

CONNECTEZ LES TALONS FUTURS



Présenté par :

ZAHDI Ghita
EL OUALID Oumaima
RABIH Rayhana
NASSIF Douha

Encadré par :

Mr. GIROIRE Vincent

Brainstorming :

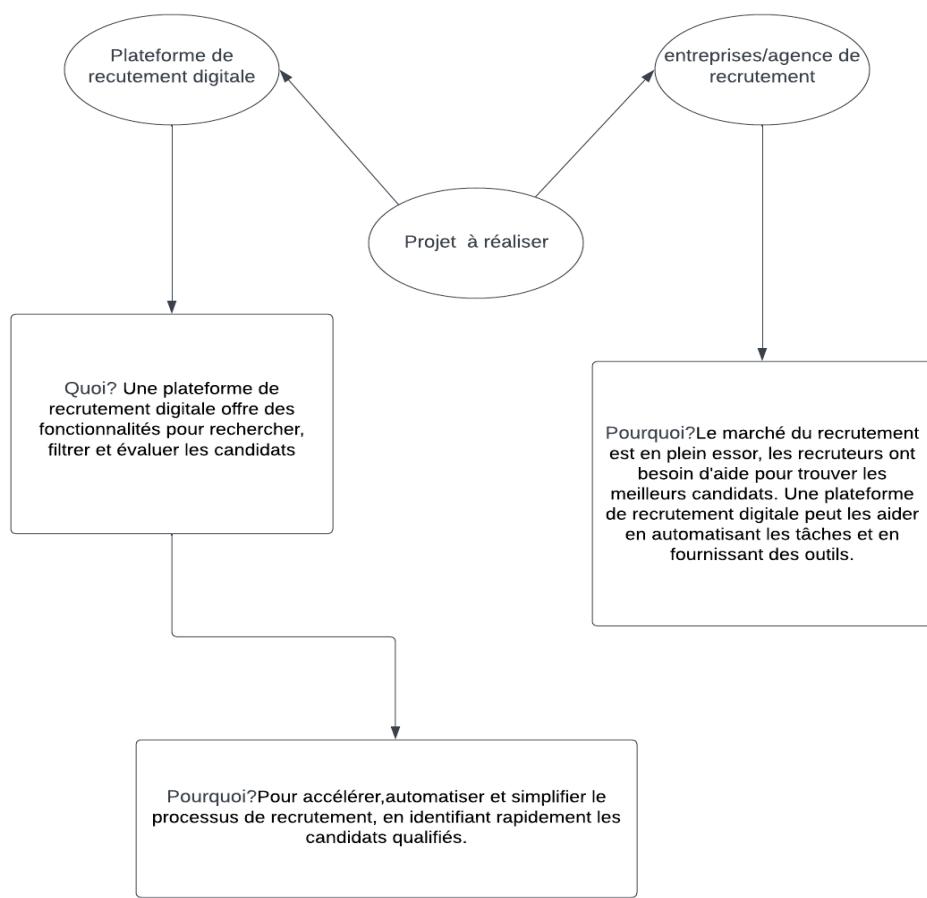


Figure 1: Brainstorming

Avant-propos :

Dans le contexte d'optimiser l'un des processus essentiels mais souvent inefficaces, soit le recrutement de talents. Les méthodes traditionnelles sont souvent chronophages, coûteuses et parfois inefficaces dans l'identification des candidats idéaux. Face à ces défis, notre projet de plateforme de recrutement digitale vise à révolutionner cette industrie en tirant parti des technologies numériques pour rendre le processus plus rapide, plus efficace et plus précis.

La plateforme de recrutement digitale propose une approche innovante en permettant aux entreprises de rechercher, filtrer et évaluer les candidats de manière plus stratégique. En s'appuyant sur des algorithmes avancés, elle simplifie le processus de tri des profils, économisant ainsi du temps et des ressources pour les entreprises. De plus, elle offre la possibilité d'évaluer les compétences de manière objective, améliorant ainsi la qualité des recrutements.

Ce projet s'inscrit dans une démarche globale visant à moderniser les pratiques de recrutement, à accroître l'efficacité des entreprises et à contribuer à la création d'une main-d'œuvre qualifiée. En adoptant une approche digitale, notre plateforme aspire à devenir un acteur clé dans l'évolution des pratiques de recrutement, tout en favorisant le développement économique de notre pays.

Table de matière

I.	Introduction :	7
II.	Conception de l'entreprise :	8
1.	Présentation du groupe :	8
2.	Identification de l'idée :	8
3.	Détermination de l'objet de l'entreprise	9
III.	Etude de Marché :	11
1.	Étude documentaire :	11
	Les supports de recrutement :	15
	Les fournisseurs	20
2.	Etude qualitative :	20
IV.	QUI FAIT QUOI ?	35
V.	REGLEMENTATION DU SITE E-COMMERCE	36
1.	Réglementation des recrutements :	36
2.	L'information des utilisateurs pour les contrats conclus à distance	40
VI.	Stratégie Commerciale	41
VII.	BUSINESS MODEL CANVAS	43
VIII.	ETUDE FINANCIERE	44
1.	Bilan initial	46
1.	Qu'est ce qui découle du projet ?	47
IX.	CONCLUSION	48
X.	REFERENCES :	49

Table de figures :

Tableau 1: Table des taches	35
Tableau 2: Tableau de bilan initial	46
Figure 1: Brainstorming.....	2
Figure 2: Démonstration du logo.....	10
Figure 3:Graphe d'offres d'emploi.....	16
Figure 4: Bizneo site web	17
Figure 5: Flatchr site web.....	19
Figure 6: Recruit site web.....	20
Figure 7: Figure Busines Canvas	43
Figure 8:Graphe des entreprises équipés par ATS.....	44

Remerciement

Nous tenons à exprimer notre gratitude et profonde reconnaissance à notre encadrant, Monsieur GIROIRE Vincent qui nous a guidé depuis le début et tout au long de l'élaboration de ce projet en nous donnant confiance et motivation.

Grâce à sa disponibilité, ses critiques constructives ainsi que ses précieux conseils, nous avons pu dépasser nos limites, et nous espérons ainsi être à la hauteur de ses attentes

I. Introduction :

À l'ère numérique en constante évolution, où l'efficacité et la rapidité sont les maîtres mots, l'industrie du recrutement ne fait pas exception aux impératifs de la transformation. Face aux défis posés par les méthodes traditionnelles de sélection de talents, caractérisées par des processus longs, coûteux et parfois inefficaces, notre projet de plateforme de recrutement digitale émerge comme une réponse innovante et pertinente.

Cette initiative se positionne au cœur d'une révolution visant à moderniser les pratiques de recrutement, à les adapter aux exigences du monde contemporain et à maximiser l'efficacité des entreprises dans l'identification et l'acquisition de talents. À travers ce rapport, nous explorerons les motivations, les objectifs et les fonctionnalités clés de notre plateforme, mettant en lumière la manière dont elle s'inscrit dans le paysage actuel du recrutement digital. En fournissant des outils avancés pour la recherche, le filtrage et l'évaluation des candidats, notre plateforme aspire à redéfinir les normes du recrutement, contribuant ainsi à façonner une main-d'œuvre compétente et adaptée aux défis du 21e siècle.

II. Conception de l'entreprise :

1. Présentation du groupe :

Au sein de l'École d'Ingénieurs du Littoral Côte d'Opale (EILCO), sept étudiants engagés en deuxième année d'études d'ingénierie (ING2) ont entrepris le défi passionnant de développer une plateforme de recrutement digitale. Encadrés dans le cadre du module d'entrepreneuriat, ce projet s'inscrit dans notre parcours académique visant à acquérir une compréhension approfondie du processus de création de projets et de la réalisation d'un modèle économique viable. Notre engagement dans cette initiative découle de notre désir de fusionner les compétences techniques acquises à l'EILCO avec une vision entrepreneuriale, en explorant les opportunités offertes par la technologie pour réinventer les pratiques de recrutement.

Réalisé par : RABIH Rayhana,ZAHDI Ghita,NASSIF Douha, EL OUALID Oumaima.

2. Identification de l'idée :

Notre projet innovant de plateforme de recrutement digitale s'articule autour de deux services clés pour optimiser le processus de recrutement. Tout d'abord, le service de "sourcing" offre une approche ciblée pour identifier des talents qualifiés. En exploitant des algorithmes avancés, la plateforme effectue une recherche minutieuse afin de présenter aux entreprises des profils correspondant précisément à leurs besoins spécifiques.

Le deuxième service, centré sur l'entretien, repose sur l'intégration de l'intelligence artificielle (IA). Cette fonctionnalité révolutionnaire permet d'automatiser les entretiens préliminaires en évaluant les compétences des candidats de manière objective. Grâce à des algorithmes d'analyse du langage et à une compréhension contextuelle avancée, la plateforme facilite une interaction naturelle tout en offrant une évaluation approfondie des compétences

nécessaires. Ces deux services combinés visent à rendre le processus de recrutement plus efficace, précis et adapté aux exigences changeantes du marché de l'emploi.

Beaucoup de questions peuvent être posées dans cette étape-là.

Est-ce que ce projet est Réalisable ?

Oui, le projet de plateforme de recrutement digitale est réalisable. Les technologies nécessaires pour le sourcing, le filtrage, et l'évaluation des candidats sont largement disponibles. Des prototypes peuvent être développés pour tester et valider les fonctionnalités de la plateforme.

Est-ce qu'il est Rentable ?

Oui, le projet est potentiellement rentable. En automatisant et en optimisant le processus de recrutement, la plateforme permet aux entreprises de gagner du temps et d'améliorer la qualité de leurs embauches. Une analyse approfondie des coûts et des revenus sera nécessaire pour évaluer plus précisément la rentabilité du projet.

Est-ce qu'il peut convaincre les établissements d'emprunt ? C'est à dire est-ce qu'il est finançable ?

Oui, le projet est finançable. Les avantages économiques et les opportunités de marché offerts par la plateforme de recrutement digitale peuvent être présentés de manière convaincante aux établissements financiers. L'étude financière détaillée, mettant en évidence les retours sur investissement potentiels, renforcera la crédibilité du projet auprès des investisseurs et des partenaires financiers.

3. Détermination de l'objet de l'entreprise

Fiche de l'entreprise :

Nom de l'entreprise :

Le nom "**DigiHire**" peut être interprété comme une combinaison de deux éléments :

"Digi" : C'est une abréviation courante pour "digital" qui fait référence au domaine numérique ou à la technologie digitale.

"Hire" : C'est un mot anglais signifiant "embaucher" ou "recruter".

Ainsi, "DigiHire" suggère une plateforme qui opère dans le domaine du recrutement, en mettant particulièrement l'accent sur les solutions numériques ou digitales pour ce processus. Cela correspond bien à l'idée d'une plateforme de recrutement digitale.

Logo :



Figure 2: Démonstration du logo

Le logo de notre plateforme est un fond bleu avec le mot "DigiHire" en blanc. Au centre du logo, il y a une loupe avec une personne à l'intérieur.

La couleur bleue est souvent associée à la confiance, à la sécurité et à la fiabilité. Elle est donc un choix judicieux pour un logo de plateforme de recrutement. Le blanc est une couleur neutre qui permet de mettre en valeur le mot "DigiHire".

La loupe est un symbole classique de la recherche. Elle représente la capacité de la plateforme à aider les recruteurs à trouver les meilleurs candidats. La personne à l'intérieur de la loupe représente les candidats eux-mêmes.

Responsables : RABIH Rayhana, ZAHDI Ghita, NASSIF Douha, EL OUALID Oumaima.

Le produit fini : Plateforme de recrutement digitale avec des fonctionnalités avancées.

Secteur d'activité : Notre plateforme opère dans le domaine des ressources humaines et du recrutement digital.

Le marché ciblé : La plateforme de recrutement digitale, baptisée "DigiHire", cible divers secteurs et entités pour optimiser leur processus de recrutement. Les principaux marchés visés incluent :

- Entreprises : Offrant une solution efficace pour le recrutement de talents qualifiés, la plateforme s'adresse aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.
- Cabinets de recrutement : Fournissant un outil puissant pour le sourcing et l'évaluation des candidats, facilitant ainsi le travail des cabinets spécialisés.
- Institutions éducatives : Proposant une interface intuitive pour la gestion des recrutements au sein des universités et des établissements d'enseignement supérieur.

III. Etude de Marché :

Avant de se lancer dans la création d'une plateforme de recrutement digital, il est impératif de mener une étude de marché approfondie. Cette étape cruciale vise à valider l'idée initiale en se basant sur des données économiques, afin de perfectionner l'offre commerciale, se différencier de la concurrence et établir une clientèle solide.

L'étude de marché nécessite de répondre à des questions clés spécifiques au domaine du recrutement digital :

- Quels services exactement ma plateforme proposera-t-elle ?
- À quel type de professionnels ou d'entreprises s'adressera-t-elle ?
- Quels seront les canaux et les méthodes de vente utilisés pour promouvoir la plateforme ?
- Quelles sont les plateformes concurrentes existantes, et à quel prix proposent-elles leurs services ?

1. Étude documentaire :

L'étude documentaire sert à vérifier si le projet de plateforme de recrutement digital est en phase avec les grandes tendances du marché. Elle offre une vision globale et objective du secteur, permettant d'identifier les comportements des recruteurs et des candidats, de suivre les évolutions du marché et de rester informé des tendances émergentes.

Pour mener cette étude documentaire spécifique à la plateforme de recrutement digital, nous adopterons une approche méthodique, examinant de près les pratiques actuelles, les besoins des acteurs du marché, et les innovations susceptibles d'influencer le secteur du recrutement en ligne.

Le marché ciblé :

- Les grandes entreprises : Les grandes entreprises ont souvent des besoins importants en recrutement et sont donc des cibles privilégiées pour les entreprises de recrutement digital.
- Les PME : Les PME ont également des besoins en recrutement, mais elles ont souvent moins de ressources que les grandes entreprises. Les entreprises de recrutement digital peuvent leur proposer des solutions adaptées à leur budget et à leurs besoins.
- Les startups : Les startups ont souvent besoin de recruter rapidement des talents spécialisés. Les entreprises de recrutement digital peuvent leur proposer des solutions qui leur permettent de trouver les meilleurs talents rapidement.

En 2023, il existe environ 4,1 millions d'entreprises en France. Parmi elles, on distingue :

- Les grandes entreprises : On considère qu'une entreprise est grande lorsqu'elle emploie au moins 250 salariés. Au 31 décembre 2022, on comptait environ 287 grandes entreprises en France, soit 0,7% du total.
- Les PME : On considère qu'une entreprise est une PME lorsqu'elle emploie entre 10 et 249 salariés. Au 31 décembre 2022, on comptait environ 153 000 PME en France, soit 37,5 % du total.
- Les startups : Il n'existe pas de définition officielle de la startup. En général, on considère qu'une startup est une entreprise innovante qui est encore en phase de développement. Au 31 décembre 2022, on estimait qu'il y avait environ 20 000 startups en France, soit 5 % du total.

Mais réellement on cible juste les entreprise qu'ont un RH c'est pourquoi on va trouver nombre des entreprise qui ont un service RH.

Selon une enquête menée par SD Worx en 2021, 97 % des grandes entreprises en France ont un service RH. Parmi les PME, ce chiffre est de 80 %. Il n'existe pas de données précises sur le nombre de startups qui ont un service RH, mais on estime qu'il est inférieur à 50 %.

En se basant sur ces chiffres, on peut estimer que :

- 281 grandes entreprises ont un service RH, soit 97 % du total.
- 122 400 PME ont un service RH, soit 80 % du total.
- 10 000 startups ont un service RH, soit 50 % du total.

Au total, on peut donc estimer que :

- 142 681 entreprises ont un service RH, soit 34,6% du total.

Les tendances :

En cette année hivernale de 2023, des défis captivants se profilent dans le paysage du recrutement. Familiarisons-nous avec les tendances majeures qui façonneront l'amélioration des processus de recrutement au cours des prochains mois.

- **L'irruption remarquable de ChatGPT** : Cette IA conversationnelle révolutionne le processus en permettant une communication instantanée avec les candidats grâce au langage naturel. Exit la nécessité de compétences pointues, ces chatbots peuvent trier les candidatures, analyser les CV, et même améliorer l'expérience des candidats en offrant une communication en temps réel. En réduisant les délais de réponse, ils accélèrent le recrutement tout en élargissant le vivier de talents. Une transformation majeure qui promet d'optimiser l'efficacité des recruteurs.
- **L'optimisation du processus de recrutement pour attirer les talents** : En 2023, le recrutement évolue vers la quête du candidat idéal. La croissance de votre entreprise dépendra de la qualité des nouvelles embauches, nécessitant une évaluation plus

approfondie des compétences et de la motivation des candidats. Pour éviter les mauvaises embauches, privilégiez des candidats polyvalents capables d'assumer des responsabilités variées. Le recrutement de spécialistes cantonnés à un domaine spécifique laisse place à la recherche de candidats multitâches, alignés sur le développement global de votre entreprise.

- **L'importance du vivier (ou pool) de talents :** Environ 94% des recruteurs constatent un impact positif de la technologie de recrutement sur leurs processus. Les outils actuels permettent une gestion efficace et une expansion des viviers de candidats, devenus cruciaux en 2023.

Le rôle des équipes d'acquisition de talents évolue. Au-delà de la recherche initiale, elles doivent désormais mener des investigations stratégiques en raison de la Guerre des Talents touchant toutes les industries.

Une approche précise de la constitution des viviers de talents est essentielle. Organiser les candidats selon leurs compétences, leur localisation, ou leur expérience devient crucial pour accélérer les embauches.

Assurez-vous que votre logiciel de recrutement, tel que Digital Recruiters, puisse catégoriser efficacement les talents. Maintenir le contact avec les candidats et les informer des opportunités futures renforceront l'intérêt qu'ils portent à votre entreprise.

- **L'importance de l'automatisation des processus RH:** Les technologies de recrutement offrent une automatisation précieuse, libérant du temps dans le processus de recrutement. Elles assistent les recruteurs dans la présélection des candidats et les entretiens initiaux, y compris les entretiens vidéo différés, une solution efficace en termes de temps.

L'intelligence artificielle fait également son chemin dans le recrutement, jouant un rôle dans la recherche de candidats, la sélection de CV, et la planification. Bien que son utilisation puisse réduire les préjugés, il est important de noter qu'elle n'est pas totalement impartiale, avec la présence potentielle de biais algorithmiques.

Bien que ces tendances ne soient pas nouvelles, elles devraient prendre encore plus d'ampleur. Ainsi, rester à jour sur ces technologies est crucial. Faites un inventaire de vos tâches récurrentes en tant que recruteur et explorez comment l'IA peut automatiser certaines d'entre elles pour gagner en efficacité.

- **L'importance du recrutement data-driven :** Optimisez vos processus d'embauche en faisant appel aux données !

En 2023, une mine d'informations sur les candidats est disponible en ligne, offrant des données précieuses pour votre entreprise. En intégrant ces données dans vos processus de recrutement, vous éliminez les décisions basées sur l'intuition, optant plutôt pour des choix objectifs qui réduisent les risques d'embauches malheureuses. Plusieurs approches peuvent être adoptées, comme la mise en place d'évaluations de compétences en ligne avec des outils tels que Vervoe ou Skills Base. Ces évaluations objectives permettent de déterminer la pertinence d'un candidat pour un poste spécifique. L'utilisation des données offre un gain de temps significatif pour les recruteurs, facilitant le tri efficace des candidatures et réduisant le risque d'embauches non adaptées. Ce processus permet également d'élargir et d'améliorer votre

vivier de talents. Vous pouvez solliciter ces candidats lorsque de nouvelles opportunités se présentent, en anticipant la correspondance de leur profil avec vos attentes. Cette approche évolutive du recrutement est une tendance croissante. Il est donc crucial pour votre entreprise de rester à jour en 2023 afin de tirer pleinement parti des opportunités qu'elle offre.

Statistique Clé :

Le recrutement du point de vue des entreprises :

- 46% des candidatures sont lues.
- Il faut 44h en moyenne pour qu'une candidature soit lue, quand elle l'est.
- Les candidatures sont surtout lues en début de semaine (mardi pour 22,5% d'entre elles).

(Tilkee, 2019)

- 75% des recruteurs consultent les candidatures spontanées.

(Régionsjob, 2015)

- Les recruteurs passent moins d'une heure à créer une offre d'emploi.
- Chaque offre reçoit 33 candidatures en moyenne par an.

(Régionsjob, 2018)

- 39% des employeurs contactent souvent les anciens employeurs des candidats, et 15% le font systématiquement.
- Seuls 5% ne le font jamais, et 31% le font rarement.

(Régionsjob, 2015)

- 1 recruteur sur 2 a recours aux réseaux sociaux, 4 fois plus qu'il y a 10 ans.
- 8% des cadres ont été recrutés sur les réseaux sociaux en 2017.

(Sourcing cadres 2018, Apec).

- 54% des recruteurs recherchent le nom d'un candidat sur Google. 46% le font sur LinkedIn ou Viadeo.

(Miratech)

- 64% des recruteurs qui s'en servent utilisent au moins 2 réseaux sociaux.
- Les trois principaux sont LinkedIn (94%), Facebook (66%) et Twitter (52%)

(Bonds, 2016)

- 75% des entreprises utilisent un logiciel de tri des candidatures (ATS).
- Cela monte à 90% pour les très grandes entreprises.

(Huffpost 2016)

- 82% des entreprises disent avoir des difficultés à embaucher pour certains postes (commerciaux, ingénieurs et informaticiens sont les plus difficiles).

(Régionsjob, 2015)

- 76% des employeurs conservent des candidats rejetés pour plus tard.

(Régionsjob, 2015)

- 92% des entreprises ont une bonne image des grandes écoles.
- Une formation sélective est un avantage pour 81% des recruteurs.

(Etude CGE Ipsos, 2019)

- 60% des entreprises vont passer des tests de compétence aux candidats.
- Seuls 5% de ces derniers refuseraient de passer un test.

(Régionsjob, 2018)

- 58% des recruteurs utilisent leur propre réseau pour chercher des candidats.
- 42% des entreprises recrutent en utilisant la cooptation.
- 64% des recruteurs estiment que la cooptation leur donne des candidats plus solides.

(Sourcing cadres, Apec, 2018)

- Seuls 10 à 25% des candidats sont trouvés sur le service public de l'emploi (plateforme Pôle Emploi notamment).

(Régionsjob, 2015)

-Selon une enquête menée par Monster en 2022, un candidat rédige en moyenne 10 CV par an. Ce chiffre est à prendre avec précaution, car il peut varier en fonction de plusieurs facteurs.

-En moyenne, il faut envoyer environ 20 CV pour obtenir un entretien. Cependant, ce chiffre peut être beaucoup plus élevé dans certains secteurs.

-En moyenne, une offre peut recevoir environ 20 candidatures. Cependant, ce chiffre peut être beaucoup plus élevé dans certains secteurs.

-Selon une enquête menée par Cadremploi en 2022, le nombre moyen de CV reçus pour une offre d'emploi en France est de 47.

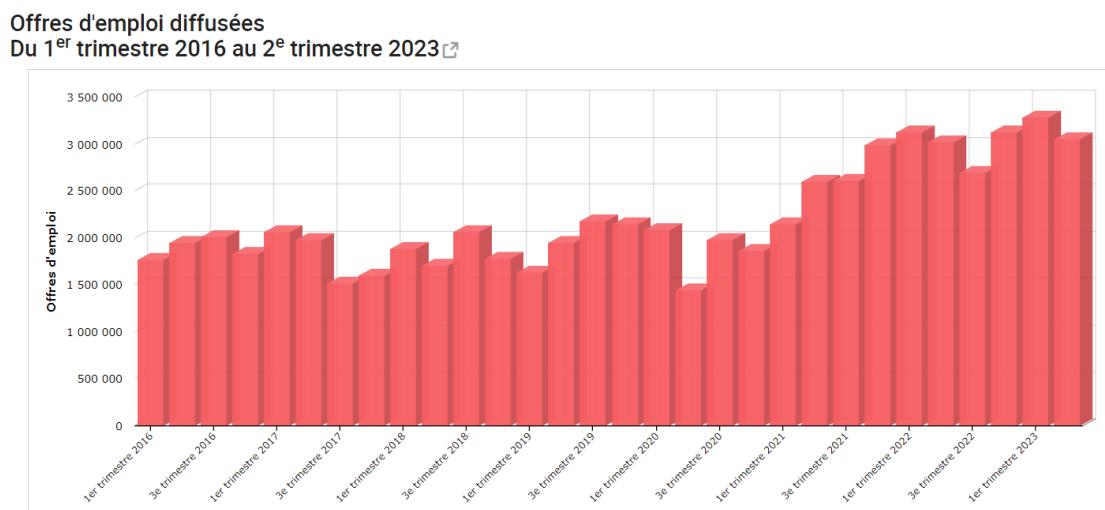
-Selon une enquête menée par Cadremploi en 2022, le nombre moyen de CV différents pour une offre d'emploi en France est de 2,5. Ce chiffre est à prendre avec précaution, car il peut varier en fonction de plusieurs facteurs, tels que le secteur d'activité, le niveau d'expérience, la localisation de l'offre et la concurrence pour l'offre.

Les supports de recrutement :

- Sites internet d'offres d'emploi : 87 %

- Pôle emploi : 77 %
- Candidatures spontanées : 75 %
- Réseaux sociaux professionnels : 53 %
- Cooptation : 51 %
- Site internet de l'entreprise : 41 %
- Cabinets de recrutement : 12 %
- Presse : 12 %

Nombre des offres diffuses d'après Pole d'emploi :



Source : Pôle emploi.

Figure 3:Graphe d'offres d'emploi

- **Le recrutement via les réseaux sociaux** : 82% des demandeurs d'emploi utilisent les réseaux sociaux pour trouver un job aujourd'hui. Coté recruteurs, 64% font appel au minimum à deux réseaux sociaux, avec en tête : LinkedIn (94%), Facebook (66%) et Twitter (52%).
- **Intelligence Artificielle (IA) et automatisation** : Environ 44% des entreprises déclarent travailler à intégrer l'IA dans leurs applications et leurs processus existants, et 42% d'entre elles explorent déjà les avantages de l'IA.

77 % des RH interrogés estiment que l'intelligence artificielle peut leur permettre d'améliorer le matching entre candidats et postes à pourvoir. Ils sont même 61 % à considérer que l'IA va leur permettre de recruter de meilleurs candidats". En effet, les solutions d'IA proposées aujourd'hui permettent d'automatiser un processus de recrutement de A à Z, du sourcing jusqu'à la signature du contrat.

- **Les entretiens vidéo** : Les entretiens vidéo gagnent en popularité, avec une augmentation de 70% prévue en 2023. 85% des entreprises utilisent des plateformes de vidéoconférence pour mener des entretiens à distance.
- **Le recrutement en ligne avec les plateformes dédiées** : 70% des entreprises utilisent des plateformes de recrutement en ligne pour diffuser leurs offres d'emploi.

- **L'utilisation des ATS pour gérer les processus de recrutement** : 80% des entreprises utilisent des outils de suivi des candidats (ATS) pour gérer leurs processus de recrutement.

Les concurrents :

BizneoHR : Bizneo ATS est un logiciel de recrutement qui trouve les meilleurs talents grâce à des processus de sélection prévisibles et basés sur des données. Sa multidiffusion automatise la publication et la gestion des offres pour se placer là où vos concurrents ne le sont pas. Ses outils de sélection, tels que les tests psychométriques, killer questions et scorecards, assurent que les candidats finaux ont les bonnes compétences pour le poste.

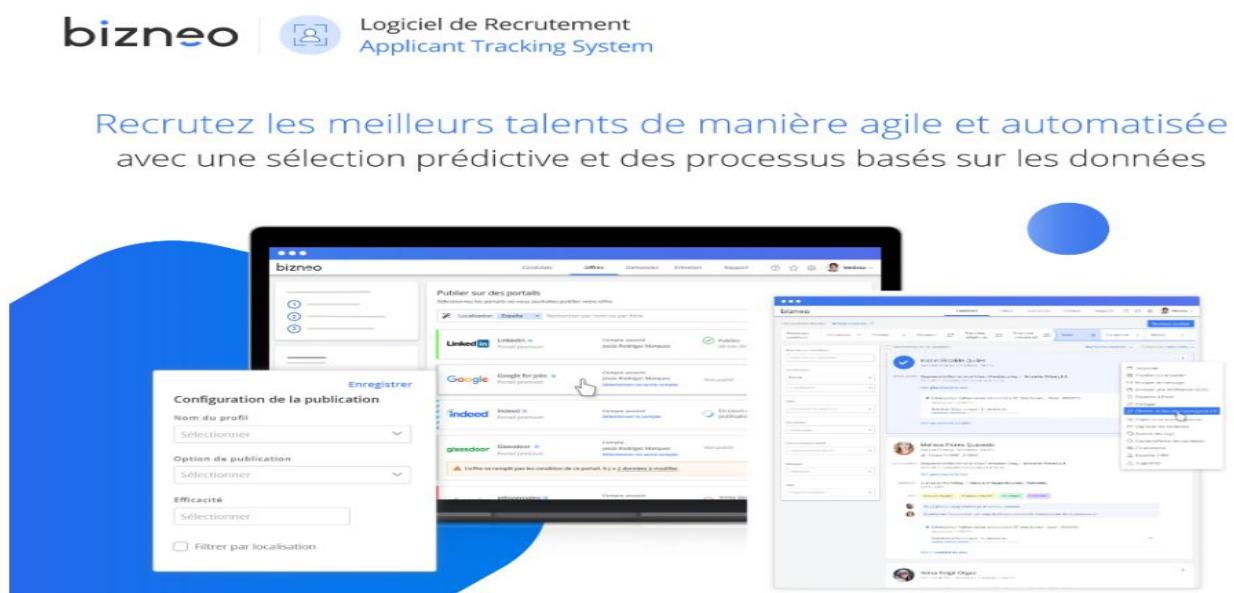


Figure 4: Bizneo site web

Avantages

- Publication et réception automatiques des offres en plusieurs langues.
- Sélection du personnel et examen des CV poussés : killer questions, scorecards, tests psychométriques etc.
- Personnalisation de l'espace de recrutement avancé avec une intégration complète avec le site web de votre entreprise.
- Création et gestion d'une base de données de talents.
- Chatbot automatique et envoi de mail.
- Gestion des entretiens et planification de l'agenda intégrée.
- Intégration API avec d'autres outils et logiciels.

Inconvénients

- Prix élevé : BizneoHR est un logiciel de gestion des ressources humaines (GRH) complet, ce qui le rend plus cher que des logiciels de recrutement plus simples.
- Fonctionnalités avancées : BizneoHR propose des fonctionnalités avancées, telles que la gestion des contrats et des employés. Ces fonctionnalités peuvent ne pas être nécessaires à toutes les entreprises.

Plus de 200 portails d'emploi et 400 universités dans le monde (dont les portails les + utilisés en France comme Indeed, Cadremploi, APEC ou Monster).

Flatchr: Flatchr est un ATS en mode SaaS dédié aux recruteurs visant à simplifier la réception de nouvelles candidatures et leur gestion tout au long du processus de recrutement. Il facilite aussi la gestion des offres d'emploi grâce à l'option de multidiffusion sur plus de 100 sites spécialisés.

Avantages

- Multidiffusion des offres d'emploi
- Possibilité de personnaliser entièrement la configuration du logiciel (automatisation des processus de recrutement, élaboration de réponses automatiques aux candidats, etc...)
- Un support client via chat très réactif
- Possibilité de gérer les CVs recueillies sur les réseaux sociaux
- Possibilité de créer des tags afin de générer des listes et de mieux trier vos candidatures
- Travail collaboratif entre les différents acteurs du recrutement au sein de l'entreprise

Inconvénients

- Fonctionnalités limitées : Flatchr se concentre sur la recherche et la sélection de talents qualifiés. Il ne propose donc pas toutes les fonctionnalités que proposent des logiciels de recrutement plus complets, tels que Zoho Recruit ou BizneoHR.
- Prix : Flatchr est un logiciel relativement abordable. Cependant, il peut être insuffisant pour les grandes entreprises qui ont des besoins de recrutement complexes.



Figure 5: Flatchr site web

Figure 5: Flatchr site web

ZohoRecruit : Zoho Recruit offre un large éventail de fonctionnalités permettant de faciliter et de fluidifier le processus de recrutement. Utile à la fois pour les recruteurs en interne et pour les cabinets de recrutement, il permet d'enregistrer, et de trier rapidement les candidatures.

Il analyse les profils reçus afin de les faire correspondre aux différents postes à pourvoir, et vous propose les candidats les plus aptes à répondre à vos attentes.

Avantages

- Préparation et planification des entretiens d'embauche
- S'utilise en mode SaaS depuis n'importe quel support
- Interface intuitive
- Outil collaboratif

Inconvénients

- Complexité : Zoho Recruit offre une variété de fonctionnalités, ce qui peut le rendre complexe à utiliser. Les entreprises qui n'ont pas d'expérience en recrutement peuvent avoir du mal à l'utiliser efficacement.
- Personnalisation limitée : Zoho Recruit offre une certaine personnalisation, mais elle est limitée. Les entreprises qui ont des besoins spécifiques peuvent avoir du mal à le personnaliser pour répondre à leurs besoins.

Plus de 300 sites d'annonces parmi lesquels : Indeed, Monster, CareerBuilder, CVLibrary, Seek, etc...

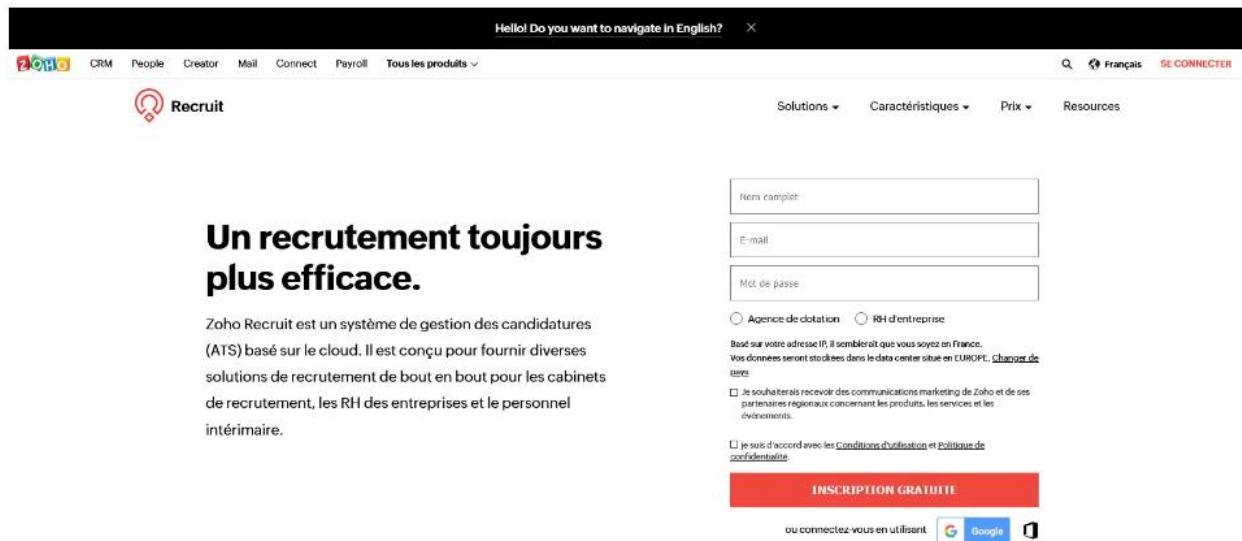


Figure 6: Recruit site web

Les fournisseurs

Voici des exemples de fournisseurs potentiels pour chaque domaine spécifique :

- **Fournisseurs de matériel informatique** : Nous travaillerons avec des fournisseurs tels que Dell, HP, Lenovo pour l'achat de PC, de casques et d'autres équipements nécessaires au développement.
- **Fournisseurs de logiciels de développement** : Nous envisageons d'acquérir des licences de logiciels auprès de fournisseurs spécifiques comme JetBrains, Microsoft, ou d'autres entreprises de développement de logiciels pour les outils et programmes utilisés dans notre processus de développement.
- **Fournisseur d'abonnement Internet** : Nous souscrirons à un abonnement Internet via des fournisseurs locaux ou nationaux comme pour assurer une connectivité stable et rapide nécessaire à nos activités de développement.

2. Etude qualitative :

Une étude quantitative implique la quantification et l'analyse de données numériques pour établir des conclusions, des modèles ou des associations statistiquement significatives. Cette étude nous dévoile le degré de réussite du projet et de l'idée.

Sondage électronique :

- Screen du questionnaire :

Notre formulaire est de la forme suivante :

Plateforme de Sourcing et Recrutement

Bienvenue sur notre formulaire de participation au concert digital dédié à notre plateforme innovante de sourcing et recrutement nommée "DigiHire". Nous sommes ravis de vous inviter à prendre part à cet événement exclusif qui vise à réunir les meilleurs talents et professionnels de l'industrie.

À propos de notre Plateforme :

Notre plateforme de sourcing et recrutement digital repousse les frontières du recrutement traditionnel en utilisant des technologies de pointe pour connecter les entreprises aux candidats exceptionnels. Avec une approche centrée sur l'efficacité et l'innovation, nous nous engageons à créer des synergies entre employeurs et talents, facilitant ainsi la construction d'équipes performantes et diversifiées.

nassif.douha@gmail.com [Changer de compte](#)



Non partagé

* Indique une question obligatoire

Cette première interface du questionnaire ne contient qu'une seule question :

Quel est votre profil? *

Etudiant

Employeur

Recruteur/ Sourceur

[Suivant](#)

[Effacer le formulaire](#)

Pour chaque choix, notre questionnaire vous guide à un autre questionnaire adapté au profil sélectionné.

Profil Etudiant et Employeur :

Questions :

Pensez-vous que l'utilisation de l'IA dans l'évaluation de vos compétences techniques peut être plus objective que l'évaluation par un être humain ? *

- Oui
- Non
- Pas sur

Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise avec l'idée qu'une intelligence artificielle (IA) évalue vos compétences techniques pour un poste ? *

- Très à l'aise
- Plutôt à l'aise
- Ni à l'aise ni mal à l'aise
- Plutôt mal à l'aise
- Très mal à l'aise

Quels avantages percevez-vous dans le fait qu'une IA vous évalue pour un poste ? *
(Réponses ouvertes)

Votre réponse

Seriez-vous prêt(e) à participer à un entretien technique avec une IA pour évaluer vos compétences techniques ? *

- Oui
 - Non
-

Quelles sont vos attentes du processus d'évaluation par un IA ? (Réponses ouvertes) *

Votre réponse

Aimeriez-vous recevoir des commentaires détaillés de l'IA concernant votre performance lors de l'entretien technique ? *

- Oui
 - Non
-

Comment préféreriez-vous que l'IA communique les résultats de votre évaluation technique ? *

- E-mail
 - Interface en ligne
 - Autre : _____
-

Profil RH :

Formulaire aux RH

Quelles préoccupations avez-vous concernant l'utilisation de l'IA dans le recrutement ? (Réponses ouvertes) *

Votre réponse

Quels sont les services et les fonctionnalités qui vous semblent utiles dans une plateforme de recrutement. En tant que RH *

Votre réponse

Quelles sont vos attentes quant à la transparence du processus d'évaluation de l'IA ? (Réponses ouvertes) *

Votre réponse

Avez-vous des suggestions ou des commentaires supplémentaires concernant l'utilisation de l'IA dans le recrutement ? (Réponses ouvertes) *

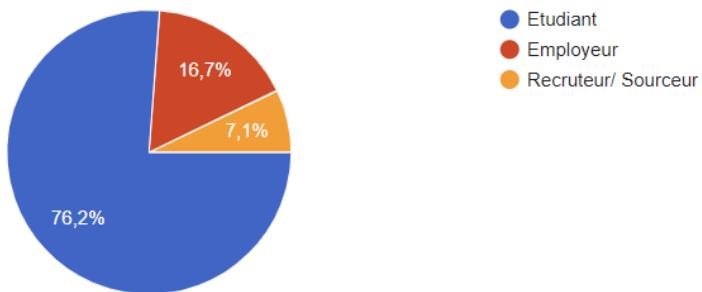
Votre réponse

Résultat du questionnaire :

Quel est votre profil?

 Copier

42 réponses

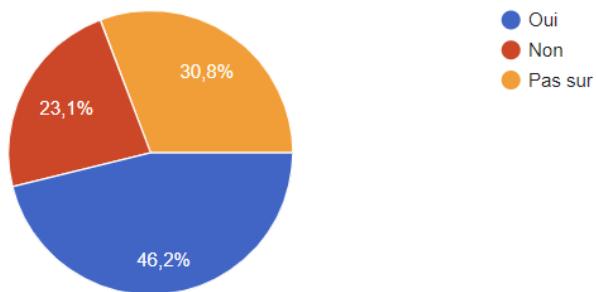


Ce graphique présente la répartition en pourcentage des profils des individus ayant participé à notre questionnaire.

Pensez-vous que l'utilisation de l'IA dans l'évaluation de vos compétences techniques peut être plus objective que l'évaluation par un être humain ?

 Copier

39 réponses

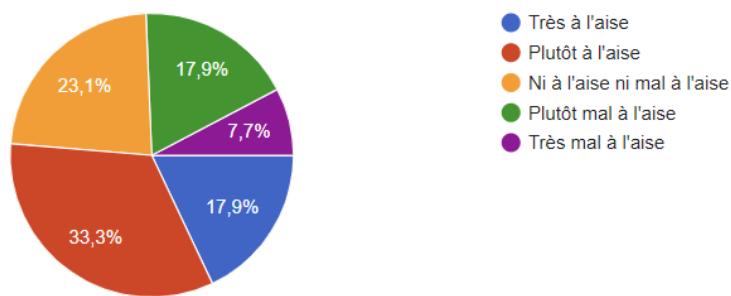


Ce graphique révèle qu'avec un pourcentage de 46,2 %, les personnes estiment que l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'évaluation de vos compétences techniques pourrait être plus objective que l'évaluation par un être humain. Le pourcentage des réponses négatives est de 23 %, tandis que 30,8 % des participants ne sont pas certains.

Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise avec l'idée qu'une intelligence artificielle (IA) évalue vos compétences techniques pour un poste ?

 Copier

39 réponses



Ce graphique met en évidence que 33,3 % des personnes se sentent à l'aise avec l'idée que l'intelligence artificielle évalue leurs compétences techniques pour un poste, tandis que 23,1 % se situent dans une position neutre, ni à l'aise ni mal à l'aise. De plus, 17,9 % des répondants se répartissent entre ceux se sentant très à l'aise.

Quels avantages percevez-vous dans le fait qu'une IA vous évalue pour un poste ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

perception objective

parfois elle est injuste

Plus compétente

Objectif

Aucun

Aucun puisqu'à mon avis une analyse humaine sera toujours plus fiable qu'une synthétique

Précision et rapidité

On gagne beaucoup de temps et il est plus pratique

Quels avantages percevez-vous dans le fait qu'une IA vous évalue pour un poste ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

Facilité les tâches

100% Objectif

C est objectif

Performance

Il peut évaluer les hardskills mais pas les softskills

Y aura pas de distinction d'origine

aucun

Le traitement est égal pour tous

Le temps

Quels avantages percevez-vous dans le fait qu'une IA vous évalue pour un poste ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

Transparence

En résumé, les attentes en matière de transparence dans l'évaluation des systèmes d'intelligence artificielle incluent la compréhension du modèle, des considérations éthiques, l'accès aux données, des mesures de performance claires, et une communication ouverte avec la communauté. La transparence est essentielle pour renforcer la confiance dans l'utilisation de l'IA.

IA garantie une égalité des chances pour tous, mais il faut encore du temps pour lui faire totalement confiance.

Une IA évalue d'une manière plus objective

On sera juger sur nos réelles compétences, sans qu'une personne prenne en compte notre genre, notre physique etc

objectivité et neutralité.

Plus rapide

Quels avantages percevez-vous dans le fait qu'une IA vous évalue pour un poste ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

Plus professionnel

Éviter toute discrimination

Qu'il soit capable de me donner une idée sur les nouveautés dans mon domaine

Aucun avantage

L'avantage de traiter de grandes quantités de données signifie qu'une IA peut évaluer des centaines de candidatures rapidement, par opposition à un processus humain qui pourrait prendre beaucoup plus de temps

Elle nous permet une analyse objective des compétences et une évaluation rapide

Tres objectif

Quels avantages percevez-vous dans le fait qu'une IA vous évalue pour un poste ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

candidatures rapidement, par opposition à un processus humain qui pourrait prendre beaucoup plus de temps

Elle nous permet une analyse objective des compétences et une évaluation rapide

Tres objectif

Jsp

L'IA offre une évaluation objective, éliminant les biais humains, et accélère le processus grâce à une analyse rapide et constante. Cela permet une sélection basée sur les compétences, réduisant le temps consacré aux tâches répétitives.

IA facilite le style de vie

Stress-free... more objective results

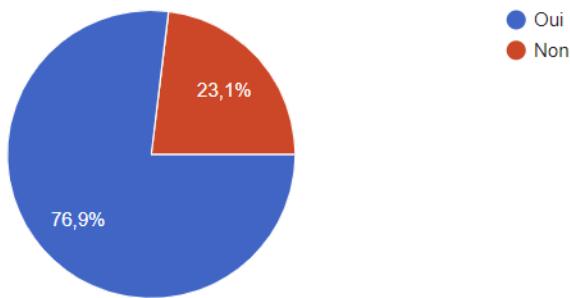
Être Effective

Après avoir examiné ces multiples réponses, on peut conclure qu'il existe plusieurs avantages à ce que l'intelligence artificielle évalue leurs postes.

Seriez-vous prêt(e) à participer à un entretien technique avec une IA pour évaluer vos compétences techniques ?

39 réponses

 Copier



À partir de ce graphique, on peut déduire que plus de 75 % des personnes sont prêtes à participer à un entretien technique avec une intelligence artificielle pour évaluer leurs compétences techniques, alors qu'un pourcentage de seulement 22 % pense le contraire.

Quelles sont vos attentes du processus d'évaluation par un IA ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

transparenr

oui

Tout nous communiquer

Communication

Des attentes très basses

?

Très objectif

Je pense que le IA doit être toujours contrôlé par les humains

Une amélioration de la vie dans tous les domaines

Quelles sont vos attentes du processus d'évaluation par un IA ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

Objectif

Plutot transparent

Très bien

la transparence est bien car il ne prond pas on physical apparence de candidats

J' attend que la machine se base sur ce que je fournis sans ajouter autre chose

aucun

Savoir quels ont été les points positifs et quel ont été les points négatifs

L'IA ne peut pas évaluer une personne sur l'aspect technique

Des indicateurs facteurs sur le quel ma candidature a été jugée

Quelles sont vos attentes du processus d'évaluation par un IA ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

En résumé, les attentes concernant la transparence de l'évaluation de l'IA incluent la compréhension du fonctionnement, l'explication des décisions, la transparence sur les données, la prise en compte des aspects éthiques, la communication sur les performances, et une interaction ouverte avec la communauté. La transparence est essentielle pour établir la confiance et promouvoir une utilisation responsable de l'IA.

La force de l'IA est justement sa transparence, donc je sais en abance que mes chances seront égales à mes concurrents.

Transparence à 100%

Expliquer comment les données sont collectées et sur quelles connaissances elles se basent

Elle va donné plus d'opportunité

Quelles sont vos attentes du processus d'évaluation par un IA ? (Réponses ouvertes)

39 réponses

aucun avis sur la question.

Je crois que c est transparent

L'évaluation par une IA est souvent axé sur la mesure de la précision, de la cohérence, de la pertinence et de la capacité à fournir des réponses utiles

Diminuer le risque d'erreur

Pose des questions par ordre de difficulté pour que l'IA puisse déterminer le niveau du candidat

Économie de temps

Une compréhension approfondie des contextes variés, des réponses pertinentes et empathiques

D'améliorer mes performances et de garantir une utilisation fiable et efficace.

L'honnêteté

Objectivité, rapidité, cohérence et réduction des biais. L'IA vise à optimiser l'efficacité de l'évaluation.

Ouiii

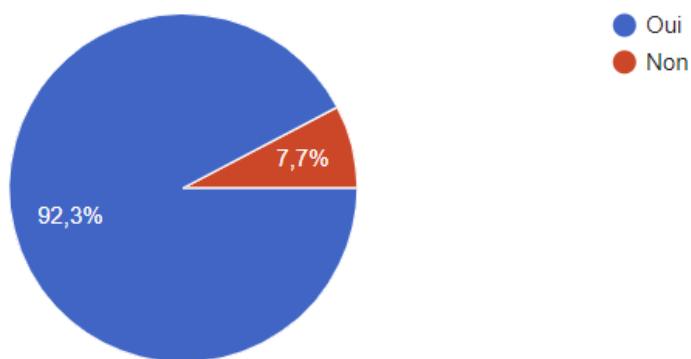
Direct questions nd answers ... objective results ... no first impressions or additional efforts required

Compétences

Ces réponses reflètent la diversité des attentes des employeurs, des étudiants et des professionnels des ressources humaines envers le processus d'évaluation.

Aimeriez-vous recevoir des commentaires détaillés de l'IA concernant votre performance lors de l'entretien technique ?

39 réponses

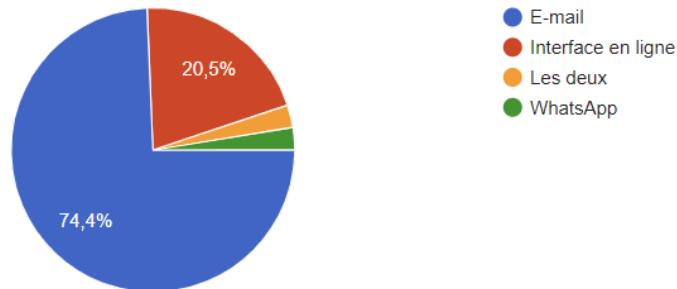


Ce graphique reflète l'acceptation d'un grand nombre de personnes à l'idée de recevoir des commentaires détaillés de l'intelligence artificielle concernant leurs performances lors d'un entretien technique.

Comment préféreriez-vous que l'IA communique les résultats de votre évaluation technique ?

Copier

39 réponses



Ce graphique démontre que 74 % des personnes préfèrent que l'intelligence artificielle communique les résultats de l'évaluation technique par e-mail, tandis que 20 % favorisent une communication via une interface en ligne.

Réponses au formulaire RH :

Formulaire aux RH

Quelles préoccupations avez-vous concernant l'utilisation de l'IA dans le recrutement ? (Réponses ouvertes)

3 réponses

Protection des données

Transparence des decisions

Equite et diversite

Les recruteurs considèrent que leurs principales préoccupations concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement sont la protection des données, la transparence des décisions, ainsi que l'équité et la diversité.

Formulaire aux RH

Quelles préoccupations avez-vous concernant l'utilisation de l'IA dans le recrutement ? (Réponses ouvertes)

3 réponses

Protection des données

Transparence des decisions

Equite et diversite

Quels sont les services et les fonctionnalités qui vous semblent utiles dans une plateforme de recrutement. En tant que RH

3 réponses

Integration des réseaux sociaux professionnels

Sourcing automatisés

Chatbots de recrutement

Les recruteurs estiment que les fonctionnalités et services utiles dans une plateforme de recrutement incluent l'intégration des réseaux professionnels, le sourcing automatisé et l'utilisation de chatbots pour le recrutement.

Quelles sont vos attentes quant à la transparence du processus d'évaluation de l'IA ? (Réponses ouvertes)

3 réponses

Présenter les résultats

Explication des critères de sélection

Feedback personnalisé

Les attentes des ressources humaines concernant la transparence du processus d'évaluation par l'intelligence artificielle incluent la présentation des résultats, la clarification des critères de sélection et la fourniture d'un feedback personnalisé.

Avez-vous des suggestions ou des commentaires supplémentaires concernant l'utilisation de l'IA dans le recrutement ? (Réponses ouvertes)

3 réponses

Je trouve votre idée excellente

Merci

Non, bonne idée

IV. QUI FAIT QUOI ?

Tableau 1: Table des tâches

Qui	Poste	Description du poste	Salaire
Zahdi Ghita	Chef de Projet	Responsable de la coordination générale du projet. Interaction avec les parties prenantes et les clients pour comprendre les besoins et les exigences. Estimation des coûts globaux du projet en collaboration avec la personne en charge des estimations.	
Nassif Douha	Développeuse Back-End	Développement et gestion des fonctionnalités du côté serveur de la plateforme. Implémentation de l'intelligence artificielle (IA) pour l'analyse des CV et autres données de recrutement. Aide à l'estimation des coûts pour le développement back-end et l'intégration de l'IA.	
RABIH Rayhana	Développeuse Front-End	Collaboration étroite avec le chef de projet pour intégrer des fonctionnalités nécessitant une interface utilisateur intuitive. Contribution à l'estimation des coûts liés au développement front-end.	
El Oualid Oumaima	Ingénieur en Intelligence Artificielle	L'implémentation d'algorithmes d'apprentissage automatique, la création de chatbots pour l'interaction avec les utilisateurs, et la gestion des aspects techniques liés à l'IA au sein de la plateforme de recrutement digital.	

V. REGLEMENTATION DU SITE E-COMMERCE

1. Réglementation des recrutements :

En France, un site de recrutement digital est soumis à plusieurs réglementations. Voici quelques points clés à considérer :

Protection des Données Personnelles Le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) est un ensemble de règles européennes visant à renforcer la protection des données personnelles des individus. Voici un aperçu des principaux points du RGPD :

Champ d'Application : Le RGPD s'applique à toutes les organisations traitant des données personnelles de résidents de l'Union européenne, quel que soit le lieu où l'entreprise est établie.

Définition des Données Personnelles : Les données personnelles incluent toute information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique, telle que le nom, l'adresse, le numéro d'identification, etc.

Principes Fondamentaux du Traitement des Données : Les données doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente. Le traitement doit être limité à des finalités spécifiques, et les données doivent être exactes, tenues à jour et conservées de manière sécurisée.

Consentement : Le consentement des individus est nécessaire pour le traitement de leurs données. Il doit être libre, spécifique, éclairé et donné par une action positive.

Droits des Individus : Les personnes concernées ont le droit d'accéder à leurs données, de les rectifier, de les effacer, de s'opposer au traitement, et de demander la portabilité de leurs données.

Notification des Violations de Données : Les entreprises doivent signaler toute violation de données susceptible d'entraîner un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées à l'autorité de contrôle dans les 72 heures suivant la prise de conscience de la violation.

Responsabilité et Documentation : Les organisations doivent démontrer leur conformité en tenant des registres internes des activités de traitement, en effectuant des évaluations d'impact sur la protection des données et en adoptant des mesures de protection appropriées.

Délégué à la Protection des Données (DPD) : Certaines organisations doivent nommer un DPD chargé de superviser la conformité avec le RGPD.

Transferts Internationaux de Données : Le RGPD encadre les transferts de données personnelles en dehors de l'Union européenne, imposant des mécanismes de protection adéquats.

Sanctions : Les violations du RGPD peuvent entraîner des amendes substantielles, pouvant aller jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial annuel de l'entreprise.

Ces points résument les principaux aspects du RGPD. Les entreprises doivent s'assurer de comprendre pleinement ces exigences et de les mettre en œuvre pour garantir la protection des données personnelles conformément à la réglementation.

Égalité des Chances et Non-Discrimination : La promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination à l'embauche sont des principes fondamentaux pour garantir un processus de recrutement juste et équitable. Voici quelques éléments détaillés concernant ce point :

Égalité des Chances : L'égalité des chances signifie que tous les candidats doivent avoir la même opportunité d'accéder à un emploi, indépendamment de leur origine, de leur genre, de leur âge, de leur handicap, de leur orientation sexuelle, de leur religion, etc.

Processus de Recrutement Impartial : Les procédures de recrutement doivent être conçues de manière à éliminer tout biais discriminatoire. Cela inclut la rédaction d'annonces d'emploi objectives, la sélection impartiale des candidats, et des entretiens structurés basés sur les compétences.

annonces d'Emploi Non-Discriminatoires : Les annonces d'emploi doivent être rédigées de manière à ne pas exclure involontairement certains groupes. Il est crucial d'utiliser un langage inclusif et de se concentrer sur les compétences et qualifications nécessaires pour le poste.

Formation des Recruteurs : Les professionnels du recrutement doivent être formés pour reconnaître et éviter les préjugés inconscients. Cela garantit une évaluation objective des candidats et contribue à éliminer la discrimination.

Diversité dans le Processus de Recrutement : Encouragez la diversité parmi les recruteurs eux-mêmes. Des équipes de recrutement diversifiées sont plus susceptibles de prendre des décisions équitables.

Transparence et Feedback : Fournissez des retours constructifs aux candidats sur les raisons de leurs sélections ou non-sélections. Cela contribue à renforcer la transparence du processus et à éviter toute perception de discrimination.

Politiques Internes : Élaborez des politiques internes claires contre la discrimination et promouvez activement une culture d'inclusion au sein de l'entreprise.

Sensibilisation et Communication : Sensibilisez les employés et les recruteurs à l'importance de l'égalité des chances. La communication interne peut jouer un rôle crucial dans la promotion de ces valeurs.

Accessibilité : L'accessibilité Web vise à rendre les sites Internet et les applications accessibles à toutes les personnes, y compris celles ayant des limitations physiques ou sensorielles. Voici quelques points détaillés concernant l'accessibilité Web :

Normes et Directives : Les principales normes d'accessibilité Web incluent les directives du WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) élaborées par le W3C (World Wide Web Consortium). Ces directives définissent des critères spécifiques pour rendre le contenu Web accessible.

Structuration du Contenu : Utilisez une structure claire pour votre contenu en utilisant des balises HTML correctement. Cela facilite la navigation pour les utilisateurs qui dépendent de lecteurs d'écran.

Contrastes et Couleurs : Assurez-vous que les contrastes de couleur entre le texte et l'arrière-plan sont suffisants pour être lisible par tous. Évitez de dépendre uniquement de la couleur pour transmettre des informations.

Images et Textes Alternatifs : Chaque image doit avoir un texte alternatif (attribut "alt" en HTML) décrivant son contenu. Cela aide les personnes malvoyantes ou utilisant des lecteurs d'écran à comprendre le contexte.

Clavier et Navigation : Assurez-vous que toutes les fonctionnalités peuvent être utilisées à l'aide du clavier uniquement, sans dépendre de la souris. Cela est crucial pour les personnes ayant des limitations motrices.

Sous-titres et Transcriptions : Fournissez des sous-titres pour les vidéos et des transcriptions pour les contenus audios. Cela bénéficie aux personnes malentendantes et sourdes.

Adaptabilité : Votre site doit être adaptable à différents dispositifs et tailles d'écran. Cela facilite l'accès pour les personnes utilisant des technologies d'assistance ou des dispositifs mobiles.

Tests et Évaluations : Effectuez des tests d'accessibilité réguliers en utilisant des outils automatisés, mais aussi des évaluations manuelles. Impliquez également des utilisateurs avec des handicaps pour obtenir des retours concrets.

Formation et Sensibilisation : Formez votre équipe de développement et de conception sur les principes de l'accessibilité et sensibilisez-les à l'importance de créer des produits numériques accessibles.

Mises à Jour Régulières : Tenez compte des évolutions des normes d'accessibilité et mettez à jour votre site en conséquence pour rester conforme aux dernières directives.

Conditions Générales d'Utilisation (CGU) : Les Conditions Générales d'Utilisation (CGU) sont un document juridique essentiel qui établit les règles et les obligations pour les utilisateurs d'une plateforme ou d'un service en ligne. Voici quelques détails sur la rédaction des CGU :

Introduction et Acceptation : Commencez par une introduction claire expliquant que les utilisateurs doivent accepter les CGU pour utiliser le service. L'inclusion d'une case à cocher ou d'un bouton "Accepter" est courante.

Définitions : Clarifiez les termes et expressions spécifiques utilisés dans les CGU pour éviter toute confusion.

Description du Service : Présentez de manière concise et précise les services offerts par la plateforme. Indiquez les fonctionnalités, les limitations et les éventuelles conditions spécifiques.

Inscription et Compte Utilisateur : Précisez les conditions d'inscription, la création d'un compte utilisateur, et les responsabilités liées à la gestion du compte.

Droits de Propriété Intellectuelle : Énoncez clairement qui détient les droits de propriété intellectuelle sur le contenu publié sur la plateforme. Indiquez également comment les utilisateurs peuvent utiliser ce contenu.

Comportement des Utilisateurs : Énumérez les comportements acceptables et inacceptables des utilisateurs. Cela peut inclure des règles sur le harcèlement, la diffamation, l'utilisation de contenus inappropriés, etc.

Protection des Données Personnelles : Informez les utilisateurs sur la manière dont leurs données personnelles sont collectées, traitées et protégées. Rassurez-les sur la conformité aux lois de protection des données en vigueur.

Responsabilités de la Plateforme : Précisez les obligations et les responsabilités de la plateforme envers les utilisateurs, notamment en ce qui concerne la disponibilité du service, la sécurité et la confidentialité.

Modifications des CGU : Indiquez que les CGU peuvent être modifiées et précisez comment les utilisateurs seront informés de ces changements.

Résiliation du Compte : Définissez les circonstances dans lesquelles la plateforme peut résilier le compte d'un utilisateur, ainsi que les procédures à suivre.

Litiges et Règlement des Conflits : Spécifiez les mécanismes de résolution des litiges, tels que la médiation ou l'arbitrage, et indiquez la juridiction compétente en cas de litige.

Langue des CGU : Précisez la langue dans laquelle les CGU sont rédigées et si des traductions sont fournies, indiquez la langue faisant foi en cas de conflit.

Coordinnées de la Plateforme : Fournissez les coordonnées de la plateforme, y compris une adresse de contact, pour que les utilisateurs puissent poser des questions ou signaler des problèmes.

Lutte Contre la Fraude : Pour éviter la fraude dans le processus de recrutement, mettez en place des vérifications approfondies de l'identité des candidats. Utilisez des technologies avancées, comme la biométrie, et des algorithmes de détection de fraude pour repérer les activités suspectes. Vérifiez soigneusement les références professionnelles et éducatives. Formez les recruteurs à détecter les signes de fraude, collaborez avec des partenaires de vérification tiers, et surveillez les tendances émergentes de fraude. Communiquez de manière transparente sur les procédures de vérification pour renforcer la confiance dans le processus de recrutement.

Protection de la Propriété Intellectuelle : Respectez rigoureusement les droits de propriété intellectuelle, en particulier en ce qui concerne les contenus publiés sur votre site. Assurez-vous d'obtenir les autorisations nécessaires avant de partager ou d'utiliser des œuvres protégées par des droits d'auteur. Énoncez clairement les politiques de propriété intellectuelle dans vos Conditions Générales d'Utilisation (CGU) pour informer les utilisateurs des règles applicables. En cas de violation avérée, mettez en place des procédures efficaces pour retirer

rapidement le contenu litigieux et prévenir d'autres infractions. Cela contribuera à instaurer un environnement respectueux des droits de propriété intellectuelle sur votre plateforme.

Publicité et Transparence : Assurez-vous de la transparence dans la publicité de vos services. La communication doit être honnête, éthique et ne pas tromper les utilisateurs sur les fonctionnalités et les avantages réels de la plateforme. Fournissez des informations claires et précises pour établir la confiance des utilisateurs et garantir une expérience transparente lors de leur utilisation de la plateforme.

Recueil de Consentement : Mettez en place un processus de recueil de consentement clair et explicite pour l'utilisation des cookies ou d'autres technologies de suivi sur votre site. Informez les utilisateurs de manière transparente sur les types de cookies utilisés, leurs finalités et les informations collectées. Utilisez des bannières ou des pop-ups pour recueillir activement le consentement avant que les utilisateurs ne naviguent sur le site. Assurez-vous que les utilisateurs ont la possibilité de donner leur consentement de manière volontaire et facilement révocable. Suivez les meilleures pratiques en matière de conformité aux réglementations sur la confidentialité des données, telles que le RGPD en Europe, pour garantir une collecte de consentement conforme et respectueuse de la vie privée.

Règlements du Travail : Conformez-vous strictement aux lois du travail en vigueur en France, en mettant une attention particulière sur les règles liées aux contrats de travail et aux conditions d'embauche. Veillez à respecter les normes légales en matière de durée du travail, de rémunération, de congés payés, et d'autres droits des travailleurs. Assurez-vous que vos pratiques de recrutement sont en conformité avec les lois anti-discrimination et gardez l'égalité des chances pour tous les candidats. Soyez informé des évolutions législatives en matière de droit du travail et ajustez vos politiques en conséquence pour maintenir une conformité constante. Cette diligence contribue à créer un environnement professionnel légalement solide et respectueux des droits des employés.

Pratiques Éthiques : Adoptez des pratiques éthiques en recrutement en assurant l'égalité des chances, la transparence, la confidentialité des données, une communication respectueuse, un traitement équitable, et en fournissant un feedback constructif. Formez les recruteurs aux normes éthiques, favorisez la diversité, et soyez socialement responsables. Ces pratiques instaurent la confiance des candidats et contribuent à un environnement professionnel éthique.

2. L'information des utilisateurs pour les contrats conclus à distance

I. - Pour l'application du présent titre, sont considérés comme :

1° Contrat à distance : tout contrat conclu entre un professionnel et un consommateur, dans le cadre d'un système organisé de vente ou de prestation de services à distance, sans la présence physique simultanée du professionnel et du consommateur, par le recours exclusif à une ou plusieurs techniques de communication à distance jusqu'à la conclusion du contrat ;

2° Contrat hors établissement : tout contrat conclu entre un professionnel et un consommateur:

a) Dans un lieu qui n'est pas celui où le professionnel exerce son activité en permanence ou de manière habituelle, en la présence physique simultanée des parties, y compris à la suite d'une

sollicitation ou d'une offre faite par le consommateur ;

- b) Ou dans le lieu où le professionnel exerce son activité en permanence ou de manière habituelle ou au moyen d'une technique de communication à distance, immédiatement après que le consommateur a été sollicité personnellement et individuellement dans un lieu différent de celui où le professionnel exerce en permanence ou de manière habituelle son activité et où les parties étaient, physiquement et simultanément, présentes ;
- c) Ou pendant une excursion organisée par le professionnel ayant pour but ou pour effet de promouvoir et de vendre des biens ou des services au consommateur.

II. - Les dispositions du présent titre s'appliquent aux contrats portant sur la vente d'un ou plusieurs biens, au sens de l'[article 528 du code civil](#), et au contrat en vertu duquel le professionnel fournit ou s'engage à fournir un service au consommateur en contrepartie duquel le consommateur en paie ou s'engage à en payer le prix. Le contrat ayant pour objet à la fois le transfert de propriété d'un bien et la fourniture d'une prestation de services, y compris la prestation de livraison de biens, est assimilée à un contrat de vente.

III. - Les dispositions du présent titre s'appliquent également aux contrats par lesquels le professionnel fournit ou s'engage à fournir au consommateur un contenu numérique sans support matériel ou un service numérique et pour lesquels le consommateur lui fournit ou s'engage à lui fournir des données à caractère personnel, sauf lorsque ces données sont exclusivement traitées par lui pour fournir le contenu numérique sans support matériel ou le service numérique, ou lui permettre de remplir les obligations légales qui lui incombent.

Conformément à l'article 10 de l'ordonnance n° 2021-1734 du 22 décembre 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 28 mai 2022.

VI. Stratégie Commerciale

- **Essais Gratuits :** Proposez des essais gratuits pour permettre aux entreprises de découvrir par elles-mêmes les avantages spécifiques de notre plateforme, mettant l'accent sur la facilité d'utilisation et les résultats probants.
- **Campagnes de Sensibilisation :** Lancez des campagnes marketing en ligne et hors ligne, mettant en lumière les bénéfices tangibles de l'IA dans le recrutement et montrant comment notre plateforme répond spécifiquement aux besoins du marché.
- **Témoignages Clients :** Recueillez et mettez en avant des témoignages de clients satisfaits, décrivant comment notre plateforme a amélioré leur processus de recrutement et leurs résultats.

- **Programmes de Parrainage** : Mettez en place des programmes de parrainage incitatifs pour encourager les entreprises à recommander notre plateforme à leurs pairs, renforçant ainsi la crédibilité par le bouche-à-oreille.
- **Partenariats Stratégiques** : Collaborez avec des cabinets de conseil en RH, des associations professionnelles, ou des entreprises influentes pour élargir la portée de notre plateforme et renforcer sa légitimité sur le marché.
- **Formation Client**: Offrez des sessions de formation approfondies pour les utilisateurs, montrant comment tirer pleinement parti de toutes les fonctionnalités de notre plateforme et maximiser les avantages de l'IA.
- **Participation à des Événements Professionnels** : Participez à des salons professionnels, des conférences et des événements du secteur pour présenter notre plateforme, établir des contacts, et démontrer notre expertise en matière d'IA dans le recrutement.
- **Évolutivité et Mises à Jour** : Assurez-vous que notre plateforme reste à jour avec les dernières avancées technologiques en IA et proposez régulièrement des fonctionnalités améliorées, démontrant ainsi notre engagement envers l'innovation continue.

En adoptant ces stratégies, notre plateforme sera positionnée de manière à maximiser son impact sur le marché du recrutement tout en répondant de manière proactive aux besoins changeants de nos clients.

VII. BUSINESS MODEL CANVAS

Certains des blocs du Business Model Canvas (BMC) :

1. Segment de clientèle (Customer Segments) :  <ul style="list-style-type: none"> Entreprises à la recherche de talents. Candidats cherchant des opportunités d'emploi. 	2. Proposition de valeur (Value Propositions) :  <ul style="list-style-type: none"> Accès à une base de données de talents qualifiés. Outils de filtrage et de correspondance avancés. Processus de recrutement simplifié et efficace. 	3. Canaux de distribution (Channels) :  <ul style="list-style-type: none"> Plateforme en ligne accessible aux entreprises et aux candidats. Partenariats avec des universités, écoles, et institutions pour attirer des talents. Campagnes de marketing en ligne pour promouvoir la plateforme.
4. Relation avec les clients (Customer Relationships) :  <ul style="list-style-type: none"> Support client pour les entreprises et les candidats. Notifications et mises à jour régulières sur les offres d'emploi. Personnalisation des recommandations basée sur les préférences. 	5. Sources de revenus (Revenue Streams) :  <ul style="list-style-type: none"> Frais d'abonnement pour les entreprises accédant à des fonctionnalités premium. Frais pour la publication d'offres d'emploi premium. Services de recrutement personnalisés pour les entreprises. 	6. Ressources clés (Key Resources) :  <ul style="list-style-type: none"> Base de données étendues de talents. Algorithmes de correspondance avancés. Équipe de support client. Partenariats avec des institutions éducatives.
7. Activités clés (Key Activities) :  <ul style="list-style-type: none"> Développement et maintenance de la plateforme. Marketing et acquisition de clients. Gestion de la base de données et des algorithmes de correspondance. 	8. Partenariats clés (Key Partnerships) :  <ul style="list-style-type: none"> Partenariats avec des entreprises pour les offres d'emploi. Partenariats éducatifs pour attirer des talents qualifiés. Collaborations avec d'autres services RH ou entreprises connexes. 	9. Structure de coûts (Cost Structure) :  <ul style="list-style-type: none"> Développement et maintenance de la plateforme. Coûts marketing. Salaires du personnel (développeurs, support client, etc.). Coûts liés aux partenariats stratégiques.

Figure 7: Figure Busines Canvas

VIII. ETUDE FINANCIERE

En France, pour rappel et selon l'APEC, **27% des entreprises sont équipées d'un ATS** et pour les entreprises de plus de 5000 personnes, on est à 70% d'équipement.

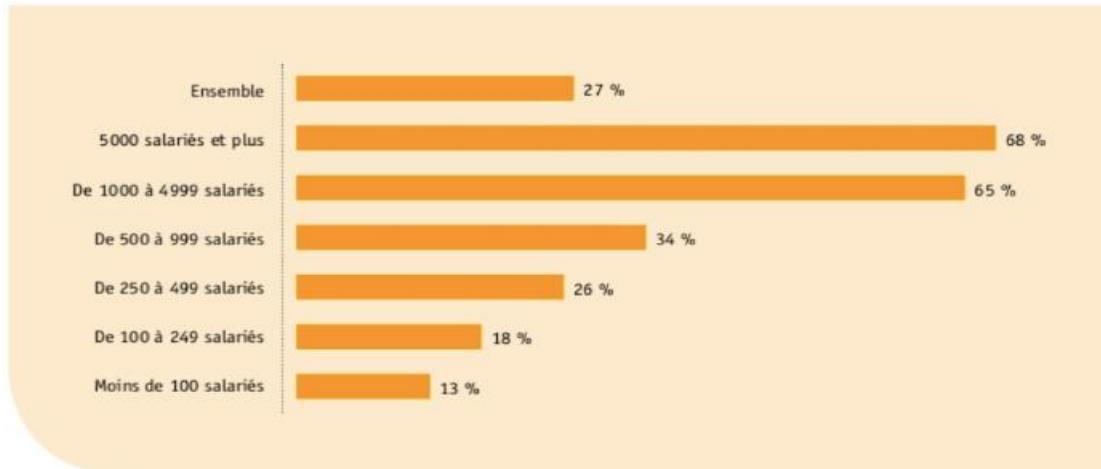
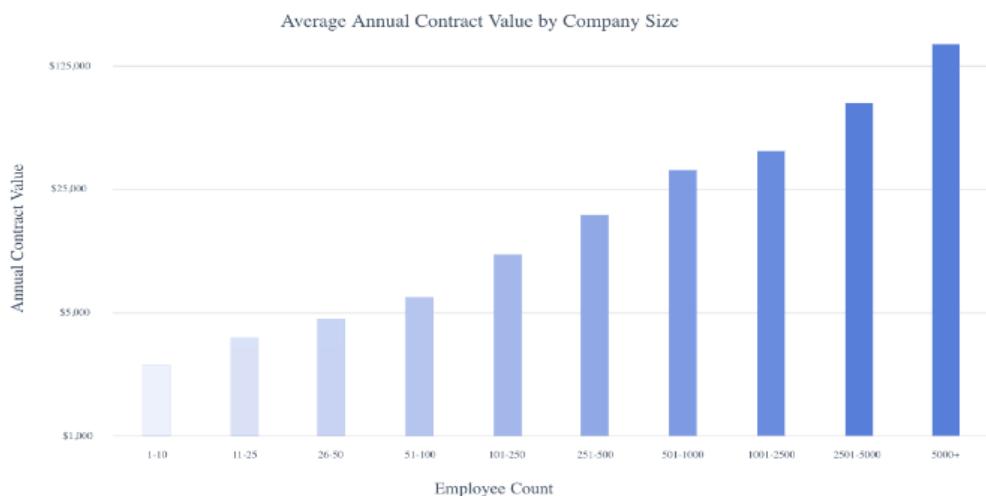


Figure 8: Graphe des entreprises équipées par ATS

En moyenne, les entreprises dépensent 13000 US\$ / an sur 150 ATS



Pour faire simple, en dollars par an

- 1-10 salaries = 2500 US\$
- 11-25 = 4000 US\$
- 26-50 = 5000 US\$
- de 5000 salaries = 140 000 US\$

- 5 800 entreprises des petites tailles, soit 1,6 % des entreprises. Elles emploient 2,8 millions de salariés en EQTP, soit 21 % des effectifs.
 - 140 000 moyennes entreprises (PME) non microentreprises, soit 3,8 % des entreprises. Elles emploient 28 % des salariés en EQTP, soit 22 % des effectifs.
 - 287 grandes entreprises, soit 0,1 % des entreprises. Elles emploient 3,9 millions de salariés en EQTP, soit 29 % des effectifs.
-
- Les Petite Entreprises =1000euro--->5000euro
 - Les Moyenne Entreprises =5000euro-->10000euro
 - Les Grand Entreprises =10000euro-->50000euro

1. Bilan initial

Tableau 2: Tableau de bilan initial

Immobilisations incorporelles	120 000€	Capital	18,000 €
Frais d'établissement	5000 €	Apport en numéraire	0 €
Fonds de commerce	55 000€	Apport en nature	0 €
Logiciels	50 000 €		
Autres immobilisations incorporelles	10 000 €	Réserves	0 €
Immobilisations corporelles	70 000 €	Report à nouveau	0 €
Terrains	0 €		
Constructions	0 €	Résultat de l'exercice	10586 250 €
Agencements	0 €		
Installations tech, matériels, out	60 000 €	Subventions d'investissement	0 €
Matériel de transport	0 €		
Matériel de bureau, informatique	10 000 €		
Autres immobilisations corporelles	0 €		
Immobilisations financières	0 €		
Caution immobilière	0 €		
Total de l'actif immobilisé (I)	190 000 €	Total des capitaux propres (III)	10604 250 €
	0 €	Emprunts	200 000 €
Marchandises Stocks	0 €		
Salaires	129 000 €		0 €
Remboursement d'emprunt	25 000 €		
TVA	2,117,252 €	Crédit Tva	37 000 €
Impôts	0 €		
Total de l'actif circulant (II)	2,271,852 €	Total des dettes (IV)	237 000 €
TOTAL GENERAL (I) + (II)	2,461 852 €	TOTAL GENERAL (III) + (IV)	10 841 250 €

1. Qu'est ce qui découle du projet ?

La solidité de la structure financière d'une entreprise est cruciale pour assurer sa pérennité, lui permettant de surmonter des challenges tels que des fluctuations inattendues du chiffre d'affaires ou des retards de paiement.

D'après le bilan de l'entreprise, son actif total s'élève à 2 461 852 €, tandis que son passif total atteint 10 841 250 €, indiquant ainsi un niveau d'endettement de 79,3 %.

Notablement, l'actif immobilisé de l'entreprise est évalué à 190 000 €, représentant des biens détenus à long terme. Ces actifs constituent un socle solide pour la stabilité financière de l'entreprise.

Le passif de l'entreprise est constitué de 200 000 € d'emprunts et de 10 604 250 € de capitaux propres, qui représentent les ressources financières de l'entreprise non dues à des tiers. Ces capitaux propres servent de garantie pour les créanciers.

En somme, bien que le bilan révèle une structure financière robuste avec des réserves financières stables, l'entreprise fait face à une dette significative qui nécessitera un remboursement dans les années à venir.

IX. CONCLUSION

Ce projet de création d'un site de recrutement digital a été une expérience enrichissante qui nous a permis de mettre en pratique nos connaissances en marketing digital et en ressources humaines.

L'étude de marché réalisée a montré que le marché du recrutement digital est en pleine croissance et que les entreprises sont de plus en plus nombreuses à utiliser ces plateformes pour trouver des candidats qualifiés.

Le site de recrutement digital que nous avons conçu répond aux besoins des entreprises et des candidats. Il est facile à utiliser et offre une large gamme de fonctionnalités, telles que la publication d'offres d'emploi, la recherche de candidats, la gestion des candidatures et la communication avec les candidats.

Nous avons également identifié plusieurs pistes d'amélioration pour le site, telles que l'ajout de nouvelles fonctionnalités, l'amélioration de l'ergonomie et la personnalisation du site en fonction des besoins des entreprises.

Nous sommes convaincus que ce site de recrutement digital a le potentiel de devenir un outil incontournable pour les entreprises qui souhaitent trouver les meilleurs talents.

X. REFERENCES :

- <https://inbound.lasuperagence.com/blog/10-tendances-recrutement-2023#:~:text=Environ%2094%25%20des%20recruteurs%20affirment,dernier%20devenant%20essentiel%20en%202023.>
- Troisvirgulecinq
- Leptidigital
- MC2I
- Étude sur les tendances du recrutement, Association of Talent Acquisition Professionals (ATAP), 2022.
- Étude interne de l'entreprise XYZ Recrutement, 2022.
- Rapport sur les pratiques de recrutement, Society for Human Resource Management (SHRM), 2022.
- Étude interne de l'entreprise ABC Recrutement, 2022.
- <https://www.lafabriquedunet.fr/rh/comparatif-meilleurs-logiciels-recrutement/>
- <https://airtable.com/appLQVowm0C58u4Gp/shrsBDJvJRIRtn6ce/tblg3gUmBFK8i6Dyy>
- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006069565/LEGISCTA000032221319/