise, vos offres et toute information que vous jugerez utile.

Concernant l'**étape de tri et de sélection des candidatures**, vous n'êtes pas non plus en reste. Avec un ATS, les **candidatures sont centralisées sur une plateforme unique**. Le logiciel s'occupe de les **trier** par offre d'emploi à l'aide de filtres permettant de **détecter le candidat le mieux qualifié**. Aussi, le logiciel vous offre la possibilité de **programmer des réponses automatiques et personnalisées** aux postulants, et de **regrouper l'ensemble des informations par candidat**.

Côté managers, ils peuvent **consulter** simplement le **profil des candidats** et émettre des commentaires directement sur leur fiche candidat.



→ Les avantages à digitaliser la gestion du recrutement

En pratique, recourir à un ATS pour gérer les processus de recrutement offre un grand nombre d'avantages pour les managers, les RH et les candidats.



Un gain de temps dans la gestion administrative des candidatures

Diffuser une annonce sur un site emploi prend environ 10 à 15 minutes. Si vous la diffusez sur 5 sites emploi, la tâche va vous prendre environ 1h15. Avec un ATS, votre annonce est diffusée en un clic sur le nombre de sites emploi de votre choix.

L'autre tâche sur laquelle vous allez gagner du temps est le tri des CV. Le logiciel s'en charge à votre place. Vous pouvez ainsi vous concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.



Une gestion des processus de recrutement humanisée

En automatisant les tâches administratives chronophages, vous retrouvez la dimension humaine du recrutement. Par exemple, vous veillez à ce que chaque candidat ait un retour argumenté et dans les temps.

Vos échanges avec les managers ne se limitent plus à des relances et vos interactions se concentrent sur le fond : la pertinence des candidatures reçues pour faire le meilleur choix.





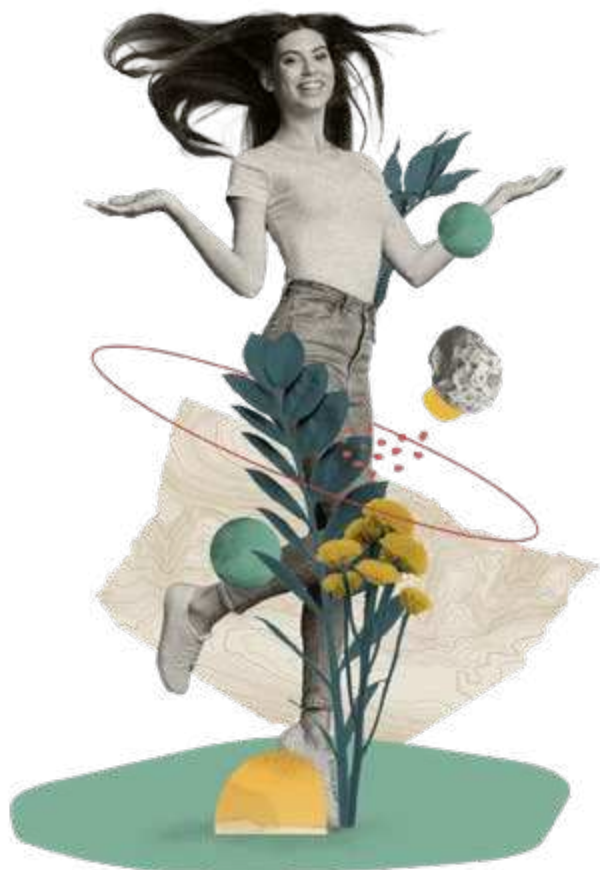
Une collaboration RH et managers plus efficace

Le manager peut consulter les candidatures reçues, suivre l'avancement du processus de recrutement et être alerté de la prochaine étape (date du prochain entretien, etc.). Il n'y a aucun raté. Aussi, la communication entre RH et manager se fait de manière asynchrone et à tout moment via des commentaires sur les fiches candidats et des notes.



Une meilleure expérience candidat

Avec un ATS, le candidat a une vue d'ensemble du processus de recrutement et peut suivre facilement l'avancée de sa candidature via des notifications. Tout ceci participe à rendre l'expérience agréable et à se projeter au sein de l'entreprise.



Centralisation des données et analyse de la performance

Combien de candidatures avez-vous reçues ? Quel site de recrutement fonctionne le mieux pour tel poste ? Combien de candidats voyez-vous en moyenne par recrutement ? Combien de temps mettez-vous en moyenne pour réaliser un recrutement ? Toutes ces données sont centralisées sur une unique plateforme. Vous pouvez ainsi analyser votre stratégie de recrutement et dégager des tendances qui vous permettront d'optimiser vos campagnes.



Amélioration de la marque employeur

Avec un logiciel de gestion de recrutement, vous avez la possibilité de créer votre page carrière facilement et ainsi partager les détails et les coulisses de votre entreprise aux candidats : descriptif de votre mission, culture d'entreprise, valeurs phares, vidéos de présentation du dirigeant et de l'équipe, visite virtuelle des locaux. C'est une excellente façon de booster votre attractivité, et d'aider les talents à se projeter et à postuler !



Des données sécurisées

Lorsqu'un candidat postule à une offre, il partage des informations à caractère personnel. Sans logiciel, ces données circulent d'une boîte mail à une autre, sont consignées dans des fichiers Excel. Il est donc difficile de garantir leur confidentialité. Un ATS est sécurisé de façon à ce que la réglementation relative à la RGPD soit respectée.

→ Comment optimiser son processus de recrutement avec Eurécia ?

Notre module de recrutement est intégré à notre outil global de gestion RH. C'est donc tout le parcours de vie du collaborateur que vous pouvez suivre simplement en un seul et même endroit.



Les fonctionnalités de notre module recrutement

La multidiffusion de vos annonces

► Notre logiciel vous permet de créer vos annonces une seule fois et de les diffuser automatiquement sur plus de 100 sites emploi en seulement quelques clics.

Sourcer plus rapidement les candidats qualifiés

► Vous pouvez importer un profil en quelques clics depuis Google ou LinkedIn. Concrètement, il vous suffit de choisir l'offre d'emploi auquel associer le profil et d'importer son CV. Notre logiciel se charge ensuite de renseigner automatiquement les informations du candidat dans les champs adéquats.

Centraliser les candidatures et la gestion de vos recrutements

► Les candidatures reçues sont centralisées dans un seul et même espace. Vous pouvez visualiser en un clin d'oeil l'avancement de vos recrutements, les derniers échanges avec les candidats et les commentaires de vos équipes.



Gestion des CV collaborative

▷ Avec notre logiciel, vous avez la possibilité de centraliser les candidatures reçues dans votre CVthèque et ainsi créer un vivier de talents qualifiés. À l'aide de filtres (métier, localisation, compétences...), vous pouvez sélectionner les profils intéressants pour vos futurs besoins en recrutement.

Le site carrière

▷ Le site carrière est votre vitrine pour partager vos valeurs, présenter votre culture d'entreprise et construire votre image de marque. Notre modèle de site carrière est entièrement personnalisable.

Le reporting

▷ Notre ATS permet de suivre et d'analyser vos performances et de détecter les sites emploi avec les meilleures chances de réussite. Pour trouver les sites les plus pertinents à chaque étape de votre processus, il vous suffit d'utiliser des filtres.



Les fonctionnalités de notre module onboarding

L'intégration est une étape importante pour les salariés et l'entreprise. En effet, en 2022, 20% des collaborateurs auraient démissionné au cours des trois premiers mois dans l'entreprise (*étude réalisée par l'agence Ideuzo en 2022*).

À l'heure où les entreprises ont de sérieuses difficultés à recruter et à fidéliser, il est donc important de **bien intégrer vos nouvelles recrues.**

D'autant plus qu'un recrutement raté représente un coût d'environ 7 000€ !

Aussi, c'est la productivité et la performance qui sont améliorées.

En effet, selon une étude menée par le cabinet belge Acerta, **62% des collaborateurs** ayant suivi un **parcours d'intégration complet** sont parvenus à **atteindre leurs objectifs dans l'année**, tandis qu'ils ne sont que **17% chez ceux qui n'ont pas eu d'onboarding.**



Notre module onboarding propose diverses fonctionnalités :

- ▶ Une intégration anticipée des collaborateurs en collectant en ligne les pièces nécessaires à son embauche via le dossier salarié dématérialisé.
- ▶ Le partage de documents avec accès sécurisé (RIB, pièce d'identité, etc.)
- ▶ Une check-list onboarding pour ne rien oublier et assigner les tâches aux différents interlocuteurs
- ▶ La création de modèles de tâches récurrentes en fonction des profils des collaborateurs de façon simplifiée
- ▶ La gestion du multi-société
- ▶ La gestion du suivi de tous les onboarding et offboarding de la société via un tableau de bord



Les autres fonctionnalités du SIRH Eurécia

Le Portail RH

- ▶ Pour avoir vos données salariés à portée de clic (dossier salarié, bulletins de salaire dématérialisés, documents partagés comme le règlement intérieur par exemple).

Le module de gestion des congés et des absences

- ▶ Vous pouvez gagner 50% de temps sur la gestion des congés et absences grâce à notre outil de validation des congés, de calcul automatique des congés et de transfert des absences vers la paie.

Le module gestion des plannings

- ▶ Notre modèle de planning en ligne entièrement personnalisé permet aux managers de planifier et gérer les horaires de son équipe simplement et en temps réel. Le manager est alerté en cas d'anomalie (temps de repos non-respecté, dépassement de la limite légale de temps de travail....) toute modification du planning est communiquée instantanément aux salariés





Le module gestion de la paie

▷ Vous collectez facilement vos éléments variables de paie saisis dans nos autres modules Eurécia (congrés et absences, temps de travail, note de frais...).

La paie est calculée automatiquement et un expert paie sélectionné par nos soins s'assure de la conformité et s'occupe de la génération des bulletins et des démarches légales.

La gestion des entretiens RH et managériaux

▷ Pour planifier, gérer et suivre efficacement tous vos entretiens dans un seul et même espace.

Vous améliorez ainsi le suivi RH et avez une plus grande visibilité sur les compétences et besoins en formation de vos collaborateurs.

Le module bien-être

▷ Pour mesurer le bien-être et évaluer la qualité de vie au travail.



Conclusion

Le recrutement d'aujourd'hui n'est pas simple. Les entreprises sont confrontées à une double difficulté : **attirer des candidats qualifiés et optimiser les processus de recrutement** pour les rendre plus fluides, structurés, et performants.

Notre logiciel de recrutement a la particularité d'être directement intégré à notre SIRH.

Autrement dit, notre **SIRH tout en un** permet d'**optimiser la gestion de vos processus de recrutement**, mais aussi de **simplifier votre quotidien RH** à l'aide de nos modules paie, gestion des temps, des plannings et des entretiens, et de contribuer au bien-être des collaborateurs !

Ainsi, vous vous consacrez sur l'essentiel : l'humain !

Avec l'outil de recrutement d'Eurécia, optimisez vos chances d'attirer les meilleurs talents au sein de vos équipes. Pas de grandes entreprises sans grandes équipes !

Alors ne **perdez plus votre temps** et optez pour un **processus de recrutement digitalisé !**

Je découvre le module de recrutement





✧ **Un logiciel RH pour faciliter la vie des PME**

Eurécia, c'est avant tout un logiciel complet pour simplifier la vie de tous les salariés en automatisant tous les enjeux RH de l'entreprise : gestion administrative, gestion des temps, développement des talents, communication entre équipes, qualité de vie au travail.

✧ **Un accompagnement à toute épreuve !**

Eurécia, c'est un écosystème d'experts pour identifier et résoudre les problématiques de la vie en entreprise.

✧ **Une académie pour progresser**

Eurécia, c'est aussi un espace d'échanges et de ressources pour grandir dans son quotidien pro et perso. Le point d'entrée de cette académie est le blog Eurécia, où sont publiés tous les jours des articles autour de la qualité de vie au travail et des enjeux RH.

Plus d'infos sur www.eurecia.com