

Résultats de notre enquête « Parsing de candidatures »

Introduction

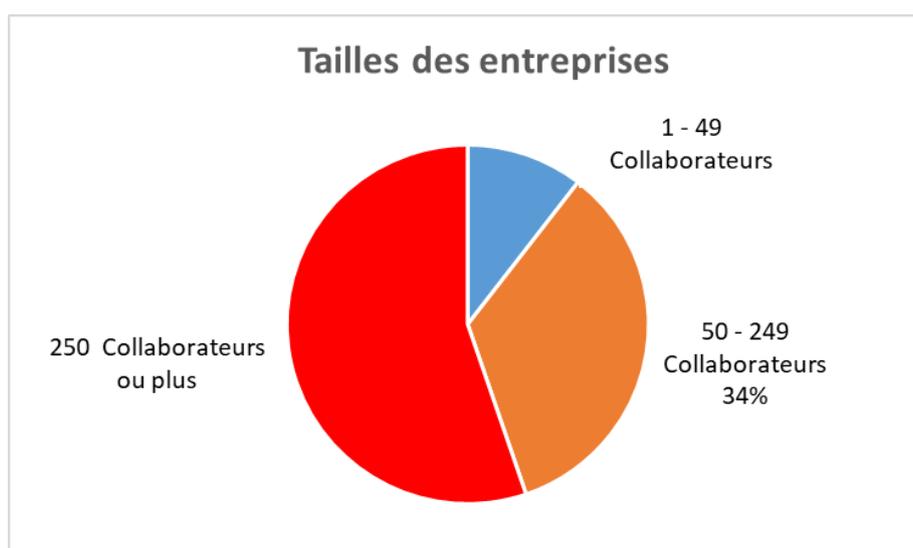
Selon une enquête de JobScan (2023), 97% des entreprises du Fortune 500 utilisent un ATS (Applicant Tracking System), dans le cadre de leurs processus de recrutement. Cet ATS comprend généralement aussi un outil d'analyse des candidatures (Parsing). Dans le processus de candidature, cette analyse de texte numérique détermine le succès ou l'échec d'une candidature.

L'analyse des candidatures « par le parsing » doit faciliter la sélection des candidats à l'aide de l'IA et accélérer ainsi le processus de recrutement. Cette analyse présente toutefois quelques défis, par exemple le fait que même des candidat(e)s qualifié(e)s soient éliminé(e)s en raison d'erreurs formelles ou parce que l'outil ne peut pas interpréter les documents soumis.

En tant que cabinet de conseil en outplacement spécialisé et actif dans toute la Suisse, nos clients nous demandent souvent comment gérer le « parsing » des candidatures. Ceci, ainsi que l'engouement actuel pour l'IA, nous ont incités à réaliser une enquête sur l'utilisation du parsing de candidatures en Suisse. L'objectif de l'enquête était d'en savoir plus sur l'utilisation et la satisfaction des résultats.

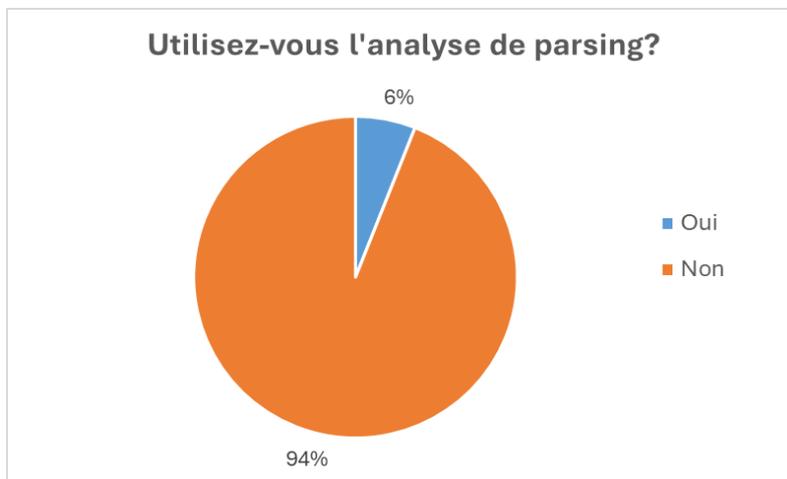
1. Cadre de l'enquête

Notre enquête a été envoyée en 3 langues (français, allemand, anglais) à plus de 4'000 contacts clients. Les contacts ont été répartis en différentes tailles d'entreprises (selon la catégorisation de la Confédération) :



2. Résultats sur l'utilisation de « l'analyse syntaxique des candidatures ».

Le premier résultat intéressant que nous avons obtenu concerne l'utilisation de l'analyse avec le parsing :

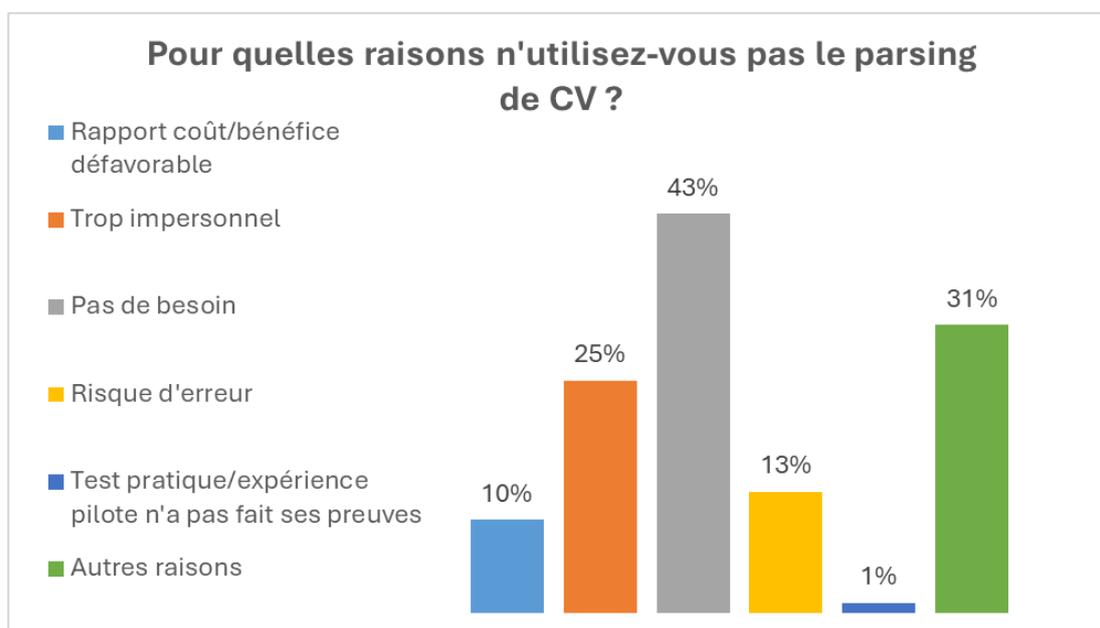


Seules 6% des réponses indiquent qu'un outil d'analyse syntaxique (Parsing) est utilisé dans leur organisation. On peut donc constater que la diffusion des outils de parsing et leur utilisation ont tendance à être surestimées.

Pour les entreprises qui utilisent le parsing (6%), il est intéressant de relever que près de la moitié sont des grandes organisations, alors que l'autre moitié est représentée par des structures de taille moyenne.

3. Résultats des organisations qui n'utilisent pas l'analyse syntaxique

Pour les organisations qui n'utilisent pas le parsing, nous nous sommes intéressés aux raisons de ce choix :



« Pas besoin » était la raison la plus souvent citée à cette question. Mais le fait que l'analyse avec le parsing soit trop impersonnelle, sujette à des erreurs et coûteuse a également été critiqué.

Parmi les autres raisons, les suivantes ont été mises en avant :

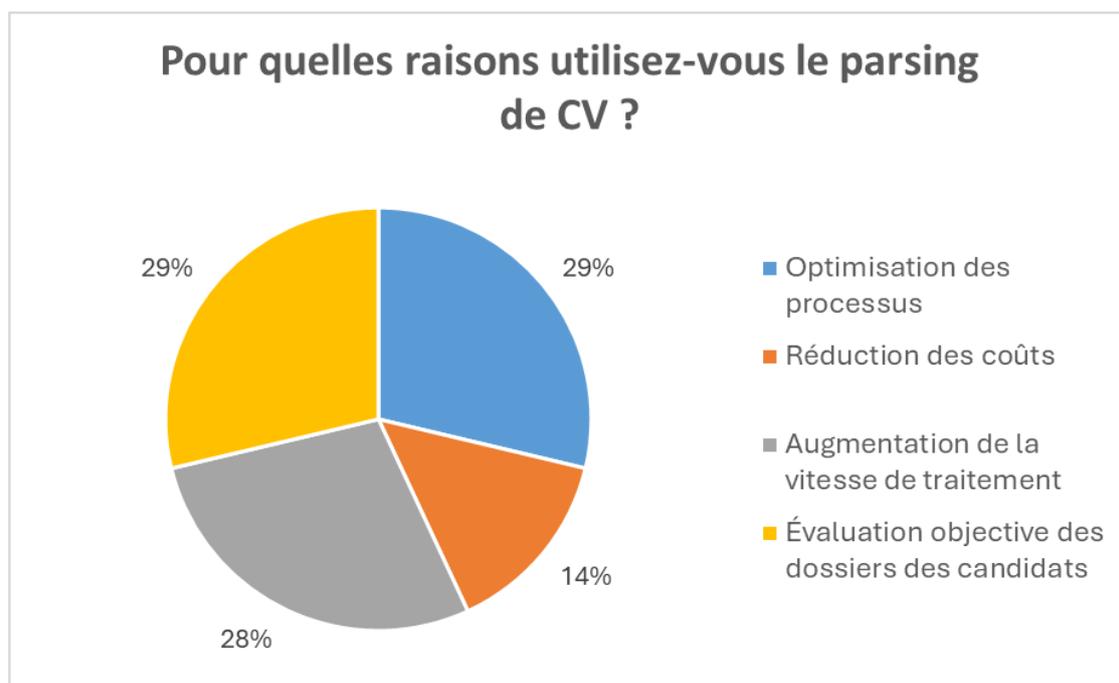
- Le manque de personnel qualifié et le manque de personnel (grandes entreprises) :
 - « S'appuyer sur un analyseur de parsing en cas de manque de personnel qualifié et de personnel n'a aucun sens ! »
 - « Tout au plus utile pour les candidatures de masse -> plus d'actualité aujourd'hui ! »
- Les défauts de l'analyse de parsing (grandes entreprises)
 - « La recherche par mots-clés ne peut scanner que les candidatures qui y figurent - différence de génération des termes techniques ».
- Notre organisation n'a pas introduit l'analyse syntaxique ou ne s'y est pas encore intéressée.

Cependant, parmi les réponses, une petite partie (13%) a indiqué vouloir utiliser un outil d'analyse de parsing à l'avenir.

En résumé, une partie des organisations a délibérément décidé de ne pas utiliser le parsing, tandis que pour le reste, le sujet n'a pas encore été abordé.

4. Résultats des organisations utilisant l'analyse syntaxique

Les réponses concernant les raisons de l'utilisation de l'analyse syntaxique sont assez uniformément réparties :



Il ressort des réponses que la réduction des coûts n'est pas la priorité, mais que l'optimisation des processus, la vitesse de traitement et une « évaluation objective » des dossiers sont plus importantes.

Utilisation de l'analyseur syntaxique : postes, outils et satisfaction

Dans les grandes entreprises, ce sont surtout « Talentsoft » et « workday » qui sont utilisés comme outils. L'analyse syntaxique est en principe utilisée pour tous les postes et la satisfaction est moyenne à moins élevée (« *Avaient auparavant un système plus convivial* »).

Pour les entreprises de taille moyenne, les outils utilisés sont « Personio Recruiting ; recruitee ; onlyfy et Softgarden ». L'analyse de parsing est surtout utilisée pour les spécialistes (collaborateurs/trices spécialisés/es) et les cadres (direction d'équipe) et, là aussi, la satisfaction est moyenne.

Les défauts du parsing sont mentionnés ici : « *Il est toutefois recommandé de procéder à un contrôle de suivi des candidatures éliminées. Car il y a aussi de bons candidats qui sont éliminés sans raison par la procédure de parsing. La procédure n'est que partiellement valable* ».

Utilisation de l'analyseur de parsing : problèmes

Tous les utilisateurs citent comme défaut les « problèmes d'évaluation » (100%). Un commentaire le résume ainsi : « *Manque de précision dans la sélection de l'analyse du parsing. La procédure récompense quasiment les compétences linguistiques de candidature* ».

Les aspects suivants ont été abordés :

- L'analyse syntaxique ne fait pas d'interprétation linguistique : les termes techniques de l'offre d'emploi doivent être utilisés de manière identique.
- La complexité des profils recherchés, qui peuvent nécessiter des formulations spécifiques, devient un problème.
 - « *L'analyse par le parsing risque de nous faire passer à côté de candidat(e)s approprié(e)s, bien qu'ils/elles remplissent l'ensemble des critères sur l'ensemble du CV, mais seulement si l'on interprète le CV et que l'on connaît les tenants et aboutissants des fonctions* ».
- Il existe en partie différents termes techniques qui sont utilisés différemment selon (l'actualité) de la formation.
 - « *La recherche par mots-clés ne peut scanner que les candidatures dans lesquelles ces termes apparaissent - différence de génération des termes techniques* ».
- Différence d'appellations professionnelles et de termes techniques pour certains secteurs (et pays).

La critique fondamentale reste donc la suivante : « *Aucune machine ne peut lire entre les lignes et s'imprégner d'un CV* ».

5. Conclusions

- Le parsing de candidatures n'est utilisé que par quelques organisations. De nombreux non-utilisateurs ont concrètement décidé de ne pas l'utiliser.
- Les défauts de l'analyse syntaxique (problèmes d'évaluation = mauvaise sélection) sont reconnus à la fois par les utilisateurs et les non-utilisateurs.
- La satisfaction des utilisateurs vis-à-vis des outils d'analyse de parsing est moyenne.
- C'est précisément en période de manque de spécialistes et de cadres que leur utilisation est considérée comme non conforme aux objectifs.
- Une petite partie des non-utilisateurs souhaite se pencher sur l'analyse syntaxique à l'avenir. Cela peut être compris comme l'expression d'une attente de développement qualitatif de l'IA.

Pour nos clients d'outplacement et les participants aux cours, cela signifie :

1. Les dossiers de candidature bien structurés, attrayants et bien préparés sur le plan du contenu restent plus fructueux que la reproduction purement textuelle de l'annonce.
2. L'analyse syntaxique doit être prise en compte dans le processus de candidature dans la mesure où les termes (techniques) des annonces doivent être utilisés (cela vaut également pour les employeurs sans analyse syntaxique). Le dossier de candidature doit toutefois être enrichi par les aspects personnels de son propre développement professionnel, y compris ses points forts/succès personnelle.

Pour l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement RH, cela signifie :

Les outils d'IA sont aussi bons que le concept sur lequel ils reposent. En ce qui concerne les dossiers de candidature, réduire la qualité d'une candidature à la mention de certains termes ne rend pas justice à la complexité de la question. Il manque une vision globale du dossier qui relie la structure, la présentation et le contenu.

Même si le parsing n'est utilisé que pour la présélection des candidats, le résultat n'est pas (encore) satisfaisant.

En ces temps de manque de personnel (qualifié), l'utilité de ces outils doit être remise en question.