

Recrutement

Le guide 2023 pour gérer efficacement son cabinet de recrutement

SEPTEMBRE 2023



Sommaire

Introduction	1
Quels enjeux en 2023 pour les cabinets de recrutement ?	2
Comment améliorer la gestion de son cabinet de recrutement ?	12
Comment la technologie simplifie la gestion d'un cabinet de recrutement ?	23



Introduction

2023 s'annonce une année charnière pour les **cabinets de recrutement** et les **chasseurs de tête**. Pénurie de talents dans certains secteurs, sécurité des données personnelles, boom de l'IA, prééminence des questions de diversité et d'inclusion... le monde de l'emploi doit faire face à de **nouveaux challenges**. Sans compter que la **concurrence** fait rage chez les recruteurs : c'est à celui qui dénichera en premier la perle rare.

Heureusement, la **technologie** vient à leur rescousse, par l'assurance d'un **gain d'efficacité, de sécurité et de productivité**, le tout en maintenant l'**expérience client et candidat** au beau fixe.

Découvrez dans ce guide les **meilleures pratiques pour piloter votre cabinet de recrutement** d'une main de maître, et donc répondre à tous les enjeux de votre secteur. On vous expliquera aussi comment un **logiciel dédié** vous aidera à faire la différence, à pérenniser votre activité face aux défis d'aujourd'hui... et de demain !



1

Quels enjeux en 2023 pour les cabinets de recrutement ?

Conscients de tous les enjeux précédemment cités, les cabinets de recrutement doivent constamment rester alertes quant aux évolutions du secteur, et remettre en question, au besoin, **leur propre fonctionnement.**

En suivant les bonnes pratiques ci-après, modernisez la gestion de votre cabinet et répondez aux exigences actuelles de **qualité** et de **compétitivité.**



La pénurie de compétences

Lorsqu'on évoque les enjeux du recrutement, on pense en premier lieu à la **pénurie de compétences** dont on entend souvent parler depuis quelques années, et qui touche de nombreux secteurs.

Dans son enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2023, Pôle Emploi déclare que **61 % des recrutements sont jugés compliqués**, contre 57,9 % en 2022. Parmi les métiers les plus touchés, on recense les couvreurs zingueurs, les plombiers, les conducteurs de transport en commun sur route ou encore les pharmaciens.

Pour les recruteurs, ces difficultés s'expliquent par divers motifs :

- **Nombre insuffisant de candidats** (85 %).
- **Profils inadaptés aux besoins de l'entreprise** (79 %).
- **Conditions de travail** (37 %).
- **Déficit d'image** (23 %).

Un constat plutôt alarmant pour les sociétés concernées, car des conséquences sur leur prospérité se font souvent ressentir :

- **Coûts de recrutement accrus**, puisqu'elles sont amenées à investir davantage pour attirer les talents.
- **Retard dans la croissance et la mise en œuvre de projets**, faute de personnel suffisant.
- **Diminution de la productivité** et surcharge des employés en place.
- **Dégradation de la culture d'entreprise et du moral des collaborateurs**, due à cette surcharge de travail et au stress qu'elle occasionne.

L'évolution des attentes des candidats

Cette pénurie de talents s'est accélérée dans le **contexte post-Covid**.

Il faut dire que la pandémie a rebattu les cartes, poussant de nombreux individus à remettre en question le **sens du travail**, à s'interroger sur leurs aspirations profondes.

Mais alors, que veulent exactement les candidats ?

Selon une enquête Robert Half publiée en avril 2023, s'ils reçoivent plusieurs offres d'emploi, les critères qui leur feraient préférer une entreprise à une autre sont les suivants :

- **Le salaire** (67 %).
- **Un meilleur équilibre vie pro/vie perso** (36 %).
- **La situation géographique** (35 %).
- **Une bonne flexibilité** (télétravail, travail hybride, flexibilité des horaires — 29 %)
- **Des missions stimulantes** (21 %).

Le constat est clair : la rémunération reste une condition clé chez les travailleurs.

Toutefois, elle n'est pas seule à entrer dans l'équation.

Conséquence : les cabinets de recrutement et autres chasseurs ne doivent pas se contenter de mettre uniquement en avant les salaires lorsqu'ils sourcent leurs talents. Il convient aussi de valoriser les **avantages** et **autres conditions de travail** proposés par l'entreprise.

Sa **marque employeur** en somme.

Le développement de la marque employeur

La **marque employeur**, ou **employer branding** en anglais, désigne un concept, au cœur de la stratégie RH, visant à promouvoir :

- **L'image d'une entreprise.**
- **Son organisation.**
- **Ses conditions de travail.**
- **Ses missions.**
- **Sa raison d'être.**
- **Son expertise.**
- **Sa culture.**
- **Ses valeurs.**

Ses objectifs sont multiples, et la marque employeur influence diverses parties prenantes. Parmi elles, les **candidats potentiels**, en phase de recrutement ou de recherche proactive, qu'il faut charmer au moyen d'une image attrayante (notamment à travers la mise en place d'un **site carrière**).

En effet, les travailleurs se renseignent toujours en amont sur une entreprise avant de postuler.

Mais avec les nouvelles pratiques et l'omniprésence du numérique, les partages d'expérience sur le web sont facilités et nombreux... même les plus négatifs !

Dans ce contexte, travailler sa marque employeur garantit :

- D'éviter une **mauvaise réputation ou e-réputation**.
- De **se démarquer** par rapport à la concurrence.
- De s'attirer les bonnes grâces des **influenceurs** intervenant dans le succès des recrutements futurs, comme les écoles ou d'autres entreprises.

Les entreprises avec une marque employeur forte font des économies de 43 % pour leurs coûts d'embauche. Elle augmente aussi de 50 % le nombre de candidatures très qualifiées.

PeopleDoc

Le développement de la marque employeur

Et les **cabinets de recrutement** dans tout ça ?

Ils jouent un rôle significatif dans la diffusion de la marque employeur de leurs clients, et ce de diverses manières : communication cohérente, storytelling efficace, ciblage stratégique, évaluation de la compatibilité culturelle, etc.

Ils doivent donc absolument prendre en compte ce facteur dans leur stratégie.

Les exigences des entreprises

Dans ce paysage professionnel mouvant, les candidats ne sont pas seuls à voir évoluer leurs attentes. Les entreprises aussi ont redéfini leurs **exigences en matière de recrutement**, dans le but de rester **compétitives** dans un marché en perpétuelle mutation.

Si la recherche du meilleur talent demeure une priorité indéniable, le paradigme traditionnel de sélection se transforme pour répondre aux trois impératifs suivants :

- **Rapidité.**
- **Efficacité.**
- **Compétitivité.**

Par exemple, à l'heure actuelle, les organisations ne se contentent plus des seules **compétences techniques**. D'ailleurs, d'après Pôle Emploi, la demande pour ces **hard skills** devrait chuter de 16 % d'ici 2030, entre autres à cause de l'essor de l'automatisation des tâches.

Par contre, les entreprises recherchent de plus en plus certaines aptitudes comportementales, communément appelées *soft skills*.

Communication, collaboration, résolution de problèmes, adaptabilité, créativité... ces qualités sont désormais considérées comme des éléments fondamentaux pour la réussite individuelle et collective au sein des équipes de travail.

Les employeurs souhaitent recruter des individus capables de s'intégrer harmonieusement dans la culture de l'entreprise, de contribuer à la dynamique de groupe et de s'adapter aux défis changeants de l'environnement professionnel.

Les exigences des entreprises

Cependant, cette quête du profil parfait ne s'accompagne pas d'une indulgence envers des **processus de recrutement longs et onéreux**. Les entreprises, cabinets de recrutement et chasseurs comprennent que la concurrence pour les candidats les plus convoités est féroce, que les meilleurs d'entre eux peuvent rapidement trouver des opportunités ailleurs si les échanges s'éternisent.

En somme, le paysage du recrutement évolue vers une **recherche équilibrée entre excellence et productivité**.

C'est là que l'utilisation de technologies, en particulier de logiciels, peut faire la différence.

À l'image de n'importe quel autre domaine, le recrutement doit suivre la mouvance de la **transformation digitale**.

La transformation digitale du recrutement

La transformation digitale du recrutement implique l'utilisation de **technologies numériques** et d'**internet** dans le but d'**optimiser et moderniser les différentes étapes du recrutement**, de la publication des offres d'emploi en ligne à la gestion des candidatures, en passant par la réalisation des entretiens.

Désormais, recruteurs comme candidats profitent de dispositifs leur permettant d'**entrer plus facilement en contact** les uns avec les autres, et donc de **manquer moins d'opportunités**. Bien plus pratique qu'à l'époque des petites annonces papier dans le journal !

Plus concrètement, pour les cabinets, l'essor du web **étend le champ des possibles** lorsqu'il s'agit de faire connaître les besoins en recrutement de leurs clients. Ils profitent en même temps d'un **vivier de talents** plus important pour leurs opérations de sourcing.

La digitalisation va encore plus loin. Par l'utilisation de logiciels, le traitement même des candidatures et de toutes les tâches relatives au processus de recrutement s'en

trouve simplifié. On pense en particulier aux **ATS** (***Applicant Tracking Systems***), conçus pour automatiser la collecte, le tri et la gestion de ces candidatures.

Les avantages à retirer de cette transformation numérique sont alors nombreux :

- **Gain de temps sur le processus de recrutement :**
 - Plus de bande passante à consacrer aux missions stratégiques.
 - Moins de talents qui s'impatientent et abandonnent en cours de route.
- **Image du recruteur et expérience candidat améliorées :** accélération et transparence du processus, communication plus directe, dispositifs pratiques et modernes pour postuler, etc.
- **Sourcing des candidats optimisé :** accès à de nombreux profils, utilisation d'algorithmes et d'outils d'analyse, etc.

La transformation digitale du recrutement

- **Simplification du recrutement à distance**, pour ne pas passer à côté de certains profils rares et talentueux.
- **Diffusion de la marque employeur**, via les réseaux sociaux ou encore le site carrière.
- **Amélioration continue**, par la récolte et l'analyse de données permises par les solutions digitales.

Attention toutefois à la **déshumanisation du processus d'embauche**, déplorée par de nombreux candidats.

Manque de dialogue avec le recruteur, traitement automatique des CVs s'effectuant au détriment des profils atypiques... la transformation digitale du recrutement ne doit pas se généraliser aux dépens de l'humain !

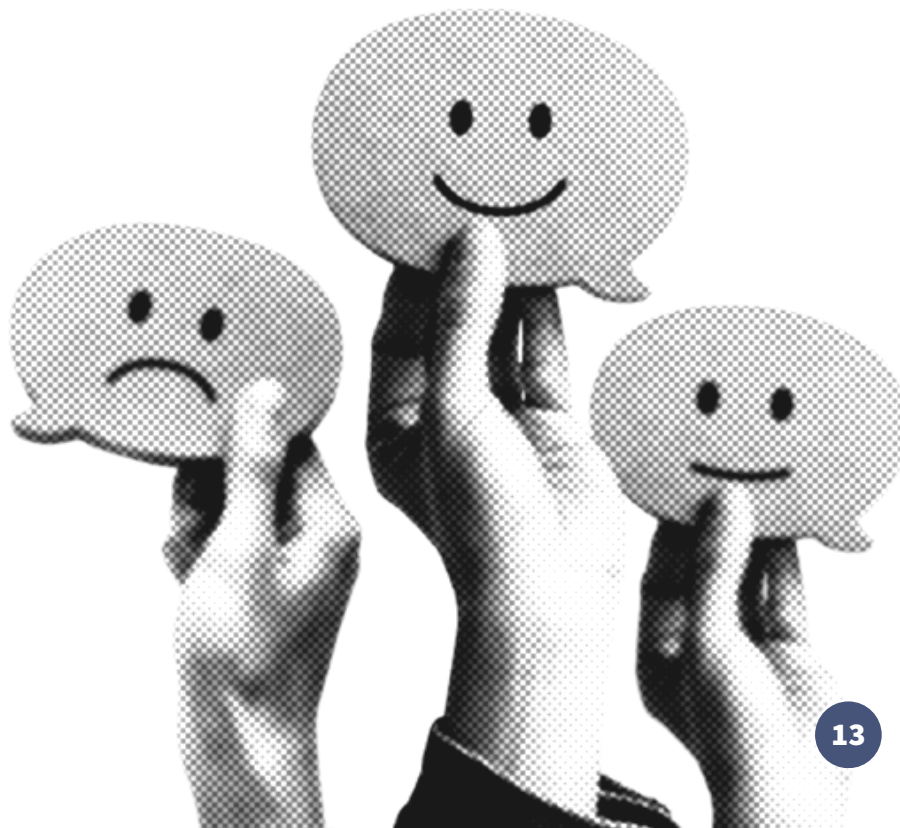


2

**Comment améliorer la
gestion de son cabinet
de recrutement ?**

Conscients de tous les enjeux précédemment cités, les cabinets de recrutement doivent constamment rester alertes quant aux évolutions du secteur, et remettre en question, au besoin, **leur propre fonctionnement.**

En suivant les bonnes pratiques ci-dessous, modernisez la gestion de votre cabinet et répondez aux exigences actuelles de **qualité** et de **compétitivité.**



Mettre en place des processus clairs et automatisés

Comme pour n'importe quelle entreprise, les **processus** instaurés dans un cabinet de recrutement apportent **structure, cohérence** et **efficacité** aux opérations quotidiennes. Ils contribuent également à l'**optimisation des ressources**, en évitant le gaspillage.

Toutefois, un bon processus comporte certaines caractéristiques clés :

- **Clarté et simplicité**, afin que tous les participants le suivent sans confusion.
- **Séquentialité**, avec différentes étapes organisées de façon logique.
- **Responsabilités et rôles clairs** à chacune de ces étapes.
- **Flexibilité**, pour s'adapter aux imprévus.
- **Documentation**, afin de faciliter la compréhension et l'exécution du processus.
- **Amélioration continue**, par la recherche de moyens visant à rendre ce processus plus rapide et rentable dans le temps.

On pourrait ajouter à ça la mise en place de workflows automatisés, par le biais de logiciels. Ils permettent de devenir plus productif et fiable sur les opérations.

Mettre en place des processus clairs et automatisés

Plus que jamais, il importe aux cabinets de recrutement d'initier un vrai travail de caractérisation puis d'optimisation de leurs processus, à commencer par leur **processus de recrutement** :

- Identification des besoins,
- Rédaction de l'offre d'emploi,
- Diffusion de l'annonce de recrutement,
- Présélection des candidatures,
- Entretiens préliminaires,
- Entretiens en personne,
- Évaluation des compétences,
- Évaluation des soft skills,
- Vérification des références,
- Sélection finale,
- Négociation et acceptation,
- Accompagnement jusqu'à l'onboarding...

... chacune de ces étapes requiert de la clarté quant à la **définition des tâches et des responsabilités associées**, le tout dans une logique de progression vers l'objectif final : **dénicher le meilleur profil pour l'entreprise cliente.**

Toutefois, le travail ne s'arrête pas là pour les cabinets de recrutement. Gagner en temps et en efficacité implique la rationalisation d'autres opérations, et donc le déploiement :

- **De workflows commerciaux :**
 - Prospection et acquisition,
 - Évaluation des besoins,
 - Proposition commerciale, etc.
- **De workflows administratifs :**
 - Gestion des contrats,
 - Devis et facturation,
 - Gestion des encaissements, etc.

Améliorer la relation et l'expérience client

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, les cabinets de recrutement doivent impérativement se démarquer par **l'amélioration de la relation et de l'expérience client**.

À la clé : le renforcement de leur réputation, et surtout la **fidélisation de leur clientèle**, gage d'une collaboration sur le long terme.

Selon une étude Forrester, les entreprises qui ont placé l'expérience client au cœur de leurs préoccupations multiplient leur notoriété par 1,6, le taux de rétention de la clientèle par 1,7 et le retour sur investissement par 1,9.

Mais comment vous y prendre concrètement pour faire la différence ?

Voici quelques pistes :

- **Compréhension des besoins.** Prenez le temps de comprendre en profondeur les besoins spécifiques de chaque entreprise, afin de personnaliser vos services en conséquence.
- **Communication proactive.** Communiquez régulièrement avec vos clients pour les tenir informés de l'avancement des recherches de candidats, des étapes du processus et des éventuels défis rencontrés. Bref, soyez proactif dans la transmission d'informations.
- **Transparence.** Faites preuve de transparence sur votre procédure de recrutement, vos tarifs ainsi que vos pratiques. De cette manière, vous évitez tout malentendu.

Améliorer la relation et l'expérience client

- **Écoute active.** Écoutez attentivement les préoccupations, commentaires et feedbacks de votre clientèle... et prenez-les en considération !
- **Personnalisation.** Adaptez vos services en fonction des exigences de chaque entreprise, dans l'optique de proposer des solutions sur mesure.
- **Disponibilité.** Répondez rapidement aux appels, aux courriels et autres demandes d'information.
- **Suivi post-placement.** Après l'embauche d'un candidat, assurez-vous que l'intégration se déroule bien et que les attentes de l'employeur sont comblées.

Former les équipes et monter en compétences

On l'a vu en première partie de ce Livre Blanc, le domaine du recrutement connaît une évolution constante. Chaque année, **de nouvelles (r) évolutions impactent le marché.**

À titre d'illustration, La Super Agence a identifié plusieurs **tendances pour 2023**, avec lesquelles il faut désormais composer. Citons notamment :

- L'utilisation croissante de ChatGPT.
- L'automatisation des processus RH.
- Le recrutement data-driven.
- L'importance de la diversité et de l'inclusion.
- La généralisation du télétravail.

Autant de nouveautés qui impliquent une **mise à jour de vos équipes**, dans le but de maintenir leur niveau de compétences et d'acquérir les connaissances manquantes.

Vous ne pouvez donc pas faire l'impasse sur :

- **La veille constante.** Encouragez les collaborateurs à suivre de près les actualités relatives au secteur du recrutement et aux nouvelles technologies.

- **La formation**, qu'il s'agisse de formation en ligne ou en interne.
- **L'échange de pratiques**, au bénéfice de l'intelligence collective.
- **Le mentorat.** Pourquoi ne pas développer un programme où les salariés expérimentés guident et soutiennent les nouveaux, en vue d'accélérer leur apprentissage ?
- **La participation à des événements.** La participation à des conférences, des séminaires ou encore des salons professionnels aide les agences à rester à jour quant aux dernières tendances.
- **Le feedback constructif**, pour identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires puis proposer des solutions.

💡 Astuce : De plus en plus de cabinets recourent au **recrutement collaboratif**, qui implique plusieurs membres de l'équipe dans le processus. Une excellente manière de partager ses connaissances, de s'enrichir mutuellement en confrontant différentes approches !

Analyser régulièrement ses résultats

En tant que cabinet de recrutement, l'analyse régulière de vos résultats garantit le maintien d'une **orientation stratégique solide**. En clair, elle permet de ne pas piloter les activités à l'aveugle.

D'où l'intérêt de recourir quotidiennement à la **Business Intelligence**, ou l'art de :

- **Collecter,**
- **Qualifier,**
- **Analyser,**
- **Interpréter,**
- **Restituer des données pertinentes**, pour évaluer vos performances et prendre une longueur d'avance sur vos concurrents.

Ce travail passe par la définition puis le suivi de **différents KPIs**, tels que :

- L'évolution du chiffre d'affaires.
- Le taux de placement de candidats.
- La durée moyenne des recrutements, au global et entre chaque étape.
- Le coût moyen des recrutements.

- La mixité homme/femme.
- Le taux de rétention à 1 an.
- Le taux de rendement des différents canaux de sourcing.
- La satisfaction des clients.

La Business Intelligence renforce également la **vision à court, moyen et long terme** du cabinet de recrutement.

C'est en évaluant régulièrement vos performances que vous serez capable de mesurer votre progression par rapport aux objectifs initiaux, et donc de **prévoir les bons investissements** (développement de compétences, technologies, etc.).

Analyser régulièrement ses résultats

Toutefois, difficile de suivre cette tendance « data-centric » sans envisager de vous doter de **logiciels adaptés**, qu'il s'agisse d'outils analytiques ou encore d'ATS proposant ce type de fonctionnalités.

En effet, ils garantissent :

- **La fiabilité des analyses.**
- **Des data disponibles rapidement et en temps réel.**
- **Le traitement de gros volumes de données.**
- **Des fonctions de visualisation avancées** (graphiques, tableaux de bord interactifs, etc.).
- **Une collaboration autour des données simplifiée.**

Exploiter pleinement les nouvelles technologies

Finalement, c'est le meilleur conseil qu'on puisse vous donner, puisque les technologies permettent **la mise en application de toutes les bonnes pratiques précédemment citées.**

Pas étonnant dans un contexte de **transformation numérique du recrutement** !

Mais alors, quels outils peuvent concrètement vous accompagner dans votre démarche de digitalisation ?

- **Les jobboards.** Indeed, Apec, Monster... les cabinets de recrutement y détaillent les descriptions de poste, les exigences de l'employeur et les avantages offerts. Il est même possible de filtrer des talents spécifiques selon leur secteur d'activité, leur emplacement géographique ou encore leurs compétences. Les jobboards proposent également leur propre CVthèque.

- **Les réseaux sociaux.** Impossible ici de ne pas songer à **LinkedIn**, LE réseau social professionnel par excellence ! Les recruteurs s'en servent notamment comme d'un puissant instrument de sourcing, grâce auquel ils accèdent à de nombreux profils détaillés. Ils peuvent aussi y démarcher des individus qui ne sont pas en recherche active d'emploi.
- **Les logiciels.** Il existe un tas de logiciels capables de vous épauler dans la digitalisation du processus de recrutement :
 - **Les ATS, ou Systèmes de suivi des candidats.** Comment ne pas penser aux ATS en premier lieu ? Et pour cause, ces plateformes sont développées pour automatiser la gestion et le suivi des candidatures, tout en centralisant l'ensemble des données associées.

Exploiter pleinement les nouvelles technologies

- **Les outils de visioconférence.** Pratiques pour réaliser des entretiens à distance ! Certains sont même spécialisés dans les entretiens différés : les candidats enregistrent leurs réponses à des questions prédéfinies par le biais de la plateforme, puis les recruteurs les évaluent à leur convenance.
- **Les logiciels de tests à distance.** Vous pouvez, via de nombreux outils en ligne, soumettre différents types de tests à distance. Et ce afin d'apprécier les compétences techniques, les niveaux en langue ou encore la personnalité des postulants (les fameux *soft skills*). Par exemple, certaines applications exploitent les principes de la gamification, notamment dans l'IT, pour éprouver les aptitudes des candidats.
- **Les solutions collaboratives.** Elles simplifient la collaboration et la communication entre toutes les parties prenantes impliquées dans le processus de recrutement. Elles prennent aussi en charge l'échange de documents.

Pour finir, évoquons la question de l'**intelligence artificielle**. En effet, certains cabinets commencent à intégrer **ChatGPT** dans leurs processus de recrutement, et ce de différentes manières : chatbot de présélection, réponses aux questions courantes des candidats, évaluation des compétences, création de scénarios de travail, etc.



3

**Comment la technologie
simplifie la gestion d'un
cabinet de recrutement ?**

Vous l'aurez compris, la technologie, en particulier les logiciels, joue un **rôle clé** dans l'amélioration de la gestion de votre cabinet de recrutement.

Pour mieux visualiser le champ des possibles qui s'offre à vous, focus sur **Nicoka CABS**, la **solution de recrutement** tout-en-un dédiée aux cabinets et aux chasseurs.



L'optimisation du processus de recrutement

La **gestion du recrutement**, c'est un peu le nerf de la guerre d'un **ATS**, ou *Applicant Tracking System*.

Ce type de logiciel est utilisé par les professionnels pour **gérer et suivre les candidatures** tout au long du processus de recrutement, et **rationaliser différentes étapes**, depuis la publication des offres d'emploi jusqu'à la sélection finale des talents.

En utilisant les **fonctionnalités ATS de Nicoka CABS** :

- Vous configurez chaque étape de votre processus de recrutement, par le biais de **workflows** et de notifications personnalisés.
- Vous centralisez au sein d'une même interface des candidatures en provenance de divers canaux (jobboards, réseaux sociaux, votre site web).
- Vous automatisez le tri et le filtrage de ces candidatures en fonction de multiples critères prédéfinis tels que l'expérience, la formation ou les compétences.

- Vous évaluez les différents profils directement dans l'outil, en notant les réponses aux questions de présélection ou les individus après entretien.
- Vous suivez en un coup d'œil le statut de chaque candidature et assurez la communication avec les différents candidats.
- Vous constituez des dossiers de candidature (CVs, compétences, tests, etc.) à partager avec vos clients. Ces derniers disposent même d'un portail dédié, afin d'accéder à leurs offres d'emplois, aux profils sélectionnés par vos soins, et d'apporter leur validation avec leurs commentaires.

Le logiciel prend également en charge la **gestion des entretiens** (planification, création des questionnaires, etc.), qu'il s'agisse d'entretiens en présentiel ou en visio.

L'optimisation du processus de recrutement

Au final, les bénéfices à retirer de l'utilisation d'une plateforme telle que Nicoka CABS sont nombreux :

- Vous **gagnez du temps et en efficacité**, afin de vous consacrer à des tâches à plus forte valeur ajoutée.
- Vous **améliorez la qualité du recrutement** et vous identifiez plus facilement les bons profils.
- Vous **communiquez de façon transparente** avec les postulants, et renforcez par là même l'expérience candidat.

À savoir : toutes les données recueillies dans Nicoka CABS sont parfaitement sécurisées (hébergement en France). De plus, le logiciel vous permet d'appliquer votre politique RGPD en le paramétrant. Vous gérez directement les demandes de consentement auprès de vos candidats et les durées légales de conservation des données.

La simplification du sourcing candidat

Le sourcing désigne l'ensemble des activités visant à **identifier et attirer des talents potentiels** pour des opportunités d'emploi.

Son but ? Constituer un **vivier de candidats qualifiés et motivés**, en recherche active ou non, afin de répondre efficacement aux besoins de recrutement actuels et futurs d'une entreprise. Incluant plusieurs méthodes (approche directe, réseautage, programmes de cooptation, etc.), un travail de sourcing bien mené **accélère considérablement le processus de recrutement** tout en **réduisant les coûts associés**. **Nicoka CABS** inclut différentes fonctions vouées à simplifier vos opérations de sourcing :

- Élaboration des offres d'emploi et multidiffusion en un clic sur des dizaines de jobboards gratuits ou payants.
- Import des profils, depuis LinkedIn, l'APEC, CVAden, Pôle Emploi ou HelloWork, directement dans votre CVthèque ainsi que la réception des candidatures spontanées.

- CVthèque dotée d'un moteur de recherche intelligent et personnalisable : vous définissez vos critères de recherche, les types et les statuts des candidats pour trouver le profil idéal.
- Automatisation de nombreuses tâches (mises à jour des statuts, envoi de notifications, etc.).
- Création d'une page carrière personnalisable, destinée à mettre en lumière vos annonces de recrutement ainsi que la marque employeur.

Et grâce aux données conservées par la plateforme (taux de conversion, coût par candidature, etc.), les cabinets de recrutement sont en mesure de prendre des décisions éclairées sur la manière d'**optimiser leur stratégie de sourcing**.

Au final, recourir à une solution comme Nicoka CABS, c'est prendre une longueur d'avance sur vos concurrents **en identifiant plus rapidement les meilleurs talents**.

L'amélioration de la communication avec les clients et les candidats

En tant que cabinet de recrutement, votre manière de communiquer avec les candidats, prospects et clients peut **vraiment faire la différence**. En effet, les interactions créent des **expériences positives** pour les différentes parties, renforcent la confiance et favorisent l'engagement. D'un côté, les candidats se sentent mieux pris en charge. De l'autre, vous convertissez puis fidélisez votre clientèle. Toutefois, pour satisfaire pleinement les exigences des uns comme des autres, **difficile de vous passer d'un logiciel**. Pourquoi ? Et bien par exemple, avec Nicoka CABS :

- Vous mettez en place des campagnes SMS et d'emailing personnalisées et automatisées, au service d'une prospection efficace.
- Vous disposez d'une application mobile pour communiquer avec vos contacts où que vous soyez, même en déplacement.
- Vous envoyez des SMS directement depuis la plateforme.

- Vous suivez l'historique de vos échanges avec tous vos prospects et clients, dans le but de mieux convertir et fidéliser.
- Vous mettez à disposition de votre clientèle un espace dédié, afin qu'elle puisse évaluer les candidats.
- Vous automatisez la communication avec les prétendants au poste, en masse ou de manière individualisée.
- Vous gérez les rendez-vous physiques, téléphoniques ou en visioconférence avec les candidats.

Vous l'aurez constaté, une fois de plus la technologie se met au service de votre **productivité** ainsi que de votre **compétitivité**. Les plateformes centralisent la gestion des échanges, pour un suivi efficace et transparent à chaque étape du processus. Les communications automatisées, quant à elles, promettent le maintien d'interactions opportunes avec toutes les parties prenantes, au bénéfice de l'**expérience client** et de l'**expérience candidat**.

L'automatisation de la facturation et de la gestion des encaissements

Aucune entreprise ne peut échapper à l'**administratif**, et les cabinets de recrutement n'échappent pas à la règle.

Le hic : ces tâches, bien qu'obligatoires, se révèlent très **chronophages**. De plus, elles apportent **peu de valeur ajoutée**. D'où l'intérêt de les automatiser, pour économiser du temps et des ressources, tout en réduisant les risques d'erreurs humaines.

En ce sens, Nicoka CABS intègre nombre de fonctionnalités intéressantes. Citons :

- La création de modèles de devis personnalisés, en utilisant des images et des textes types.
- La génération de factures conformes, en quelques clics seulement, avec des produits prédéfinis, des listes de prix ainsi que des modèles.
- Le suivi des heures travaillées pour facturer au plus juste.

- La configuration du processus de facturation, avec définition des étapes manuelles et automatiques.
- L'import des relevés bancaires, de sorte à faciliter le rapprochement des paiements reçus.
- La signature électronique des documents, pratique pour accélérer les cycles de vente.
- La gestion des échéanciers de commandes de vos clients.
- La ventilation des encaissements.

En somme, avec une plateforme telle que Nicoka CABS, finie la phobie administrative !

Déjà, vous devenez **plus efficace**. Mais surtout, vous avez les moyens de contrôler, et donc de consolider votre trésorerie. Et une **bonne gestion financière** est, et restera, une condition *sine qua non* à la pérennité de votre cabinet de recrutement.

La gestion des données et l'analyse de la performance

Comme évoqué en deuxième partie de ce Livre Blanc, les entreprises qui réussissent sont toutes **pilotées par la data**.

Autrement dit, elles recourent à des **outils de Business Intelligence**, capables de fournir des **analyses approfondies**, et en temps réel, sur leurs performances.

Et comme il est toujours plus rentable de regrouper les outils, une bonne solution de gestion pour cabinets de recrutement se doit d'inclure ce type de fonctionnalités.

C'est notamment ce que propose Nicoka CABS :

- Centralisation et disponibilité des données, en tout lieu et à tout moment.
- Rapports et tableaux de bord personnalisables pour évaluer l'efficacité de votre stratégie de recrutement.
- Restitution des informations sous forme de graphiques, tableaux ou diagrammes, pour mieux faire parler la donnée.

- Suivi de votre chiffre d'affaires ainsi que des performances financières de chaque membre de votre équipe, compte par compte et période par période.

La Business Intelligence vous permet donc de comprendre **ce qui fonctionne ou non** dans votre cabinet. Il est possible de distinguer :

- Où les candidats abandonnent le processus de recrutement.
- Sur quel canal vos offres d'emploi rencontrent le plus de succès.
- Quels axes d'amélioration envisager pour votre stratégie marketing.

Vous pouvez également **maîtriser plus finement vos coûts**.

Au final, la **technologie semble apporter une réponse solide** à tous les enjeux que cristallise le domaine du recrutement : satisfaction des candidats, recherche de productivité et de compétitivité, exigences croissantes des entreprises, pilotage par la data, etc.

Au-delà d'une promesse de **gain de temps et d'argent**, il est surtout question d'**expérience candidat et client**. Dès les premières prises de contact, démarquez-vous en rendant les échanges et les processus plus fluides et agréables. Vous augmenterez ainsi votre taux de réussite !

Mais la révolution numérique n'est pas prête de s'arrêter là. Des innovations technologiques sortent chaque jour, et l'**intelligence artificielle** ne cesse de se perfectionner. Sera-t-elle un jour capable d'analyser les compétences et les traits comportementaux des candidats plus subtilement que n'importe quel recruteur ?

Si rien, pour l'heure, ne remplace la sensibilité humaine, restez en veille quant aux progrès de votre secteur. Car les cabinets concurrents, eux, n'attendront pas !

Ce livre blanc vous est offert par :



Appvizer est le premier média en Europe dédié aux logiciels professionnels. Sa mission est de permettre aux professionnels de trouver facilement les bons logiciels pour être plus compétitifs et travailler plus agréablement au quotidien.

Nicoka est un éditeur français de logiciel de recrutement et de gestion des RH.



**Voir le test complet de Nicoka CABS
par Appvizer**