

Altaiys

Guide :

Les outils du Recrutement

Table des matières

Introduction.....	3
Enjeux stratégiques : accélérer vos processus, booster votre sourcing et réduire vos coûts.....	3
Les challenges majeurs	4
Une réponse globale.....	5
Dispositif marque employeur : le Front-office	5
Vers un dispositif de sourcing optimal.....	6
Gestion des candidatures et services complémentaires avancés	6
Des outils avancés de pilotage et de reporting	8
Un paramétrage aisé et en toute autonomie.....	8
Des éléments de différenciation	9
Sélectionner une solution de gestion du Recrutement	10

Introduction

Un dispositif de gestion du Recrutement et des Mobilités se doit d'aller bien au-delà de l'ATS traditionnel. En effet, une solution de recrutement moderne se compose d'outils qui délivrent une réponse totale aux problématiques du Recrutement.

Ce guide couvre les enjeux, les problématiques majeures de recrutement auxquels vous faites face ainsi que les composantes d'un dispositif optimal articulées autour des axes fondamentaux que sont le sourcing, l'expérience candidat, le dispositif marque employeur, les outils de traitement des flux de candidatures et de reporting mis à disposition ainsi qu'un nombre de solutions complémentaires à forte valeur ajoutée qui vous permettent d'aller encore plus loin.

Enjeux stratégiques : accélérer vos processus, booster votre sourcing et réduire vos coûts

Un dispositif complet de gestion recrutement doit apporter un nombre de fonctions automatisées incontournables dont le but premier est d'accélérer vos processus, croître votre sourcing et réduire vos coûts.

Vous serez évidemment en mesure de créer vos offres en quelques clics que ce soit à partir d'un formulaire ou d'éléments de bibliothèque. Ces offres pourront ensuite être publiées via des canaux multiples (votre propre site recrutement fourni, job boards, partenaires, etc.). La solution apportera une interopérabilité avec les vecteurs de publication les plus répandus dans le marché. Vous aurez la possibilité de créer votre propre site recrutement à votre image afin de véhiculer une image optimale mais également équipée d'un moteur de recherche puissant et intuitif. De cette manière, vous pourrez trier et visualiser les CVs aisément, constituer et maintenir à jour les viviers, gérer les candidatures spontanées rapidement. Vous serez équipés pour recruter les meilleurs !

En termes de suivi et reporting, vous observerez en temps réel la performance de vos annonces sur les jobboards, aurez accès à des tableaux de bord et les rapports sont envoyés automatiquement aux personnes intéressées. La communication entre toutes les parties prenantes (internes et externes) est également automatisée, les alertes adéquates sont générées afin d'optimiser la réactivité et ne pas perdre les meilleurs candidats.

Les challenges majeurs

Plus que jamais, la guerre des talents fait rage. Vous faites peut-être partie d'une large entité qui souffre de volumes énormes de candidatures que vous ne pouvez gérer et analyser de manière efficace ; ou alors, vous faites plutôt partie d'une organisation de taille moindre qui souffre d'un déficit d'image employeur. Dans les deux cas, vos challenges sont majeurs car les talents n'attendent pas et vos processus de recrutement explosent en durée et en coût. L'impact sur la performance de l'organisation est dramatique. En effet, vous constatez probablement sans solution évidente à votre portée que les canaux de diffusion des annonces sont peu efficaces mais néanmoins coûteux. La latence des processus nuit à la qualité du recrutement, de l'information se perd, vos viviers sont également vieillissants et non maintenus à jour ; la résultante est donc une faible adéquation entre vos besoins et les candidats.

Une réponse globale

Une solution de Recrutement moderne se doit d'apporter une réponse globale à ces challenges persistants. Tout d'abord, un dispositif marque employeur complet au travers d'un site carrière et d'application complémentaires telles que la gestion des événements de recrutement, par exemple. L'optimisation de l'expérience candidat est un autre axe majeur qui va permettre l'attraction et la rétention de vos candidats en leur permettant entre autres de postuler facilement en un clic. Vous serez capables de constituer et consolider vos viviers et de gérer spécifiquement les contrats courts que sont les stages, intérim, CDD, VIE, etc. Vous aurez des outils puissants à votre disposition qui vous permettront de créer et diffuser vos offres sur les jobboards les plus populaires, les réseaux sociaux et, surtout, vous serez capables d'en mesurer la performance et donc le retour sur investissement associé. En outre, via la mutualisation des processus et vous pourrez gérer de manière globale le Recrutement externe et le Recrutement interne. C'est un tel dispositif complet que nous vous présentons dans la suite de ce guide.

Dispositif marque employeur : le Front-office

Le dispositif marque employeur repose en premier lieu sur un site carrière attractif qui se caractérise par un design soigné, moderne et en phase avec votre image corporate. Le site carrière s'appuie sur un CMS qui assure une gestion et une maintenance aisées. Évidemment, il est parfaitement 'responsive' et s'adapte à tout type de support pour répondre aux attentes d'utilisateurs exigeants autant en termes de qualité que d'efficacité.

L'expérience candidat est donc optimisée avec des fonctionnalités diverses telles que la géolocalisation, une sélection par mot clé et une multitude de filtres qui permettent des recherches rapides et pertinentes. La candidature en un clic est ensuite facilitée.

La solution Recrutement intègre le parsing de CV contribuant ainsi à une efficacité et une pertinence accrues pour un matching optimal. Des interfaces avec les réseaux sociaux sont également proposées pour une meilleure fluidité.

Vers un dispositif de sourcing optimal

L'objectif d'un dispositif de gestion de Recrutement est de mettre à disposition un nombre d'outils contribuant à l'optimisation du sourcing. Ceci peut être réalisé par les différents leviers que sont :

- La construction de viviers maintenus à jour,
- L'utilisation d'une plateforme de gestion et d'optimisation de vos événements Recrutement
- La mise à disposition d'agents de veille pour les recruteurs
- La gestion de la cooptation

Néanmoins, le mécanisme de diffusion des offres reste un aspect fondamental du dispositif. La solution Recrutement permet la multidiffusion en un clic vers les jobboards les plus populaires, le site carrière et la mobilité interne.

Le dispositif propose également la gestion de la mobilité interne et donc la gestion des viviers internes tout en permettant d'analyser le matching offres – collaborateurs, de diffuser en interne et donc de mutualiser les processus.

Une plateforme de gestion des événements Recrutement vous permet d'optimiser ces investissements. Vous pourrez alors aisément présenter votre entreprise, vos métiers et vos offres lors de salons Recrutement. La possibilité de flasher les CV directement sur votre stand vous est donnée, ce qui évitera toute perte d'information et facilitera une communication dynamique avec les candidats et un traitement et des itérations rapides. Enfin, l'ensemble des données et statistiques concernant l'événement sont à votre disposition et vous permettent de constater directement le retour sur investissement de l'initiative.

Gestion des candidatures et services complémentaires avancés

Un dispositif de Recrutement complet se doit de proposer un nombre d'outils pour permettre un traitement et une gestion efficaces des candidatures :

- Un moteur de recherche par mot clé
- Une analyse de matching avancée avec les compétences requises

- Les souhaits de mobilité interne

Des services complémentaires à forte valeur ajoutée doivent également être proposés tels que :

- La vérification de diplôme
- Les entretiens vidéo
- Les tests de compétence

L'ensemble de ces outils contribuent à rendre votre processus de Recrutement plus pertinent, plus efficace et plus sécurisé.

La solution Recrutement doit fournir une vue d'ensemble qui rassemble en un écran l'ensemble des informations liées à une candidature, la bibliothèque d'événement ainsi que les éléments d'onboarding.

Des outils avancés de pilotage et de reporting

Les rapports et analyses sont fondamentaux dans l'activité Recrutement. Analyser les tendances qui peuvent s'avérer changeantes est très un aspect très attendu.

Un dispositif de gestion du Recrutement doit présenter un panel d'outils de reporting et d'Analytics complet comprenant :

- Des bibliothèques de reporting
- Des requêteurs
- Du push-reporting

Au-delà de la pertinence des données présentées, la solution de Recrutement se caractérise par des tableaux de bord et des reporting particulièrement travaillés et visuellement attractifs.

Un paramétrage aisé et en toute autonomie

Un aspect fondamental d'une solution de gestion du Recrutement réside dans la flexibilité du paramétrage. En effet, il est possible de paramétrer les processus, les périmètres mais également les questionnaires en toute autonomie sans être dépendant d'experts de la solution logicielle.

Des éléments de différenciation

Un dispositif complet doit apporter une réponse globale aux problématiques et challenges majeurs rencontrés dans le monde du Recrutement, ce qui se distingue des solutions ATS traditionnelles pures et isolées.

Les grands points caractérisant un dispositif de gestion de Recrutement avancé sont les suivants :

- Un dispositif complet de sourcing et de marque employeur
- Des services complémentaires à forte valeur ajoutée
- Intuitif et simple à administrer
- Totalement flexible et paramétrable
- Interopérabilité avec les canaux de diffusion (jobboards, etc.)
- Un déploiement rapide et simple

Sélectionner une solution de gestion du Recrutement

Peut-être êtes-vous dans un processus de sélection d'une solution de Recrutement. Le cas échéant, vous aurez avant tout en tête, et à juste titre, les aspects fonctionnels largement évoqués ci-dessus ainsi que le coût d'acquisition.

Néanmoins, il sera important d'intégrer les éléments suivants dans vos critères de sélection, des éléments parfois négligés durant la sélection initiale :

- Une solution logicielle RH se doit d'être particulièrement ergonomique et simple d'utilisation. Ceci signifie pour vous un déploiement aisé, de nouveaux utilisateurs peuvent s'habituer rapidement à la solution. Il est inutile d'organiser des sessions de formation récurrentes, la prise en main étant intuitive.
- La solution choisie s'adapte facilement à vos processus en non l'inverse et peut s'ajuster à votre marque employeur (votre site recrutement intégré)
- Vous serez accompagnés par une équipe experte non seulement en développement et déploiement de solution RH mais également en processus métiers RH. Ces équipes seront force de proposition et s'attacheront à livrer une solution qui reflète et optimise vos processus et vous accompagneront dans le temps.
- La solution retenue aura la puissance de traiter des flux entrants très importants en volume mais également la souplesse de multi diffusion pour optimiser votre image et présence sur les jobboards
- Le fournisseur s'attache à constamment fournir des compléments visant à améliorer les axes d'optimisation du recrutement (mobilité, accessibilité, réactivité, etc.) via des compléments applicatifs et/ou des partenariats permettant de livrer l'état de l'art des solutions de recrutement
- La solution choisie s'intègre de manière native dans une suite RH cohérente de manière à favoriser l'évolutivité ainsi que la mutualisation des processus

L'ensemble des critères et aspects de solution recrutement vous donne une liste pertinente pour vous accompagner dans votre processus de sélection. Ne perdez pas de vue que les éléments évoqués ont pour but ultime que vous aboutissiez au choix d'une solution Recrutement pérenne, évolutive qui vous permette avant tout de recruter les meilleurs en utilisant les outils les plus performants tout en réduisant vos coûts de recrutement de manière drastique.