

Initialement publié dans
HR PERFORMANCE

Repenser la technologie de l'acquisition de talents

Comment l'engagement des intervenants
permet de relever les défis à l'échelle mondiale



Cet article est initialement paru dans le numéro spécial *Global HR 2018* de *HR Performance*.

Alors que la demande pour les meilleurs talents se fait de plus en plus forte au niveau mondial, trouver et recruter les bonnes personnes revêt un aspect fondamental. Cette année, 81% des dirigeants d'entreprise et des responsables RH considèrent l'acquisition de talents comme étant leur priorité absolue en matière RH.¹

Encore aujourd'hui, de nombreuses entreprises continuent de s'appuyer sur des systèmes de suivi des candidatures obsolètes qui, entre autres inconvénients, ne permettent pas un effort collectif des parties prenantes du monde entier en matière de recrutement. Ces systèmes ont été conçus pour que les recruteurs puissent afficher les postes vacants sur les sites de carrières et les sites d'emploi, pour être dans l'attente - et prier - que les candidats postulent, et enfin pour suivre un progrès linéaire depuis le candidat jusqu'à l'embauche.

Il y a près de dix ans, le paysage de l'AT s'est élargi avec la technologie de gestion de la relation candidat, qui introduit un moyen proactif d'engager les candidats et de les encourager à postuler à des offres d'emploi. Il est surprenant que de nombreuses grandes entreprises n'aient pas encore adopté cette approche proactive.

Mais, au-delà de ce processus d'engagement initial, le champ d'application s'étend désormais jusqu'à un endroit où toutes les parties prenantes sont impliquées dans l'ensemble du processus de recrutement, depuis la toute première poignée de mains jusqu'au premier jour de travail, voire au-delà.

Afin d'accéder à l'étape suivante en matière d'acquisition de talents, les équipes d'AT doivent cerner et comprendre les relations entre les parties prenantes principales du processus : recruteurs, responsables du recrutement, candidats et employés actuels. Lorsqu'elles travaillent à l'échelle mondiale à l'ère numérique, les équipes d'AT nécessitent une technologie qui :

- Fournit un service efficace à leurs parties prenantes
- Établit la responsabilité et les relations productives
- Améliore l'expérience utilisateur

Collaborez avec les responsables du recrutement

Établir des relations concrètes avec les responsables du recrutement est le facteur le plus déterminant de la performance de l'acquisition de talents, quatre fois plus important que les autres principaux facteurs de performance de l'AT.² Une entreprise dotée de RH stratégiques collecte toutes les données et communications pertinentes dans un lieu centralisé comme ATS d'Avature, ce qui rend ces informations accessibles depuis n'importe quel endroit et à tout moment.

De nombreux clients Avature utilisent des portails spécifiques, visant à créer des relations plus efficaces et collaboratives avec les responsables du recrutement. Les entreprises ont souvent des difficultés à trouver des candidats hautement qualifiés aux postes de cadres supérieurs et de cadres, ainsi, dans le processus de recrutement, les équipes d'AT se battent pour attirer l'attention de responsables du recrutement qui sont, pour leur part, débordés.

À l'aide d'Avature, les équipes de recrutement de cadres peuvent créer des sites dédiés où les responsables du recrutement ont la possibilité d'utiliser leur appareil mobile ou leur ordinateur de bureau pour examiner les profils de candidats recommandés pour les postes ouverts ou les pipelines. Sans aucune communication par email, le responsable a la possibilité de :

- Sauvegarder le profil du candidat prometteur, en l'absence de demande ouverte
- Demander un entretien qui envoie automatiquement un message au recruteur pour qu'il prenne les dispositions nécessaires
- Suivre les progrès des candidats et les déplacer vers les prochaines étapes

En fournissant des services intégrés aux recruteurs et aux responsables du recrutement, une entreprise peut s'assurer que ces parties prenantes internes reçoivent les informations et que ces intervenants soient bien en adéquation avec les candidats. Un système intégral

permet une expérience facile et transparente tout au long du processus d'AT.

Attirez et engagez les candidats

La collaboration entre les recruteurs et les responsables du recrutement permet de fournir un service à l'un des acteurs les plus importants : le candidat. En réalité, une entreprise est en mesure de commencer à fournir un niveau de service élevé avant même de rencontrer le candidat.

Les entreprises peuvent utiliser des technologies telles que le CRM Avature pour créer des sites et des portails de carrières visant à familiariser les candidats potentiels avec l'environnement professionnel et la culture d'entreprise. De nombreux clients d'Avature intègrent leur marque employeur dans leur site de carrières, en partageant les témoignages vidéo de leur personnel, en défendant les valeurs qu'ils véhiculent au sein de leur société, et en décrivant leur culture d'entreprise diversifiée. Le site carrières fournit un contenu pertinent et spécifique aux carrières à l'attention des candidats qui sont en recherche active d'un emploi, ainsi que pour ceux qui ne font que naviguer.

Une fois qu'une entreprise capte l'attention des talents, l'étape suivante consiste à leur fournir un moyen facile d'en apprendre davantage sur les opportunités de carrières. De nombreux clients Avature utilisent le CRM Avature pour établir différentes communautés de talents et envoyer des communications en fonction de leurs centres d'intérêt. Lorsque les candidats s'inscrivent dans une communauté de talents particulière, ils reçoivent des communications automatisées mais personnalisées, par messages ou email et non pas des newsletters classiques envoyées par les RH.

Lorsque les candidats décident de postuler, les clients utilisant le CRM Avature peuvent proposer un processus de demande simplifié et optimisé pour les mobiles. Les candidats ont la possibilité de postuler en utilisant leurs comptes de médias sociaux, tels que Xing ou LinkedIn. Le système Avature analyse les informations personnelles et l'historique de travail, économisant ainsi le temps du candidat et simplifiant la candidature en ligne. En faisant appel à Avature, les entreprises utilisent également des processus de dépôt de candidature contenant des questions conditionnelles, qui s'adaptent aux réponses des candidats. Cela permet de garder la candidature aussi pertinente et concise que possible.



Les candidats qui ne sont pas embauchés devraient également recevoir des communications de suivi. Avature compte des clients du monde entier et adopte une politique avant-gardiste : « Nous ne disons jamais non - nous disons : pas pour l'instant. » Une entreprise particulière exploite diverses marques internationales. Elle garde donc une trace des candidats médaillés d'argent en tant que candidats potentiels pour les différentes marques. Les recruteurs offrent de nouvelles opportunités aux médaillés d'argent via des newsletters ciblées, contenant les tendances du marché et des offres d'emploi pertinentes.

Tirez parti des employés actuels

Fournir aux employés un processus de recommandations simple et traçable est un service qui peut s'avérer extrêmement rentable. Les recommandations par les employés se sont révélées être la principale source d'embauche de haute qualité.³

Les clients Avature utilisent des tableaux de bord de recommandations afin que les employés actuels puissent facilement soumettre de nouveaux candidats. Avant de mettre en œuvre des programmes mondiaux de recommandations par les employés, ces entreprises disposent souvent de différents programmes opérant sur plusieurs sites. Cependant, dans ces cas-là, l'équipe mondiale n'a que très peu de visibilité sur le bon fonctionnement des programmes. Grâce aux programmes de recommandations mondiaux, les employés peuvent référencer leurs contacts pour tout type de rôle dans le monde entier, et suivre l'avancement de leurs recommandations de candidats.

Au sein d'une entreprise, l'objectif principal du programme de parrainage était d'inciter les employés de la société à travailler pour le compte de cette dernière - un peu comme des centaines de milliers de recruteurs plutôt que quelques centaines. Outre le fait de recruter des candidats de grande qualité, le programme renforce la marque employeur de l'entreprise, les employés travaillant en tant que véritables ambassadeurs de la marque.

Relever les défis à l'échelle mondiale

Quand il s'agit de recruter des technologies, l'agilité et la possibilité de configuration sont des notions essentielles. Avature permet aux clients de relever les défis mondiaux, tout en répondant aux besoins de recrutement au niveau local. En exploitant ces technologies automatisées, les entreprises sont en mesure de fournir un service de haute qualité à toutes les parties prenantes. Lorsque les entreprises donnent la priorité à la prestation de services malgré la complexité du processus de recrutement, les équipes d'AT sont en mesure de réaliser les meilleurs résultats en matière de talents.

¹Bersin, Josh. « Les tendances mondiales 2017 en matière de capital humain de Deloitte : Réécrire les règles pour l'ère numérique ». Bersin by Deloitte, 28 février 2017, <http://bersinedge.bersin.com/resources/research/?docid=20726>.

²Erickson, Robin. « Fort Impact de l'acquisition de talents : la grande révélation. » Bersin by Deloitte, 17 septembre 2014, blog.bersin.com/high-impact-talent-acquisition-the-big-reveal/.

³Erickson, Robin. « Et le canal d'approvisionnement de la plus haute qualité est... » Bersin by Deloitte, 26 janvier 2017, blog.bersin.com/and-the-highest-quality-sourcing-channel-is/.