



#GUIDERH

ATTIREZ ET SOURCEZ VOS TALENTS !

La parole aux experts : outils et stratégies croisées pour optimiser votre recherche des meilleurs talents.



Introduction.

« Nous sommes convaincus que les **hard skills évoluent rapidement** : nous avons mis en place une **approche centrée sur le développement du capital humain en valorisant les soft skills**. Nous pouvons aider les entreprises à faire face à l'obsolescence des hard skills en identifiant les candidats avec des soft skills adaptées aux défis actuels. Nous utilisons **AssessFirst pour évaluer le potentiel** des candidats et **garantir un bon ajustement culturel**. » Taste.

En mettant l'accent sur les soft skills, nous nous concentrons sur ce qui rend chaque individu unique : **sa personnalité, sa capacité à s'adapter, à collaborer et à innover**. En valorisant les soft skills, nous offrons une perspective différente qui correspond aux besoins actuels des entreprises et qui favorise une culture d'entreprise forte.

Notre approche place le potentiel humain au cœur de la réussite professionnelle, et c'est ainsi que nous faisons la différence.

Nous vous proposons alors de renforcer vos stratégies croisées grâce aux soft skills, pour optimiser la recherche de vos talents.

Au travers de ce guide, vous pourrez **découvrir nos nouvelles fonctionnalités** : telles que SOURCING basé sur le potentiel et l'outil ATTRACT. Mais également **les conseils et outils de 6 experts RH pour construire et renforcer vos stratégies**.

Laissez-vous guider et donnez-vous les moyens de **transformer votre marque employeur et votre stratégie de sourcing** !



Gardons l'œil ouvert sur l'avenir, **sortons des sentiers battus** et osons nous renseigner pour **dépasser les processus traditionnels** du recrutement.
- **Nathan Henneron, Taste.**

SOMMAIRE

5 Rencontrez les bonnes personnes.

- Avons-nous les bons outils ?
- Sourcez-vous de la bonne manière ?
- Le futur du Sourcing déjà accessible.

14 Renforcez votre marque employeur.

- Développez votre marque employeur.
- Optimisez votre stratégie d'attraction.
- Convertissez vos visiteurs en candidats.

26 Conclusion.

27 Découvrez en plus sur nos experts.

Qui sommes-nous ?

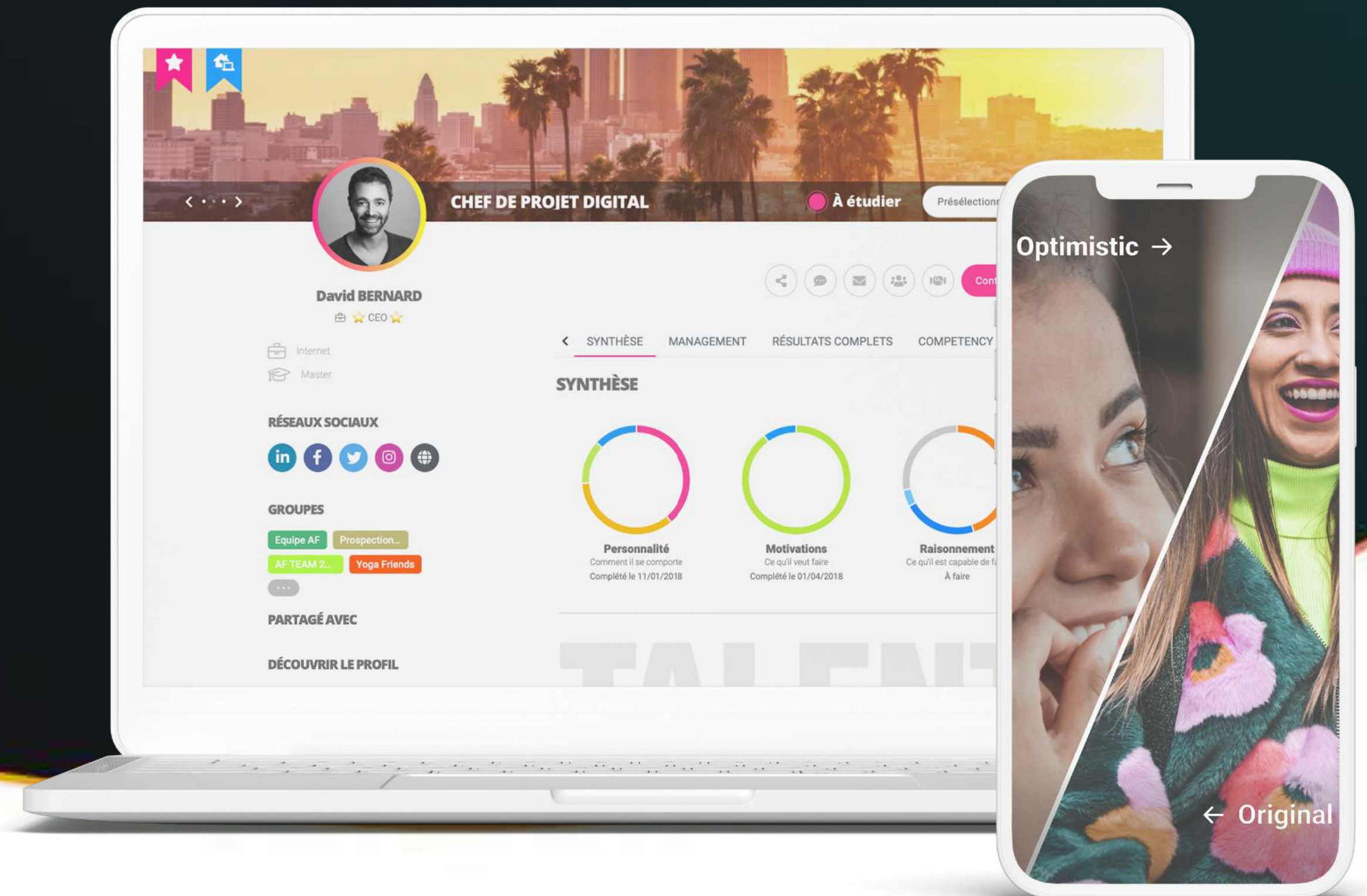
AssessFirst aide, depuis 2002, les professionnels RH et les managers opérationnels à **prendre de meilleures décisions** concernant les personnes, ceci à **toutes les étapes de la gestion des talents** (recrutement, identification du potentiel, développement, mobilité, constitution et management d'équipes).

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.

Les experts.



Charlène Hemery
Fondatrice Talent Catcher

Ma spécialité : **l'Inbound Recrutement**, où comment **attirer les candidats** jusqu'à vous, sans les chasser.



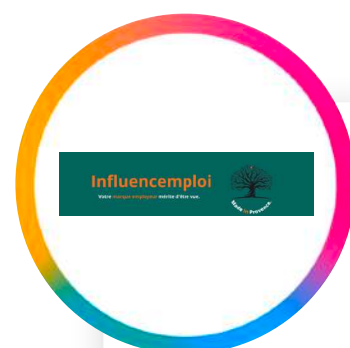
Marianne Dondé
Fondatrice Talent Design Experience

J'aide les entreprises à **attirer et fidéliser leurs talents** autour de **nouvelles pratiques RH** et de l'expérience collaborateur.



Joanna Bouy
Fondatrice The Workologist

Mon but : **aider les recruteurs à affirmer leur expertise**, à travers mes accompagnements qui mêlent coaching mentoré et formation sur **les pratiques les plus innovantes**.



Yoann Martin
Fondatrice Influencemploi

J'accompagne les entreprises dans la **transformation de leur marque employeur et sa communication** pour en faire un aimant à talents.



TASTE
Cabinet de conseil en recrutement

Depuis notre création en 2004, notre **cabinet de conseil en recrutement** est spécialisé sur le **marché des cadres experts**, avec une expertise couvrant 12 domaines de pratique.



IDEUZO
Agence de communication & marketing RH

Ideuzo apporte son **expertise sur les stratégies de recrutement**. Notre approche est caractérisée par une **mentalité de croissance**, favorisant l'innovation et l'apprentissage continu.



Rencontrez les bonnes personnes.

**Avons-nous les
bons outils ?**

**Sourcez-vous de la
bonne manière ?**

**Le futur du sourcing
déjà accessible.**

Rencontrer les bonnes personnes

Avons-nous les bons outils ?

Le sourcing tel que nous le connaissons : est-il obsolète ?

Sourcing : Il y a eu un avant et il y a déjà un après.

Si on se concentrait sur le potentiel [réel] ?

Imaginez un jobboard où - à la place des critères classiques (Années d'études, diplôme obtenu, expérience, séniorité...) - vous auriez la **possibilité de choisir directement les soft skills dont vous avez réellement besoin**, sur ce poste, dans telle équipe au sein de votre entreprise. « Montre-moi des commerciaux - sur Lyon - **capables d'apprendre rapidement, fiables**, créatifs et qui sont en mesure de prendre des initiatives au quotidien. »

Imaginez qu'au lieu de devoir passer en revue 437 CV - mot-clé par mot-clé - **vous obteniez une liste de profils qualifiés, qui répondraient parfaitement à vos attentes.**

Pour chacun d'entre eux, vous auriez **accès au détail de leurs soft skills et de leur potentiel**, analysés finement à l'aide des technologies d'évaluation les plus sophistiquées du marché...

Nous avons **créé une meilleure façon de « faire du sourcing »**. Avec AssessFirst, il vous suffit de **définir les caractéristiques comportementales que vous recherchez** chez vos candidat.e.s (Leadership, créativité, sens du service, rigueur, fiabilité, dynamisme, capacité à travailler en équipe...etc)... Et c'est tout !

Nous sommes les seuls à le proposer : **sourcez les meilleur.e.s candidat.e.s, sur leur potentiel réel.**

Il y a encore quelques années, être passé.e par une école prestigieuse, avoir décroché un Bac+5 ou avoir fait 3 ans sur tel secteur pouvaient être interprétés comme des gages de confiance... Aujourd'hui, de nouveaux métiers apparaissent chaque mois ou presque.

Dans ce paysage en mutation, se reposer uniquement sur les acquis académiques et professionnels ne suffit plus... C'est bien la capacité à évoluer, à apprendre, à s'adapter qui est désormais au cœur des attentes !

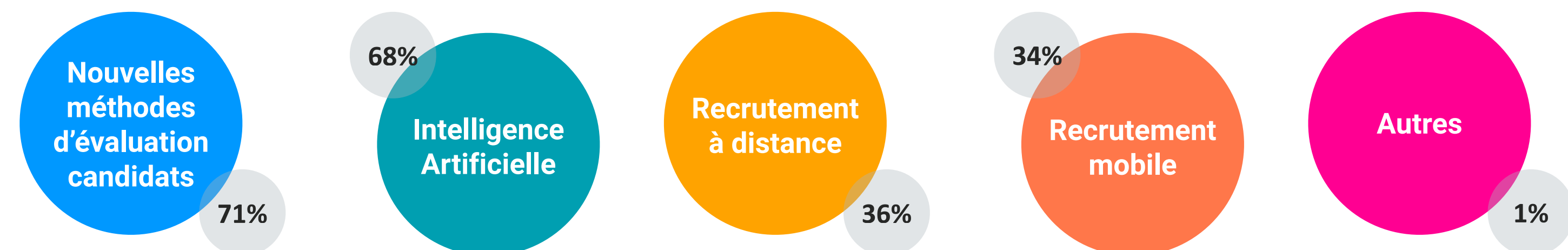
La digitalisation, omniprésente, pousse les professionnels RH à se réinventer. Il n'est donc pas surprenant de constater que **71% s'intéressent à de nouvelles méthodes d'évaluation, et 68% à l'intelligence artificielle.**

Ces chiffres révèlent une prise de conscience majeure : le futur des entreprises sera déterminé par leur capacité à anticiper, à innover, et par leur alignement avec les transformations à venir.

Dans ce contexte, le sourcing se redéfinit. Bien plus qu'une quête de compétences, il est devenu **une stratégie, visant à dénicher des talents non seulement pour les besoins actuels, mais aussi pour ceux de demain !**



Quelles sont les tendances ou les innovations en matière de recrutement qui vous intéresse le plus en ce moment ?



Résultats Baromètre AssessFirst Attraction & Sourcing en 2023.

Rencontrer les bonnes personnes

Sourcez-vous de la bonne manière ?

Retrouvez une check-list construite avec deux experts de ce Guide, pour renforcer votre stratégie.

Sourcez-vous de la bonne manière : découvrez-le avec ces check-lists !

Nos deux experts RH, du cabinet spécialisé en conseil en recrutement **TASTE**, et d'**IDEUZO**, agence dédiée à la communication et au marketing RH, vous partagent leurs conseils pour élaborer une stratégie de sourcing efficace.

La check-list de TASTE :

☐ Identifier les soft skills spécifiques recherchées,

Identifiez les **soft skills spécifiques recherchées** pour chaque poste. En complément des qualifications techniques, ces compétences comportementales jouent un **rôle déterminant dans la performance** et **l'intégration d'un nouveau collaborateur**. Une bonne compréhension de ces compétences peut vous permettre de **repérer les talents qui s'aligneront le mieux avec votre culture d'entreprise**.

☐ Explorer les réseaux et communautés professionnels,

Explorez les **réseaux professionnels et les communautés professionnelles** pour **coopter des candidats potentiels**. Au-delà des plateformes de recrutement traditionnelles, ces espaces offrent une **opportunité unique de rencontrer des professionnels** passionnés, **d'échanger sur les tendances** du secteur et de **dénicher des talents qui correspondent** précisément à vos critères.

☐ Utiliser des outils d'évaluation des soft skills,

Utilisez des **outils d'évaluation des soft skills** pour **mieux comprendre la personnalité** des candidats. AssessFirst, par exemple, vous offre une vision approfondie des talents naturels, motivations et potentiel des candidats, vous permettant d'aligner votre choix avec les besoins spécifiques de votre organisation.

☐ Adopter une approche proactive,

Dans un **monde en constante évolution**, les entreprises qui attendent passivement les candidatures **risquent de passer à côté des meilleurs talents**. **Adoptez une approche proactive**, **anticipez les besoins** de recrutement, **engagez-vous** directement avec les candidats potentiels et **adaptez continuellement votre stratégie** pour vous assurer d'**attirer les talents les plus adaptés à vos besoins**.

La check-list d'Ideuzo :

☐ Être présent sur tous les fronts, et de manière cohérente,

Dans un **marché du travail compétitif**, l'attractivité est essentielle pour **attirer les meilleurs talents**. Les candidats sont partout : une **bonne stratégie de sourcing** est donc forcément **multicanale** : sites emploi, branding employeur, marketing de contenu, médias sociaux, événements de recrutement...

☐ Créer une stratégie sur les réseaux sociaux et d'influence

Contenus, ambassadeurs et ambassadrices internes/externes, exposition ou **collaboration** avec des créateurs.trices de contenu... Les **réseaux sociaux** sont une **source de visibilité** et de **recrutement adaptée** et adaptable à chaque employeur. Il suffit d'**avoir la bonne stratégie**.

☐ Communiquer efficacement en interne,

Une **communication interne efficace** est la **clé de l'engagement** des employés et du succès de l'entreprise. Une **bonne stratégie de communication** interne **favorise un environnement de travail transparent et collaboratif** et **renforce la culture d'entreprise**. Car recruter c'est aussi fidéliser.

☐ Définir sa stratégie de marque,

Votre marque est bien plus que votre logo ou votre slogan : c'est **l'identité de votre entreprise**. La **marque employeur** n'est qu'un moyen d'expression de cette identité, au même titre que votre communication commerciale ou financière. La **cohérence de ton** est donc **primordiale**.

☐ Avoir des engagements RSE,

La **RSE** n'est pas, ne doit pas être qu'un sujet de communication. Ce sont **des engagements**. Les candidats sont aujourd'hui exigeants et intraitables sur le social washing et le green washing. Si vos engagements sont sincères, montrez-les, mais n'en faites pas trop.

Rencontrer les bonnes personnes

Le futur du sourcing déjà accessible.

Plongez dans notre approche différenciante du sourcing et découvrez le retour d'expérience de notre Talent Acquisition Specialist !

Accédez au futur du Sourcing.

L'émergence des outils d'IA type ChatGPT va bouleverser notre manière de recruter. Pouvons-nous encore donner tant d'importance à un CV, à des compétences ? Quand ces dernières peuvent être accessibles en quelques secondes à travers une IA...



« Ce qui compte - dans ce nouveau monde - ce ne sont plus les diplômes ou le pedigree des individus mais bien **qui il.elle.s sont réellement ainsi que les talents qu'il.elles sont capables de mobiliser.** »

David Bernard, CEO d'AssessFirst.

Ce qui importe réellement et **détermine fondamentalement la réussite et l'épanouissement d'un talent** dans un poste, c'est sa **capacité à apprendre, ses motivations** intrinsèques, ce qui **le passionne** profondément, ainsi que **ses talents naturels**. Cependant, ces aspects essentiels demeurent souvent invisibles au premier coup d'œil sur un CV traditionnel.

Et si vous pouviez identifier dans notre base de près d'un million de profils qualifiés les candidats qui ont (toutes) les qualités nécessaires pour réussir

dans le contexte ultra spécifique de votre entreprise, **le tout en 3 clics ?**

C'est bien ce que nous vous proposons avec notre **nouvelle fonctionnalité de Sourcing !**

La différence AssessFirst

Chez AssessFirst, nous ne faisons pas que parler de changement, **nous le réalisons concrètement !** Notre toute nouvelle fonctionnalité Sourcing va **bouleverser votre façon d'aborder le recrutement** et vous offrir un avantage compétitif incontestable.

Avec AssessFirst, il vous suffit de **définir les caractéristiques comportementales que vous recherchez** chez vos candidat.e.s (Leadership, créativité, sens du service, rigueur, fiabilité, dynamisme, capacité à travailler en équipe...etc)... Et c'est tout !

Instantanément, nous vous retournons une liste de candidat.e.s hyper qualifié.e.s qui correspondent parfaitement à vos exigences.

Ce qui vous permet d'obtenir :

👉 **Une réponse concrète à la pénurie de candidats** : Face à la pénurie de talents qualifiés sur le marché actuel, notre fonctionnalité Sourcing représente une **solution idéale pour surmonter ce défi**. En utilisant des critères de recherche spécifiques et en exploitant notre vaste réseau de talents, vous pouvez accéder à un vivier de candidats pré-qualifiés et correspondant parfaitement à vos besoins.

👉 **Une amélioration de votre image auprès des candidats** : Lorsqu'il s'agit d'attirer des talents, l'image de votre entreprise joue un rôle crucial. Sourcing vous aide à **présenter une image positive et attractive** aux yeux des candidats potentiels. En identifiant des candidats qui correspondent à votre culture d'entreprise et à vos valeurs, vous montrez que vous prenez en compte **les aspirations professionnelles des candidats**.

Les bénéfices de notre fonctionnalité

- 👉 **Gain de temps** : Moins de temps de recherche pour des candidats mieux ciblés.
- 👉 **Précision accrue** : Rencontrer des candidats qui correspondent à votre entreprise, à l'équipe en place, au manager.
- 👉 **Qualité des recrutements** : Un meilleur ciblage, des erreurs de recrutement évitées.



D'où viennent les candidats ?

Sur une base de données de près d'un million de candidats :

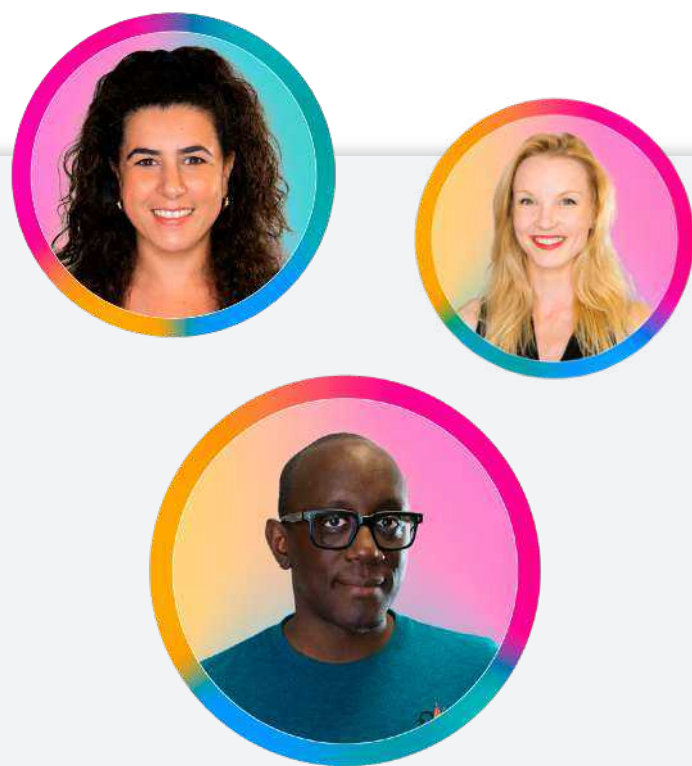
👉 **10 000** candidats par mois créent leur profil en libre accès.

👉 Nous mettons en avant les candidats non-recrutés.

Exemple: 10 000 candidats ont passé les questionnaires pour AssessFirst, nous en avons recruté seulement 50. 9950 candidats potentiellement sourçables.

👉 Nous avons mis en place des règles.

Pour que vos collaborateurs et candidats en cours ne soient pas sourçables.



Le SmartScore : votre indicateur indispensable

Pour vous permettre de **mesurer la pertinence d'un profil** par rapport à votre recherche, nous avons mis au point **le SmartScore : un score de 0 à 100**, affiché sur chaque profil, et qui vous **permet de savoir à quel point le candidat correspond** à tous les critères de votre recherche. Le SmartScore est calculé à l'aide des technologies d'évaluation et des algorithmes de ranking les plus sophistiqués qui existent à l'heure actuelle.

Plusieurs indicateurs sont pris en compte dans le calcul du SmartScore, et notamment :

👉 Plus de 50 critères

comportementaux : nos algorithmes identifient les profils qui correspondent le plus à l'ensemble des critères que vous avez définis. C'est l'élément le plus important dans l'équation.

👉 **La localisation** : si vous recherchez un profil à Marseille...Il serait peu pertinent de vous proposer des profils à Brest. Nos algorithmes vont encore plus loin, en incluant une logique de trajet au quotidien : par exemple, 2 villes peuvent être fortement éloignées, mais être reliées par un TGV qui permet de faire le trajet en 20 min. **Le SmartScore inclut cette logique de proximité** comme critère de ranking.

👉 **Le métier** : nous considérons bien sûr une personne qui exerce déjà le métier sur lequel vous recrutez, comme plus pertinente. Toutefois, nous avons **développé des indicateurs de similarité entre métiers**, sur base des compétences techniques. Dit autrement : les résultats de recherche vous permettent d'élargir votre pool de talents, en targetant aussi des **profils qui exercent un métier semblable** à celui recherché !

👉 **L'expérience et le diplôme comme critères optionnels** : même s'ils ont les poids les plus faibles dans le calcul du SmartScore, nous avons tenu à inclure des logiques mathématiques qui permettent de **refléter leur impact réel** sur la performance, et de **maximiser leur intérêt dans le ranking**.

Bon à savoir !

Nos travaux sur le sujet ont d'ailleurs été **reconnus par la communauté scientifique**, et présentés lors du **Congrès Européen de Psychologie 2023** !



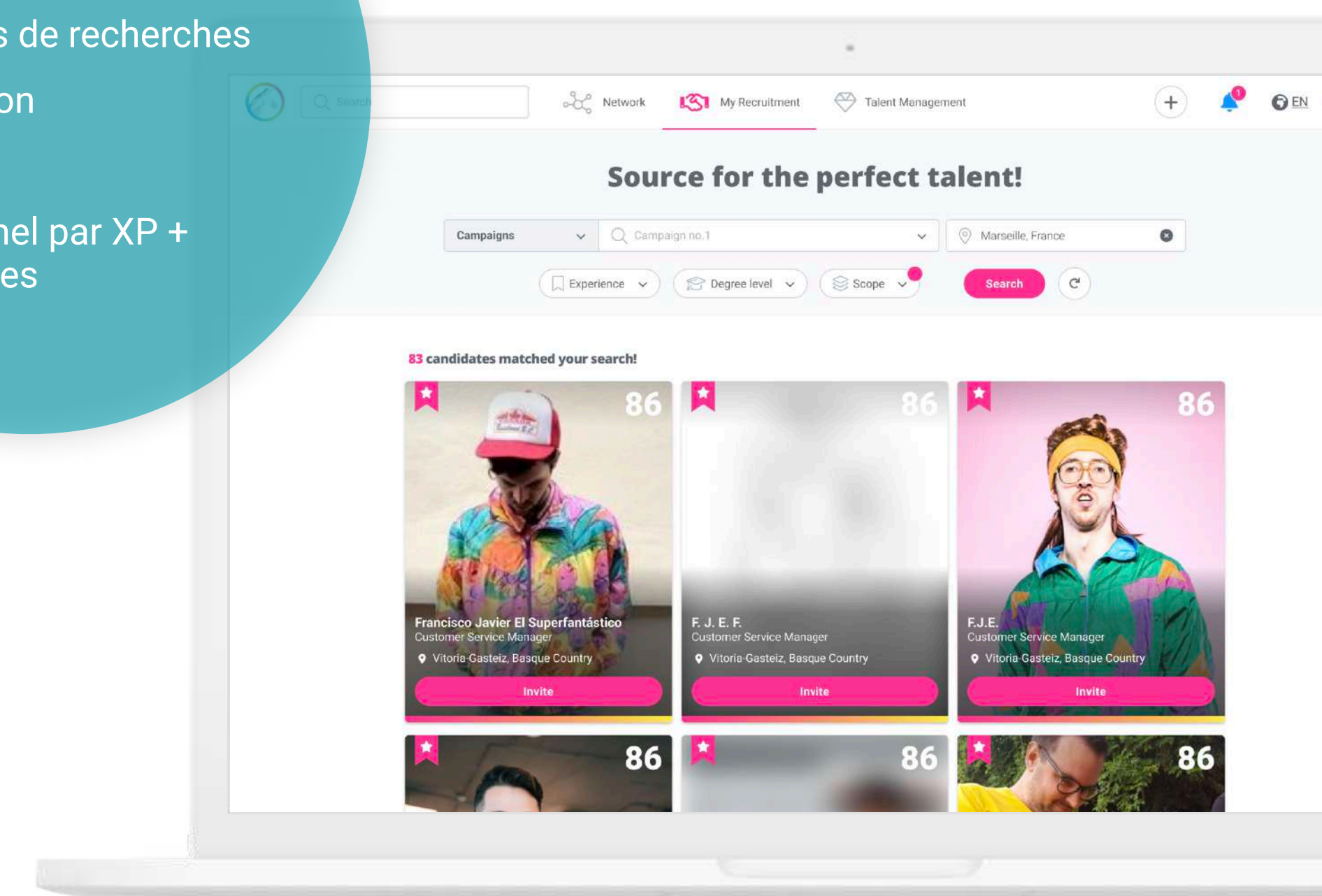
La puissance d'AssessFirst au service du sourcing

Au-delà d'un système de ranking qui vous permettra **d'identifier rapidement les candidats qui correspondent le plus** à votre recherche...

Sourcing by AssessFirst c'est aussi **l'accès à une base de données de profils qui croît de manière exponentielle** :

- 🎯 2000+ modèles prédictifs pré-paramétrés
- 🔍 50 critères de recherches
- 🌍 Localisation
- 💰 Salaire
- 🎓 Tri optionnel par XP + niveau d'études

- Près d'**1 million de candidats** qui n'attendent que vous,
- **10 000 nouveaux candidats** chaque mois,
- **Un ratio Hommes (47%) / Femmes (53%) équilibré**,
- Une majorité de profils expérimentés (43%) et jeunes diplômés (25%),
- Une **forte concentration de profils A-Players**.





Le retour d'expérience de notre Talent Acquisition

Chez AssessFirst, nous **testons toujours nos produits en interne** avant de les proposer à nos clients. En tant que **Talent Acquisition Specialist**, Agathe est souvent en première ligne pour expérimenter nos outils ! Voici son **retour d'expérience sur le Sourcing par AssessFirst** !

Quelle était ton expérience avant d'utiliser la fonctionnalité ?

« Face aux enjeux du sourcing, j'ai rencontré des difficultés comme beaucoup. Le sourcing est très **chronophage**, les meilleurs talents sont déjà inondés de sollicitations et de messages. De plus, **on ne sait pas forcément où trouver tel type de talent** (LinkedIn, Artstation, Github...) et les **interfaces sont complexes car elles ne sont pas optimisées** pour la recherche de candidats ! Je faisais du **sourcing sur LinkedIn** qui me donnait un **taux de retour de 50%**. Cependant, bien que je prenne l'initiative de les contacter,

le processus ne se concrétisait pas toujours, notamment lors de l'évaluation comportementale qui ne matchait pas. Cette approche était exigeante en termes de temps et d'efforts, mais aussi restrictive, car basée uniquement sur l'expérience du candidat. »

Quelle est ton expérience désormais avec l'utilisation du Sourcing par AssessFirst ?

« Depuis que j'utilise cet outil, **mon expérience en matière de sourcing a été totalement transformée** :

👉 Je peux dénicher des talents qualifiés en seulement trois clics.

👉 Ma sélection se base désormais sur des **critères objectifs et fiables**, m'assurant ainsi de la pertinence des candidats.

👉 L'outil repose sur une **fondation scientifiquement robuste qui renforce la fiabilité** de mes recherches.

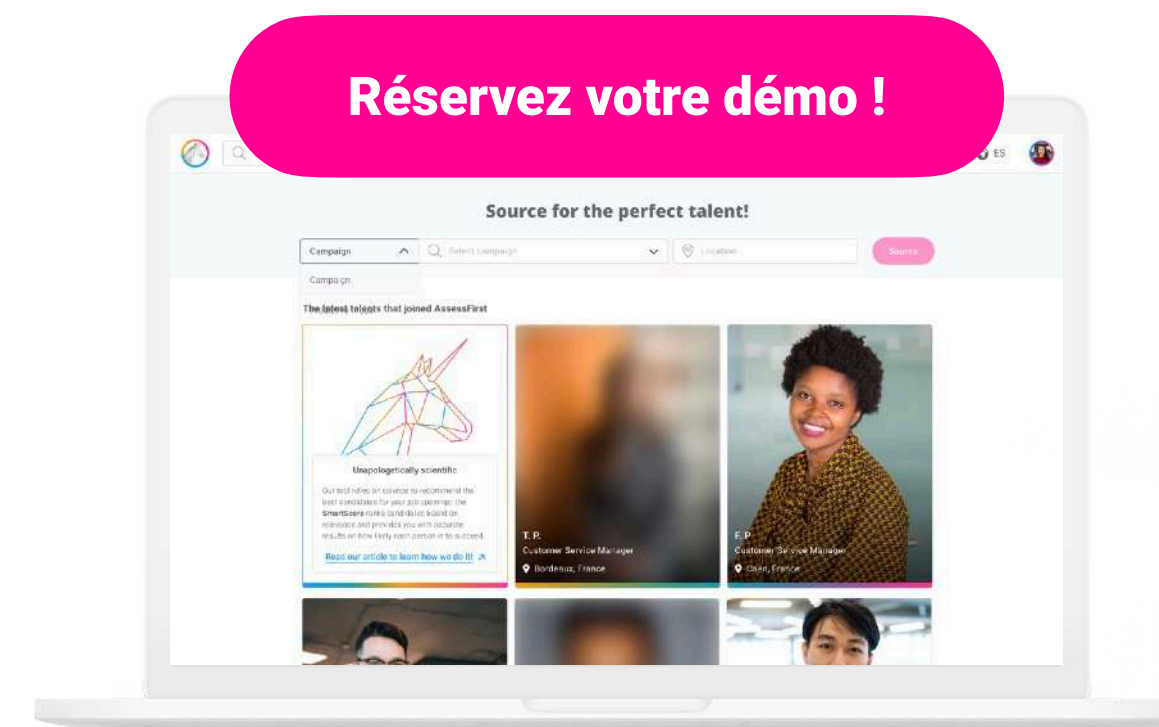
Enfin, il s'agit indéniablement de la méthode la **plus rapide et efficace pour identifier les candidats les plus adaptés** à nos besoins ! »

Est-ce que tu as une anecdote en plus à nous partager ?

« Lors d'un test de sourcing pour un **poste de BDR**, j'ai été agréablement **surprise par la pertinence** du système.

Le deuxième résultat qui est apparu était Anthony, et devinez quoi ? **Il était déjà sous offre pour le poste** !

Cela m'a vraiment **confirmé l'efficacité et la précision de cet outil** ! »



Renforcez votre marque employeur.

**Développez votre
marque employeur**

**Optimisez votre
stratégie d'attraction**

**Convertissez vos
visiteurs en candidats**

Renforcez votre marque employeur

Développez votre marque employeur.

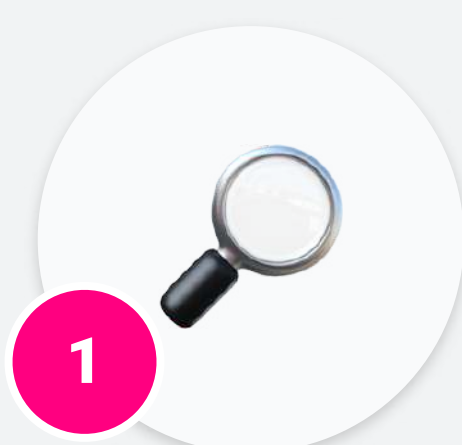
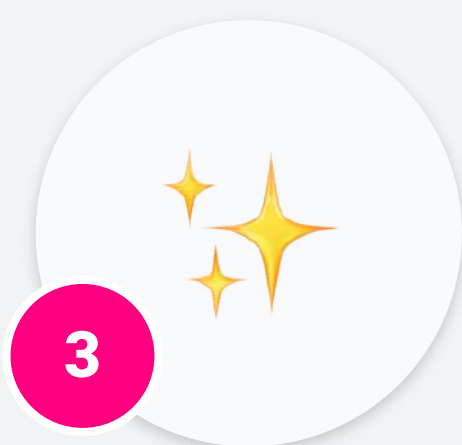
Reprenons les bases pour renforcer votre marque employeur !

Une marque employeur plus attractive.

La **marque employeur** représente l'**image d'une entreprise** en tant qu'employeur, influençant la manière dont **elle attire, engage et fidélise ses talents**. Dans ce contexte en constante évolution, il est impératif de **bâtir une stratégie solide** pour **renforcer cette image**.

C'est pourquoi l'agence de communication et marketing RH IDEUZO vous présente **trois étapes clés pour définir et développer efficacement votre marque employeur**. Les voici !

Un processus en 3 étapes :

**1**
IDENTIFIER**2**
CRÉER**3**
INTÉGRER

3 étapes pour développer sa marque employeur.

Il n'y a pas de recette miracle : votre discours de recrutement, pour être efficace, doit être un **savant mélange de marketing** (pour attirer l'attention et susciter l'intérêt), **et de politique RH avérée** : des preuves de ce que vous mettez en place pour **retenir vos collaborateurs** !

On ne crée pas une marque employeur : on révèle à l'extérieur ce que vous faites à l'intérieur. C'est **votre culture d'entreprise qui doitrejaillir** vers vos futurs candidats.

Étape 1 : Identifier vos valeurs



Identifiez qui vous êtes, en termes de pratique managériale, de politique RH, d'histoire d'entreprise et de service client. Il s'agit ici d'une **phase d'écoute**. Entretiens individuels, groupes de travail, brainstorming : prenez le pouls et **analysez les points communs qui ressortent** de tous ces dialogues. Petit point d'attention : **avoir un regard neuf, neutre est essentiel**. Et en général, quand on est déjà dans l'organisation, c'est compliqué voire impossible d'être impartial. Il vaut mieux **confier cette étape à une personne extérieure à l'entreprise**, qui n'aura aucun a priori, et surtout aura **plus facilement la confiance des interlocuteurs internes**, en raison de sa neutralité justement.



Étape 2 : Créer votre signature RH

Ensuite **condensez ces éléments en une signature RH** qui vous permettra de développer de manière cohérente les éléments évoqués à l'étape 1. Il s'agit de **trouver votre virgule de Nike** : ces quelques mots, ce slogan qui va contenir **l'essence même de ce que vous êtes** et représenter vos collaborateurs. Attention là aussi, **aux formules faciles** et aux envolées lyriques un peu toutes faites, vites lues, et aussi vites oubliées !



Étape 3 : Intégrer votre culture

Enfin, vous **apposez sur l'ensemble la couche de marketing** nécessaire à la mise en forme de votre discours RH. C'est un travail de conception rédaction précis, qui doit être mis en valeur par un univers graphique spécifique. Tout en restant **cohérent avec l'univers graphique de la marque**, c'est ici qu'entre en scène la direction artistique.

Bon à savoir !

Si cela paraît simple sur le papier, la mise en place de tous ces éléments prend **plusieurs semaines, parfois plusieurs mois** ! C'est un **temps nécessaire à l'itération et à l'appropriation de votre discours** par tout le monde au sein de l'entreprise.





Pour aller plus loin.

À cet égard, il est crucial de noter que le développement d'une marque employeur est une **démarche continue**. [Voici des éléments complémentaires pour approfondir le sujet.](#)

👉 **L'importance des feedbacks** : Une fois que vous avez défini et mis en œuvre votre stratégie de marque employeur, il est essentiel de **recueillir des retours d'information**. Les feedbacks de vos employés actuels, des candidats potentiels, et même des anciens collaborateurs peuvent offrir des perspectives précieuses.



« On ne crée pas une **marque employeur** : on révèle à **l'extérieur** ce qui se passe à **l'intérieur** ! »

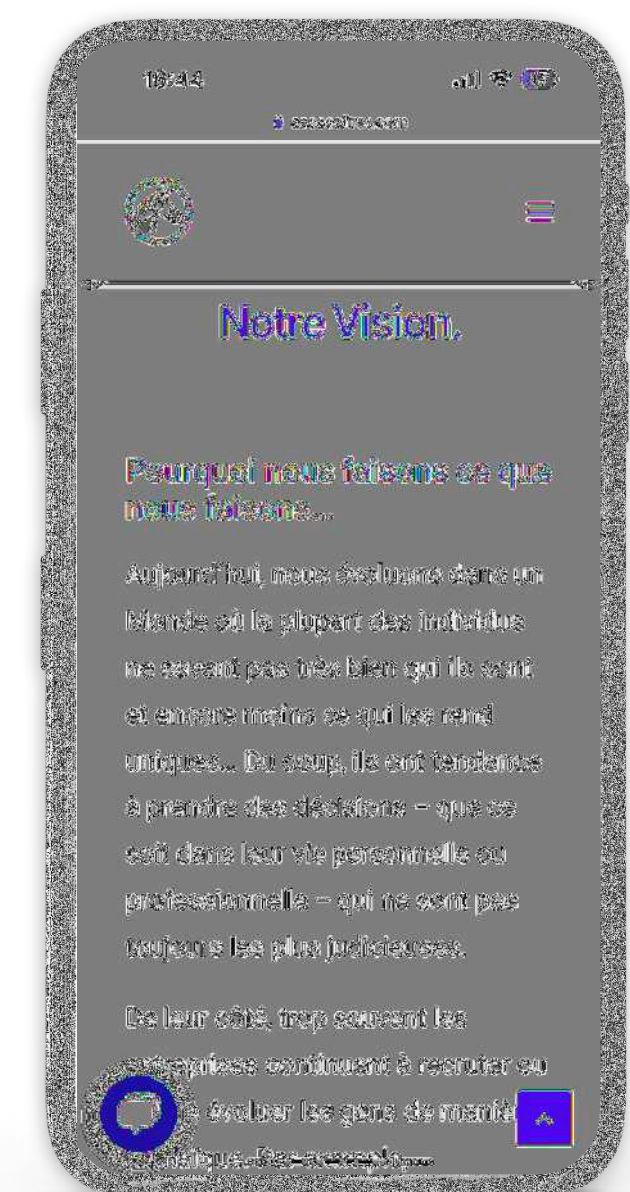
Bernard Blottin, Ideuzo.

👉 **Mise à jour régulière** : Le monde évolue, et votre entreprise aussi. **Votre marque employeur doit refléter ces évolutions**. Il est donc impératif de revoir régulièrement votre stratégie, vos supports de communication et vos messages pour qu'ils **restent pertinents...**

et alignés avec la réalité de votre organisation. Pour ne pas éloigner les messages diffusés du quotidien de l'entreprise, qui de mieux placés que vos collaborateurs ? Faites-leur confiance pour prendre la parole, ils vous **garantiront une marque employeur 100% authentique**.

👉 **Restez honnêtes** : Enfin, souvenez-vous que l'honnêteté est toujours la meilleure pratique. Toutes les promesses faites dans le cadre de votre marque employeur doivent être tenues. Rien ne **brise plus rapidement la confiance des collaborateurs et des candidats que des promesses non tenues...**

En cultivant et en partageant une image **authentique** de ce qui se déroule au cœur de votre entreprise, vous **attirez naturellement les talents** qui se reconnaissent dans votre vision et qui **s'alignent parfaitement avec votre culture d'entreprise**.



Renforcez votre marque employeur

Optimisez votre stratégie d'attraction.

Deux expertes en Marketing RH vous donnent leurs précieux conseils pour optimiser l'attraction des talents !

4 actions pour attirer les talents.

Face à une dynamique du marché du travail en constante évolution, l'importance d'**attirer des candidats de qualité** est devenue centrale pour les professionnels RH. Notre baromètre Attraction & Sourcing en 2023 le confirme clairement : plus de la moitié, **soit 58,6% des professionnels RH, classent l'attraction des talents comme une priorité majeure**, lui accordant une importance de 5 sur 5.

Mais quels sont les défis précis que rencontrent ces professionnels en matière d'attraction de talents ?

Comment les relevez efficacement ?

L'attraction des talents est devenue **cruciale**, mettant de nombreux professionnels RH sous pression. Et si, en dépit de vos efforts assidus, le **flux de candidats qualifiés** demeure insuffisant ? Rassurez-vous, vous n'êtes pas seule à rencontrer ce défi. Heureusement, des stratégies existent pour **optimiser votre attractivité !**

Marianne Dondé vous offre sa stratégie :

Marianne Dondé, spécialiste en attraction et fidélisation des talents, vous partage **4 actions à mettre en place** dans votre entreprise pour **attirer des candidats qualifiés et booster vos stratégies !**

Être visible sur les réseaux sociaux, page entreprise, espace carrière, évènements...

- 👉 Améliorer sa **marque employeur**,
- 👉 Se faire connaître,
- 👉 Créer un **sentiment d'adhésion, d'engagement**,

Créer un vivier de candidats grâce à la création de contenu ciblée (Newsletter, Posts Linkedin & Instagram...)

- 👉 Créer un **sentiment d'appartenance**,
- 👉 Créer une **communauté de candidats ambassadeurs**,
- 👉 Avoir **accès en continu** à de potentiels candidats,

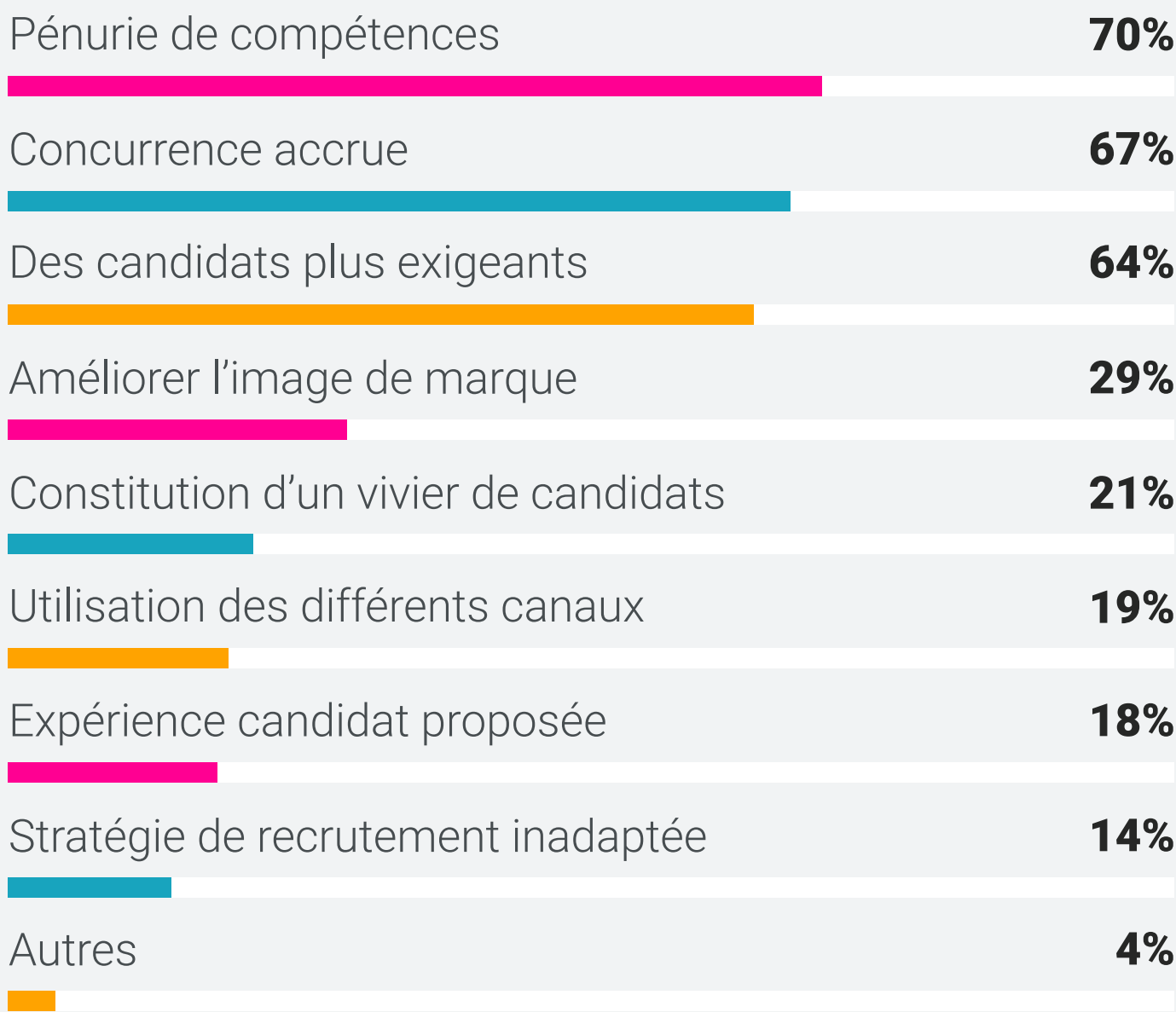
Faciliter et créer une expérience candidat personnalisée sur toutes les étapes du parcours de recrutement.

- 👉 Donner envie de postuler,
- 👉 Engager et fidéliser les potentiels futurs candidats,
- 👉 Transformer les candidats **en futurs ambassadeurs**,

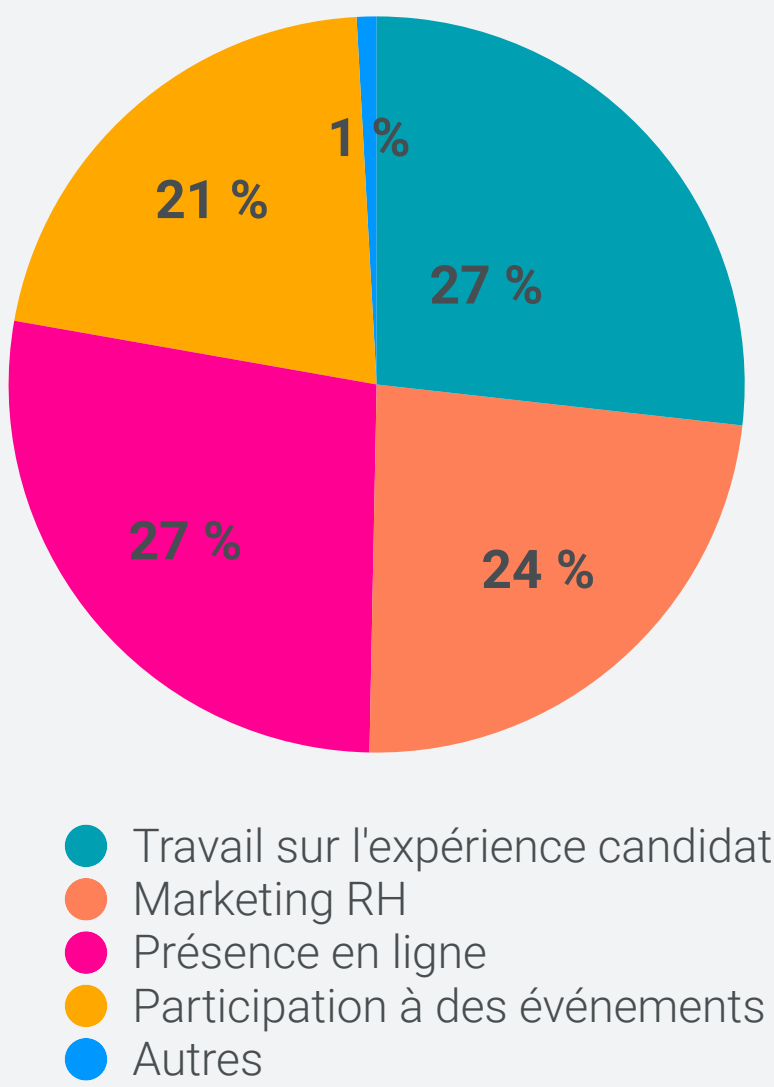
Améliorer la rédaction des offres d'emploi et publier des annonces réalistes

- 👉 Créer un coup de cœur dès l'offre,
- 👉 Générer plus de candidatures,
- 👉 Avoir **plus de profils qualitatifs**,
- 👉 Augmenter la probabilité d'obtenir **une adéquation professionnelle** lors du parcours de recrutement,

Quels sont les principaux défis que vous rencontrez dans l'attraction de vos talents ?



Quelles sont les stratégies que vous mettez en place pour attirer les talents ?



15 questions à vous poser pour savoir si vous avez une bonne marque employeur !

Charlène Hemery, experte en attraction et fidélisation de talents vous propose un petit exercice pour **faire le point sur vos pratiques !**

Avant tout, qu'est-ce qu'une « bonne marque employeur » : **un reflet 100% authentique à l'extérieur de ce qui se passe réellement au sein de votre entreprise.**

C'est la **garantie d'attirer des candidats en phase avec vos besoins**, de les fidéliser et de pouvoir compter sur vos équipes pour vous faire rayonner.

Vos recruteurs se font ghoster !

- Avez-vous défini vos Personas : candidats idéaux ?
- Le dépôt de candidature peut-il s'effectuer entre 3 stations de Métro ?
- Votre process de recrutement comporte t-il plus de 3 échanges ?
- Prenez-vous votre décision dans la semaine qui suit l'entretien ?
- Faites-vous une enquête de satisfaction auprès des candidats ?

Votre turn-over flirte avec les 30% !

- Avez-vous mis en place une enquête collaborateur depuis le début de l'année ?
- Les décisions stratégiques sont-elles prises en cohérence avec la mission de votre entreprise ?
- Un entretien de départ est-il réalisé avec chaque démissionnaire ?
- Intégrez-vous l'évaluation des soft-skills lors de vos sélections ?

Le nombre de ruptures de période d'essai explose !

- L'image véhiculée en externe est-elle fidèle au quotidien dans votre entreprise ?
- Votre parcours d'intégration a t-il été révisé dans les 6 derniers mois ?
- Vos managers ont-ils été sensibilisés à l'accueil du nouvel arrivant ?
- Avez-vous mis en place un cursus de formation à l'arrivée ?

Vous n'avez aucune nouvelle de vos anciens collaborateurs !

- Votre process de gestion des départs a t-il été formalisé ?
- Avez-vous mis en place un réseau - une communication auprès des Alumni ?

Si vous avez répondu au moins 5 fois NON :

☐

Définissez vos Personas candidats.

☐

Révisez l'expérience proposée à vos candidats.

☐

Interrogez vos collaborateurs.

☐

Construisez une marque employeur authentique grâce à vos collaborateurs.

☐

Repensez le processus d'onboarding.

☐

Soignez vos départs.

Renforcez votre marque employeur

Convertissez vos visiteurs en candidats.

Offrez à vos candidats une expérience unique,
dynamique et ultra-engageante !

Une expérience unique pour vos talents !

Comme nous l'avons vu précédemment, seulement **27% des professionnels RH** ont reconnu et adopté **l'expérience candidat comme levier stratégique pour attirer les talents** !

Mais comment construire une expérience candidat solide ? Comment valoriser les candidats dans votre processus ?

Les conseils de Joanna Bouy pour réussir !

- 👉 **Se mettre à la place du candidat**
- 👉 **Pensez communauté**
- 👉 **Construisez une relation long terme**
- 👉 **Donnez avant de recevoir**
- 👉 **Auditez votre processus !**

Mettez-vous à la place du candidat.

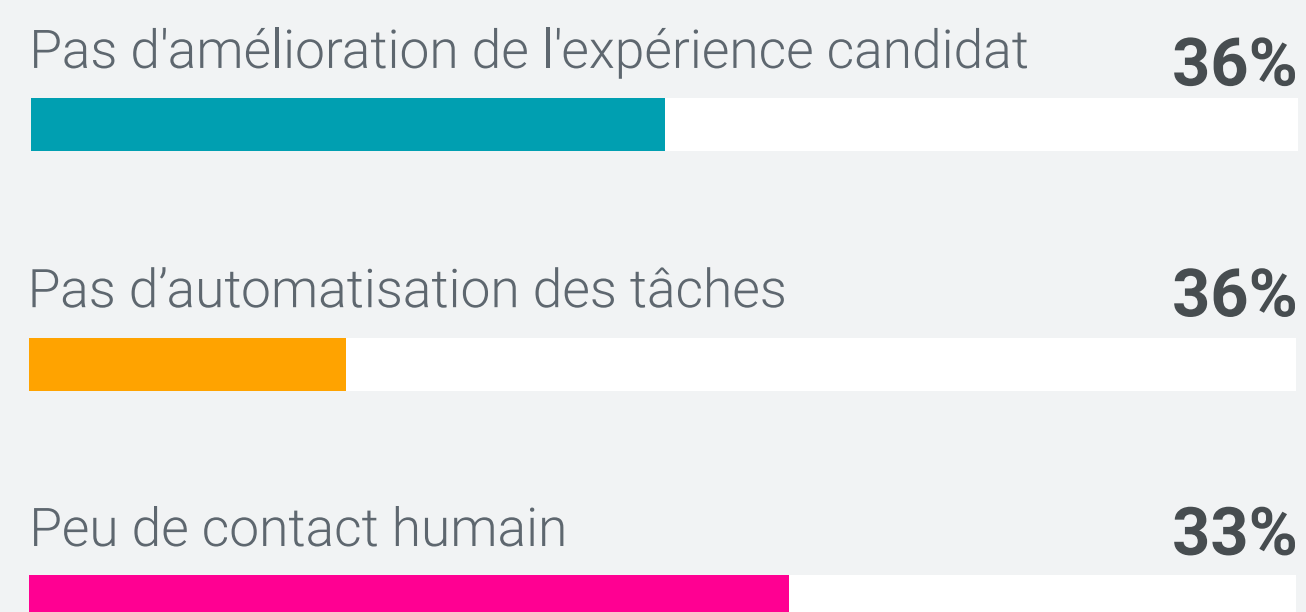
La recherche d'emploi, c'est anxiogène. Vous pouvez **faire la différence en comprenant la psychologie des candidats** et en vous demandant comment vous auriez aimé être traité en tant que candidat.

Cela passe par trois piliers essentiels :

- **La bienveillance authentique** (Empathie, discours chaleureux, envie d'aider le candidat).
- **La transparence** (Sur le poste, sur l'état de la candidature...)
- **La régularité dans la communication.** (Avec des points balisés dans l'agenda.)

Annoncez et expliquez le processus, respectez les délais que vous annoncez, donnez de la visibilité, même lorsque votre client ne vous a pas encore répondu, expliquez ce que vous faites !

Quels sont les points faibles des outils que vous utilisez ?



Résultats Baromètre AssessFirst Attraction & Sourcing en 2023.

Cessez de penser "vivier" Pensez plutôt "communauté" !

Vivier : approche transactionnelle, où l'on puise dans une réserve de profils en cas de besoin. Souvent sous-exploité, car il est **généralement mal entretenu**.

Communauté : approche relationnelle et à long terme. **On crée et entretient des groupes** de personnes liées par des intérêts communs.

Résultat : moins de chasse, plus d'engagement, plus de conversion et plus de qualité. What else ?

Construisez une relation à long terme !

C'est ce que l'on appelle le "nurturing".

L'objectif ? **Créer des interactions régulières** avec les candidats - même hors périodes de recrutement actif - afin d'être « **top of the mind** » pour eux.

Vous pourriez par exemple préparer des mailings, créer des événements ou tout simplement **décider d'une fréquence minimale** pour appeler vos anciens candidats.

Donnez avant de recevoir !

Que ce soit dans les annonces ou tout au long du processus de recrutement, vous pouvez **apporter une valeur unique à votre candidat en lui donnant des conseils**.

En tant que recruteur, **vous êtes aussi un expert** de la carrière et du marché du travail. **Développer une posture de conseil**, voire même de recruteur coach, vous rendra **inoubliable auprès des candidats**.

Auditez votre processus !

Depuis l'annonce jusqu'à l'onboarding, **chaque étape de votre processus devrait être « candidate friendly »**.

Anticipez chaque point de friction que pourrait rencontrer le candidat. Par exemple, facilitez l'envoi de la candidature, instaurez un point d'étape en milieu de processus, etc.



« Vous pouvez **faire la différence**, en comprenant la **psychologie des candidats**. »

Joanna Bouy.

L'expérience candidat, au-delà des méthodes, est avant tout une **question de valorisation et d'autonomie**.

Chaque candidat aspire à se sentir valorisé et autonome dans sa démarche.

La valorisation passe par une reconnaissance des talents naturels, une **communication transparente** et une bienveillance constante.

L'autonomie, elle, signifie que **le candidat dispose des outils et des informations nécessaires** pour **avancer sereinement** dans le processus de recrutement.

Mais il est vrai que, dans la pratique, certains points faibles évoqués par les professionnels RH peuvent **entraver cette expérience**. **Absence d'automatisation** des tâches, **difficulté d'intégration** à d'autres systèmes, ou encore **absence d'amélioration de l'expérience candidat** sont autant de **freins potentiels**.

La solution ?

Un **outil performant et adapté**, conçu spécifiquement pour répondre à ces problématiques. Un outil qui non seulement **facilite le travail des RH**, mais **enrichit aussi l'expérience des candidats** et **transforme de simple visiteurs en candidats engagés** !



Pour **vous accompagner**, et **transformer votre capacité à fidéliser** vos candidats, AssessFirst lance **ATTRACT**, une **solution révolutionnaire** qui vous permet de **promouvoir votre culture d'entreprise**, et les jobs pour lesquels vous recrutez. Avec ATTRACT, vous **convertissez les visiteurs de votre site carrière en candidats ultra-qualifiés**.

Les bénéfices selon vos objectifs :

- **Amélioration du taux de conversion** du site web **entre 5% et 15%**.
- **Automatisation des tâches recrutement** à faible valeur **de 10% à 30%**.
- **Satisfaction expérience candidat de +5% à 50%**.

Vous souhaitez le découvrir ? Le voici !

Devenez un aimant à candidats !

Il peut être compliqué pour les candidats de se **projeter dans une nouvelle entreprise**. La plupart du temps, les candidats ont l'impression de se retrouver devant une "vitrine" plus ou moins réaliste...Vous devez leur **fournir une vision réaliste de ce qui les attend**. Pour cela, il faut leur communiquer les bonnes informations !

Ce que veulent savoir vos candidat.e.s :

- 👉 **Culture d'entreprise** : Ils veulent savoir où ils mettent les pieds et si cela leur correspond.
- 👉 **Réussite** : Ils veulent savoir s'ils seront en position de réussite.
- 👉 **Épanouissement** : Ils veulent savoir s'ils seront heureux sur le long terme.

Comment ça marche ?

Rien de plus simple !

Un simple lien HTML est intégré à votre site carrière. En cliquant sur ce lien, les candidats complètent **une évaluation de personnalité de 5 minutes, gamifiée**, qui leur permet de **comprendre qui ils sont réellement**.

Après ces 5 minutes seulement, ils **découvrent directement leur adéquation avec la culture de votre entreprise**, ainsi que les postes vacants ou les possibilités de carrière **qui leur correspondent réellement**. Tout ça, accompagné de détails sur chaque métier, pour leur permettre de **réellement comprendre votre culture** de manière dynamique, et d'être **immergé dans un futur à portée de clic...**

Ils deviennent **maîtres de leur parcours**, et sont en **totale autonomie** ! Dès le début, ils sauront s'ils sont **faits pour le rôle ou non** !

De votre côté, vous allez pouvoir :

★ **Augmenter votre volume de candidatures** : Convertissez vos visiteurs en candidats qualifiés grâce à notre approche unique axée sur l'adéquation culturelle et les compétences.

★ **Attirer les meilleurs talents** : Créez une marque employeur plus attractive en mettant en avant vos compétences comportementales et en offrant une expérience candidat exceptionnelle.

★ **Moderniser votre parcours candidat** : Offrez à vos candidats un parcours fluide, engageant et personnalisé qui les motive à poursuivre leur candidature.

Contactez-nous !



Dernière étape : Transformer ces talents fraîchement recrutés en ambassadeurs.

Yoann Martin, Créateur de contenu marque employeur vous propose **ses conseils**. La transformation de votre marque employeur en **outil puissant pour renforcer votre présence** n'est possible que si **vos collaborateurs en deviennent les ambassadeurs**.

Voici 7 idées pour y parvenir :

- 👉 **Cultivez votre culture d'entreprise**
- 👉 **Communiquez une vision claire**
- 👉 **Formation et développement**
- 👉 **Engagement interne**
- 👉 **Encouragez l'autonomie**
- 👉 **Reconnaissance et récompense**
- 👉 **Partagez les succès en interne**



Cultivez votre culture d'entreprise :

Une **culture d'entreprise solide et positive** est la base de l'engagement de vos collaborateurs. Il vous faudra créer un environnement de travail, où les employés **se sentent valorisés, écoutés et motivés**, afin de contribuer activement à la réussite de votre entreprise.

Communiquez une vision claire :

Vous devez vous assurer que vos collaborateurs **comprennent exactement votre vision ainsi que la mission et les valeurs de votre entreprise**. Plus ils sont investis dans cette vision, **plus ils seront motivés** à la promouvoir auprès d'autres personnes qui pourraient vous rejoindre.

Formation et développement :

Offrez des opportunités de formation et de développement professionnel à vos collaborateurs. Permettre à ses employés de grandir est un **game changer** dans la vision qu'ils auront de votre entreprise.

Engagement interne :

Il n'y a rien de mieux que d'**impliquer ses employés dans la prise de décision** et de les encourager à leur participation. Lorsqu'ils se sentent **impliqués et**

valorisés, ils seront plus enclins à devenir des ambassadeurs pour votre entreprise.

Encouragez l'autonomie :

(Sentiment de confiance)

Dans une période où le digital et les réseaux sociaux ont une importance primordiale, pour les entreprises, il faut **donner aux collaborateurs la liberté de s'exprimer et de contribuer** à la promotion de votre entreprise.

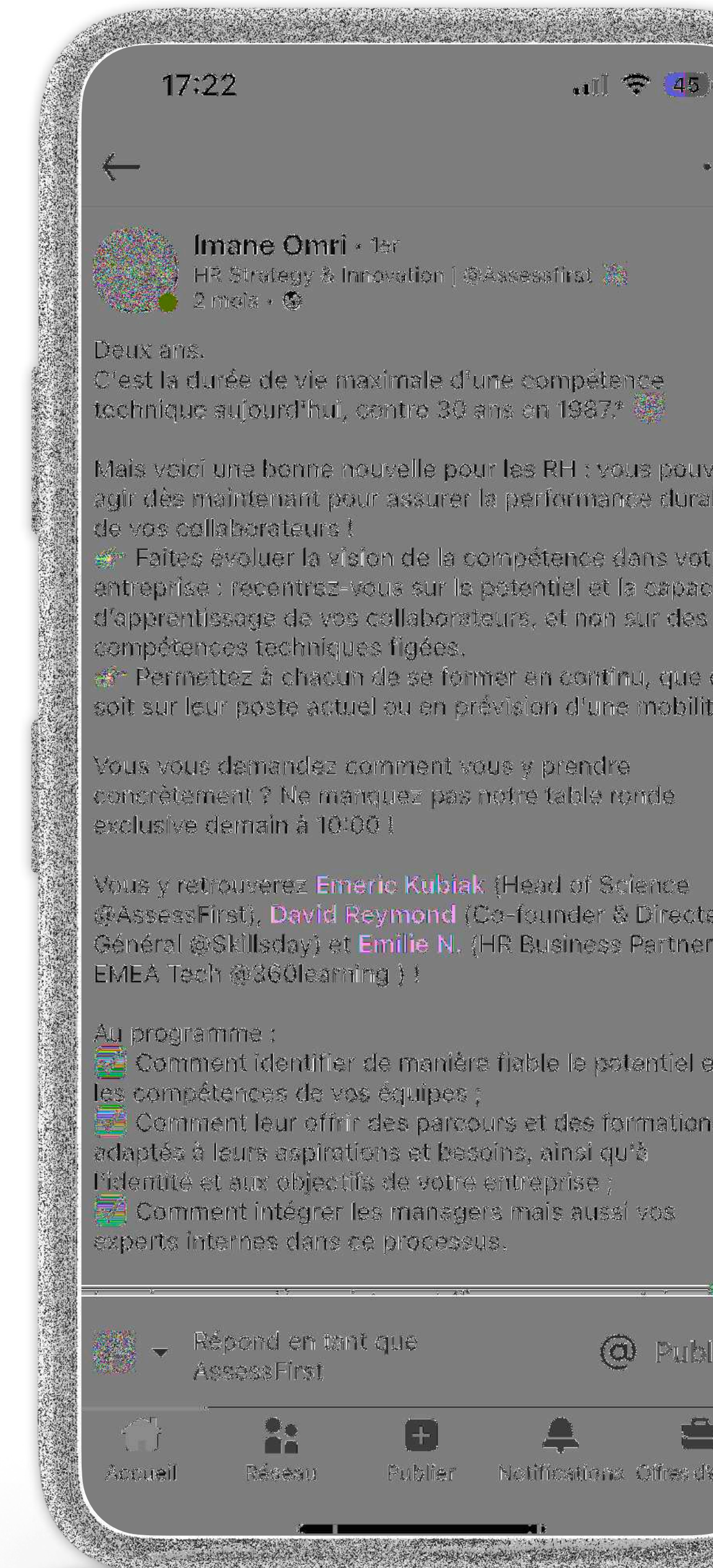
Encouragez-les à partager leurs idées sur les réseaux sociaux et à **créer du contenu pertinent**, et pourquoi pas leur faire une formation sur le sujet !
(Sentiment positif d'accompagnement)

Reconnaissance et récompense :

Pour toutes les personnes qui se prêtent au jeu d'**être ambassadeur de votre entreprise**, vous pouvez **mettre en place un système de reconnaissance** pour les récompenser, ce qui donnera peut être **envie à d'autres personnes de les rejoindre !**

Partagez les succès en interne :

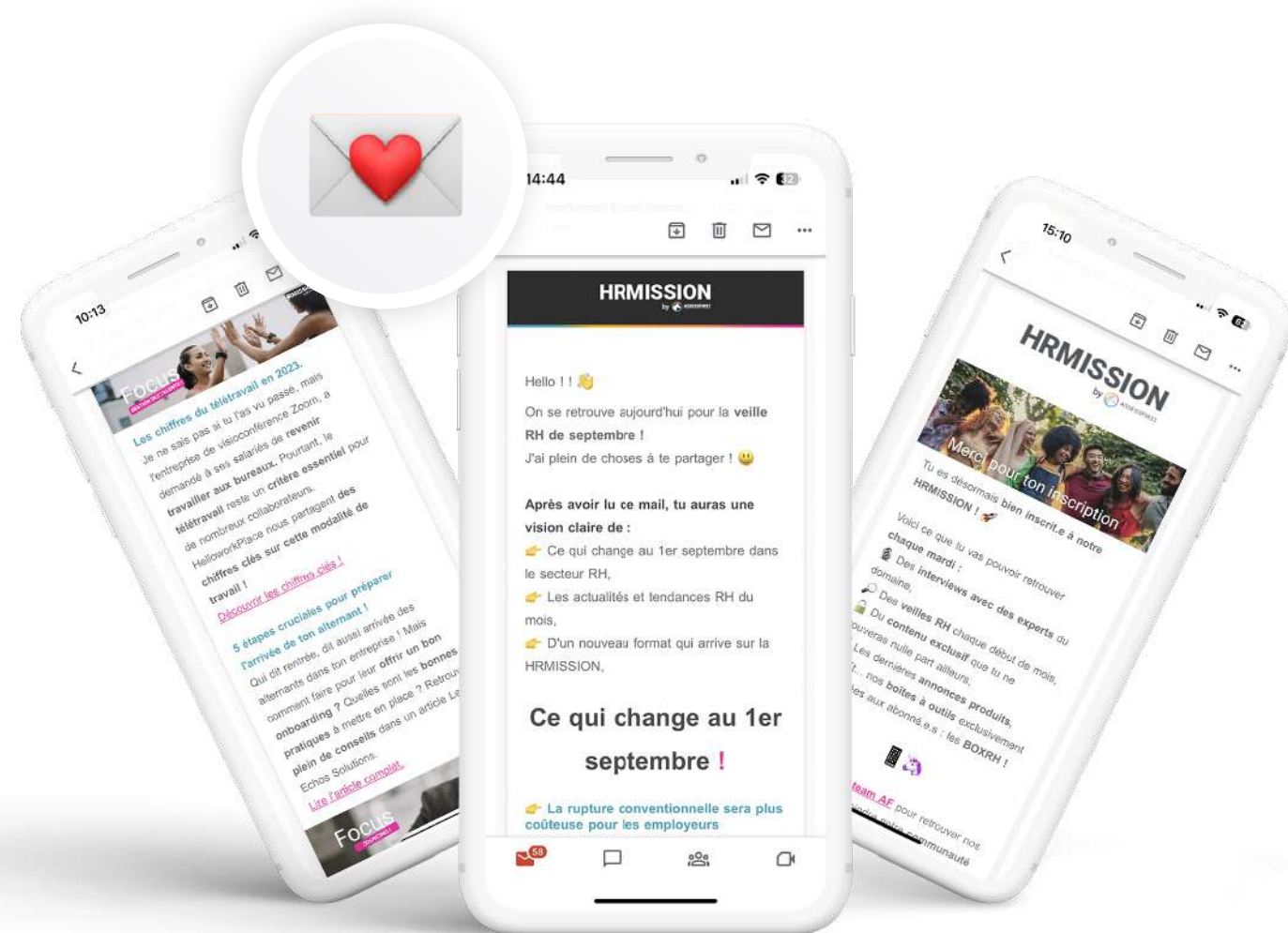
Vous pouvez **mettre en lumière, les contenus partagés par vos ambassadeurs**. Par exemple, dans une newsletter interne afin de **renforcer le sentiment d'appartenance** et de les encourager à continuer de **promouvoir l'entreprise !**



HRMISSION

by  **ASSESSFIRST**
CONNECTING WITH MEANING

Rejoignez notre newsletter RH,
pour recevoir notre prochaine BOXRH !



Si vous n'êtes pas encore inscrit.e, **rejoignez la HRMISSION** pour avoir **accès à plein de contenus exclusifs et de conseils sur vos problématiques RH !**

Ce que vous allez retrouver chaque mardi :

-  Des **interviews avec des experts** du domaine,
-  Des **veilles RH** chaque début de mois,
-  Du **contenu exclusif** que vous ne trouverez nulle part ailleurs,
-  Les **dernières annonces produits**,
-  Et... **Nos BOXRH !**



Pour compléter ce contenu, nous vous proposons des **ressources encore plus pragmatiques et applicables** dans notre **prochaine BOXRH** sur cette thématique !

À l'intérieur, vous pourrez retrouver :

-  Les **résultats complet de notre baromètre** Attraction & Sourcing,
-  Des **conseils pratiques de 6 experts et des frameworks** pour attirer les meilleurs talents,
-  Des **processus complet** pour développer votre marque employeur,
-  Des **études scientifiques et des Success Stories** pour vous guider vers des stratégies éprouvées,
-  Des **vidéos conseils** pour maîtriser l'art du sourcing et transformer vos prospects en candidats qualifiés,

Recevez-la dans la **HRMISSION du 3 octobre prochain !**

Rejoindre la HRMISSION !



CONCLUSION.

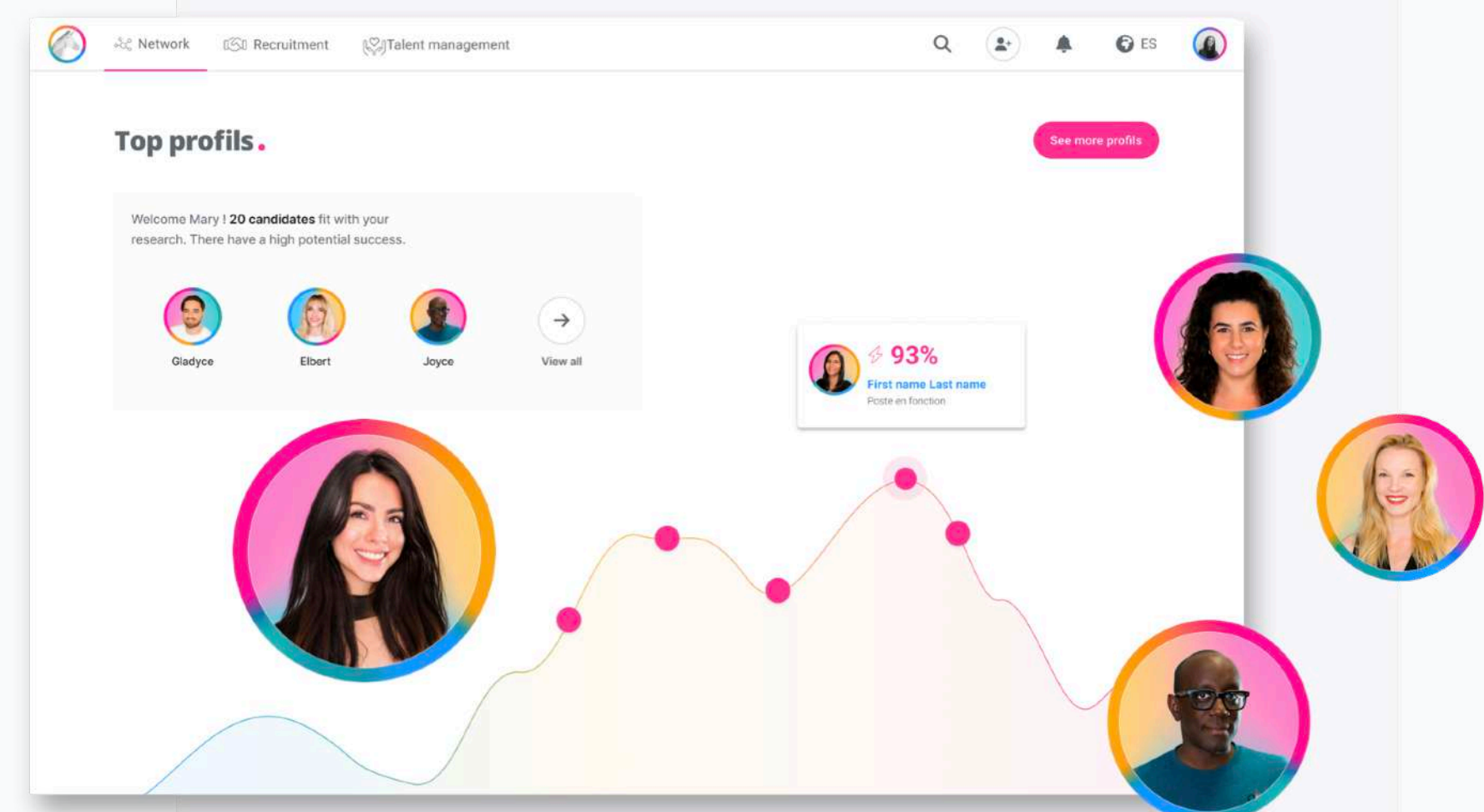
Dans un paysage en constante mutation, il est essentiel de se tourner vers des **stratégies innovantes et des outils adaptés**, comme **SOURCING** par **AssessFirst** et **ATTRACT** présentés dans ce guide. En mettant en œuvre **les processus et les conseils** que nous avons partagés, vous serez en mesure de **capter l'attention des meilleurs talents**, de **renforcer votre marque employeur** et d'**optimiser chaque étape de vos stratégies**.

En adoptant ces **nouvelles approches**, vous ne vous contenterez pas de sourcer et d'attirer, mais vous **créerez des relations durables avec des talents qui s'alignent parfaitement** avec la culture et la vision de votre entreprise, des talents qui seront capables de **s'adapter à votre entreprise de demain**.

Nous sommes là pour **vous accompagner dans cette transformation**.

Alors, êtes-vous **prêt.e à passer à l'action ?!**

Prenez rendez-vous !



NOS EXPERTS.



Charlène HEMERY
Fondatrice Talent Catcher



Le comportement des candidats - comme des consommateurs - s'est transformé. Ils ne souhaitent plus être démarchés.

En tant que **Directrice du développement RH**, c'est dans le Marketing que j'ai trouvé des **solutions pour combattre la fuite des talents**.

Je vous transmets **ma méthode** pour (enfin) **souffler entre 2 recrutements** :

La boîte à outils du Recruteur - Marketeur

Une formation au **Personal Branding** (sur LinkedIn notamment) où chaque participant **découvre le Marketing RH**.

Ce format est également **décliné auprès des autres acteurs du recrutement** : Dirigeants, Hiring Managers et Ambassadeurs.

(Ré)animation de votre communauté d'Ambassadeurs

Je vous aide à **créer, animer ou réveiller votre projet d'Employee Advocacy** pour vous **garantir une marque employeur 100% authentique**.

Découvrez **les résultats de mes clients et prenez rendez-vous** :

Découvrir Talent Catcher !



Marianne DONDÉ
Fondatrice Talent Design expérience



Fondatrice de Talent Design d'eXpérience, **j'aide les CEO à construire leurs propres stratégies RH autour de nouvelles pratiques RH** pour **attirer et retenir leurs talents** en leur offrant une **expérience employée exceptionnelle**.

Je me concentre sur le **parcours expérientiel des employés** à travers des **concepts RH novateurs** sur mesure qui répondent à de véritables défis business et qui soient **cohérents avec la culture et la vision** de chacun de mes clients.

Je mets l'**accent sur le développement d'une culture d'entreprise** et la **mise en place de nouveaux modes de travail** qui stimulent sans surcharge, **favorisent le développement des compétences** et font **appel à l'expertise et le potentiel** de chacun.

En proposant une **organisation plus flexible et plus agile**, une hiérarchie plus horizontale, et en organisant **des ateliers collectifs et des rencontres**, je vise à **mettre en place une stratégie d'attractivité et de rétention** réussie.

J'interviens plus particulièrement autour de cette approche novatrice pour **permettre aux entreprises de construire leurs propres stratégies et pratiques RH** en les rendant **autonomes sur tous les process RH** : recrutement, intégration, parcours d'évolution, QVT, et les départs.

Contacter Marianne !



Joanna BOUY
Fondatrice The Workologist



Après 10 ans de recrutement à des postes variés (En tant que manager opérationnel, chasseuse de têtes et responsable recrutement d'un grand groupe, désormais freelance) **je forme et mentore les recruteurs à développer leur activité**.

Je suis **spécialisée sur la conversion candidat** :

- **Construction d'une marque-recruteur forte.**
- **Messages d'approche et interactions** puissantes.
- **Processus et organisation** personnelle efficaces.
- **Évaluation des candidats et détection du potentiel.**
- **Animation de communauté et techniques de nurturing.**

L'objectif ? Convertir et recruter les meilleurs talents, les **engager** fortement, sur un marché toujours plus volatile - et **devenir un recruteur incontournable** pour les candidats, comme pour les clients.

Dans mes accompagnements, je suis une **véritable shadow-partner** : je me relève les manches pour **travailler AVEC les recruteurs sur leurs problématiques** spécifiques.

Pour en savoir plus, cliquez ici ou envoyez-moi un e-mail à hello@workologist.fr

Contacter Joanna !



Yoann MARTIN
Fondateur Influencemploi



J'ai un **parcours très atypique** puisque je ne suis pas du tout un expert RH.

Ancien militaire avec 25 ans d'expérience en hôtellerie-restauration, j'ai **recruté des dizaines de fois**, apprenant sur le tas.

Mon dernier emploi s'est achevé une semaine avant le covid, avec la fermeture massive d'hôtels.

Observant un manque de communication efficace des entreprises sur leur marque employeur, j'ai **lancé une entreprise centrée sur la mise en relation** vidéo entre employeurs et candidats, mais les résultats n'étaient pas à la hauteur. J'ai alors pivoté seul vers une **offre axée sur la communication de marque employeur**.

Je **conseille les entreprises**, mettant l'accent sur **leurs sites carrière** avec des offres d'emploi et témoignages vidéo authentiques.

Cette **approche directe et simplifiée** permet aux entreprises de **créer des liens**, d'exposer leurs processus de recrutement et **d'obtenir plus de visibilité**, un meilleur trafic et **des candidatures de qualité**.

En bonus, je propose aux entreprises de **réaliser des lives sur LinkedIn** et de **partager des posts sur mon profil**, qui compte 34 000 abonnés et est classé parmi les **20 premiers créateurs de contenu français**, et **top 5 en RH**.

Contacter Yoann !

NOS EXPERTS.



IDEUZO

Agence de communication & marketing RH



Ideuzo est une **agence conseil en communication RH**. Cette définition simple de notre activité repose sur le mot central de **notre métier : le conseil**.

Ideuzo **apporte son expertise sur les stratégies de recrutement**. Notre approche est caractérisée par une mentalité de croissance, **favorisant l'innovation et l'apprentissage continu**.

Des sites emploi en passant par les réseaux sociaux, les **canaux de communication** ne manquent pas aujourd'hui pour toucher les candidats. Par son expérience, Ideuzo **accompagne ses clients** sur les aspects de **sourcing et de marketing RH à l'ère de l'IA**.

En un peu **plus de 15 ans d'existence**, nous avons **développé des partenariats forts dans un écosystème RH** en profonde et permanente mutation. Notre capacité à **détecter, suivre voire devancer les tendances** nous permet d'accompagner nos **1 600 clients** de toutes tailles et tous secteurs d'activité dans leurs stratégies de recrutement **partout en Europe**.

Recruter est un métier. Communiquer pour recruter un vrai savoir-faire.

Pour découvrir ce que nous faisons :

[Découvrir Ideuzo !](#)



TASTE

Cabinet de conseil en recrutement.



TASTE est un **cabinet de conseil en recrutement** indépendant, innovant et convivial, **positionné sur le marché des cadres experts**.

Taste se différencie par sa **stratégie de recherche basée sur l'animation de communautés professionnelles** appelées « **clubs de compétences** » permettant la **cooptation de profils à forte valeur ajoutée**.

Chaque consultant est **expert du recrutement** sur un métier ou un secteur d'activité et **anime une communauté** autour de cette spécialité. Ainsi, **13 clubs de compétences** sont actifs et rassemblent plus de **3 500 cadres** avec lesquels nous tissons des liens privilégiés pour dépasser la relation cabinet-candidat.

Parallèlement à notre activité de chasse, nous avons développé **plusieurs offres innovantes** qui nous permettent d'**accompagner nos clients** dans le **développement de leur capital humain** et nos candidats dans leur **évolution professionnelle**.

Pour aller plus loin dans notre volonté d'innover, nous avons **créé une structure dédiée au développement** du capital humain, des talents et des organisations : le **French Talent Studio**.

Pour retrouver toute notre expertise :

[Découvrir Taste !](#)



Agathe Roudet

Talent Acquisition Specialist



Agathe est **Talent Acquisition Specialist** chez AssessFirst depuis plus de deux ans.

Le rôle d'Agathe est **d'identifier et de recruter les futurs talents d'AssessFirst** via le **sourcing, l'évaluation des profils et de leur potentiel** selon nos besoins et **l'accompagnement** tout au long du process.

Son focus principal est **l'expérience candidat**. Elle s'assure que **tous les candidats aient l'expérience la plus extraordinaire possible !**

[Contacter Agathe !](#)



Emeric KUBIAK

Head of Sciences

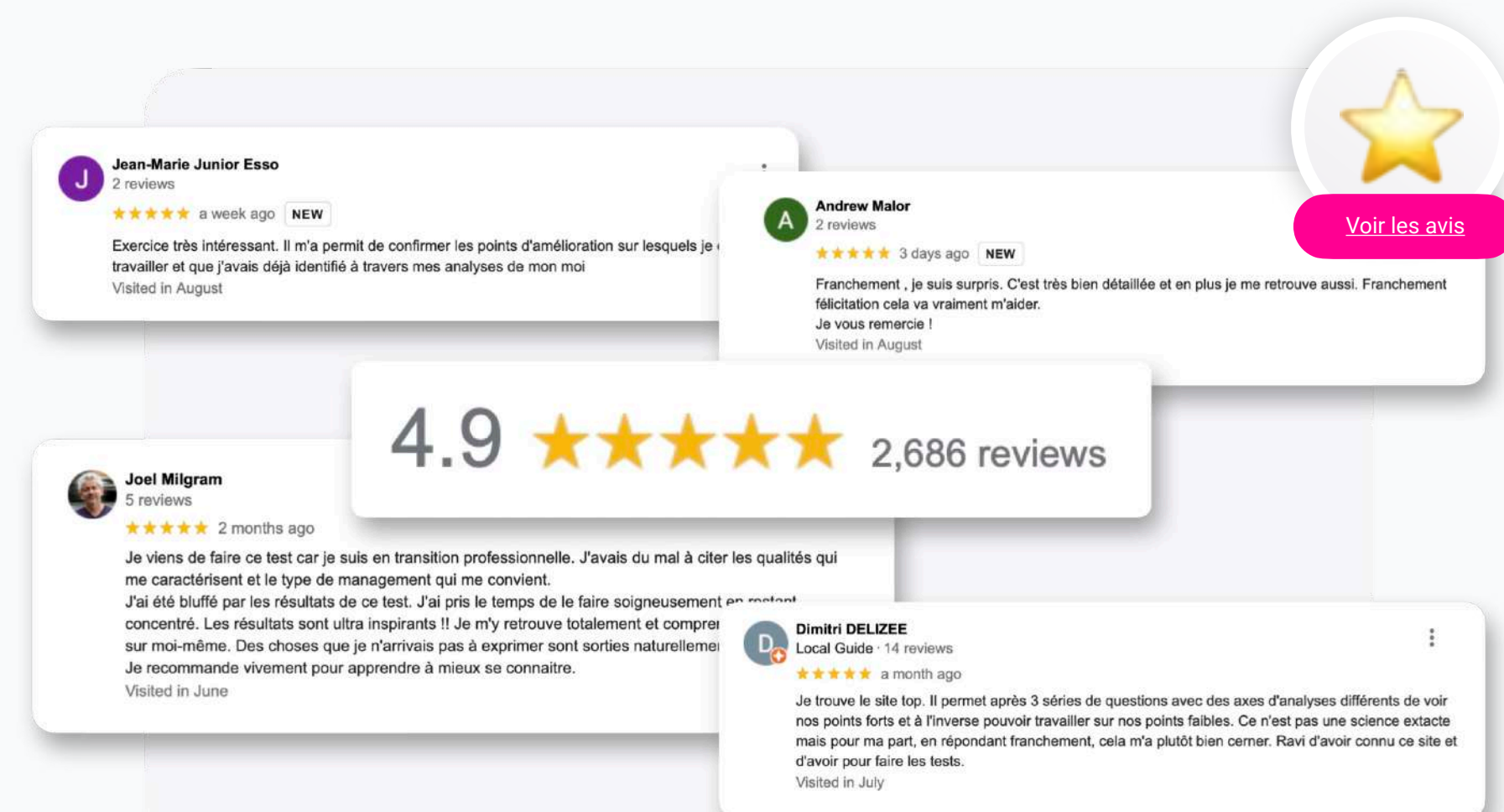


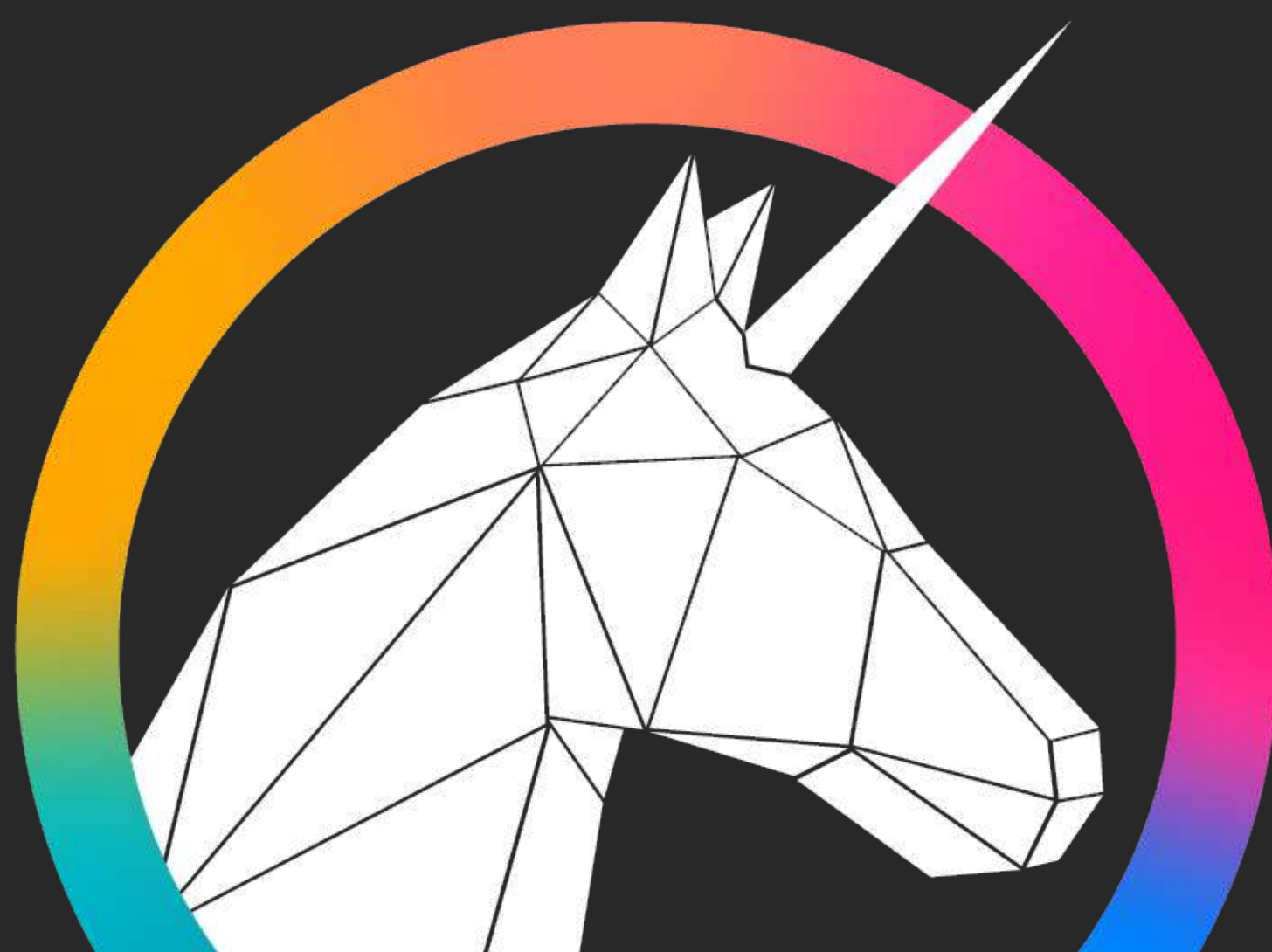
Emeric est un **expert en sciences comportementales, personnalité et psychologie quantitative**.

Après avoir obtenu son diplôme en psychologie du travail à l'Université Catholique de Lille, Emeric complète sa formation en data science via l'Université Harvard.

Il est aujourd'hui **Head of Science chez AssessFirst**. Ses **travaux de recherches** sont régulièrement publiés dans des **revues scientifiques et congrès internationaux**.

[Découvrir ses travaux !](#)





ASSESSFIRST
CONNECTING WITH MEANING