

# Du recrutement des parties prenantes aux partenaires stratégiques

## Comment impliquer les responsables du recrutement pour stimuler le changement dans l'acquisition de talents

À l'ère de l'amélioration rapide de la technologie RH, les entreprises sont capables de propulser leurs programmes de recrutement avec un catalyseur de succès souvent négligé : les relations saines.

Selon une étude menée par Bersin by Deloitte, le développement de relations solides avec les responsables du recrutement est le principal moteur

de performance en matière d'acquisition de talents. Pourquoi ? En offrant une expérience exceptionnelle à ces acteurs du recrutement, on s'assure qu'ils contribueront à inciter les candidats à rejoindre l'entreprise.

L'élément le plus critique est de savoir comment. La réponse réside dans le développement d'un partenariat

avec eux - agissant comme un conseil et non pas simplement comme une machine opérationnelle.

## Construire des relations stratégiques

Malheureusement, dans de nombreux programmes d'acquisition de talents, seuls les recruteurs disposent d'une visibilité sur le processus d'embauche. Pour actualiser les informations livrées aux responsables du recrutement, les recruteurs doivent souvent s'envoyer des rappels par email, puis saisir manuellement leurs commentaires dans un système de suivi des candidats.

Dans la mesure où le recrutement n'est pas forcément une priorité pour les responsables du recrutement, ils ne répondent pas toujours immédiatement. Et même les personnes les plus organisées peuvent perdre des emails dans une boîte de réception surchargée. Les recruteurs, de leurs côtés, ont de nombreuses demandes à gérer et peuvent ne pas fournir de mises à jour de statut cohérentes, ne comprenant pas pleinement les besoins opérationnels des responsables du recrutement.

## Connaître le besoin

Le responsable du recrutement connaît les responsabilités quotidiennes d'un poste donné et peut aider à préciser les compétences clés nécessaires à l'excellence du candidat.

Avant de rédiger une description de poste, un recruteur devrait avoir assisté à une réunion avec le responsable du recrutement pour s'informer des détails du poste. Les points critiques à aborder comprennent :

- Responsabilités
- Opportunités de croissance
- Rôle du poste au sein de l'entreprise
- Dynamique d'équipe

Bien que l'identification des compétences soit relativement simple, la tâche la plus difficile consiste à cerner les aspects personnels et les capacités recherchées par un responsable du recrutement. En



tout état de cause, il est peu probable qu'un candidat réunisse toutes les qualités souhaitées par un responsable du recrutement. Donc, ce qui est importe le plus, c'est qu'un recruteur se concentre sur une question simple : Quel moyen ou caractéristique mène au succès ? En développant des critères de recherche plus ciblés, un recruteur est mieux armé pour identifier des candidats prometteurs.

## Trouver le bon candidat

Après avoir déterminé le besoin, le responsable du recrutement et le recruteur doivent élaborer un programme d'entretiens et une stratégie de sourcing. Où doit-on cibler la recherche ? Quelles entreprises détiennent le type de candidats que nous recherchons ? Quels sites d'emploi ciblent ce type de poste ?

Le partenariat doit se poursuivre jusqu'au moment de l'embauche, lorsque les responsables du recrutement approuvent la décision finale. À ce stade, à la toute

fin du processus, la satisfaction des responsables du recrutement est ce qui importe le plus. Ils seront bientôt aux côtés du nouvel employé qui a été recherché, examiné et embauché pour avoir un impact.

La satisfaction peut être difficile à mesurer, mais elle se résume finalement à deux questions : Quel est le degré de satisfaction du responsable du recrutement en ce qui concerne le nouvel employé et le processus de recrutement ?

Afin d'obtenir des résultats positifs, les entreprises peuvent utiliser la technologie pour simplifier le processus et apporter des améliorations basées sur les données. Voici comment.

## Créer un Call to action

L'efficacité est essentielle à l'ensemble du processus de recrutement. Pour dépasser les limites, les entreprises peuvent mettre à la disposition des responsables du recrutement un portail dédié, accessible partout et à tout moment, depuis n'importe quel appareil.

Avec une telle technologie, le responsable du recrutement ne reçoit qu'un seul email pour vérifier le portail personnalisé. Lors de la connexion, un responsable du recrutement est en mesure de vérifier toutes les tâches de recrutement sur un tableau de bord personnalisé, qui présente des informations essentielles relatives aux nouveaux candidats, aux candidats actuels, aux postes vacants et aux prospects passifs à fort potentiel. Ce devrait être le guichet unique visant à passer en revue toutes les tâches à accomplir. Les responsables du recrutement doivent également être en mesure d'initier eux-mêmes le recrutement, à l'aide de descriptions de postes en stock et de les adapter pour créer le profil souhaité.

En utilisant des workflows intuitifs avec des paramètres conditionnels, il est possible d'automatiser de nombreuses tâches et rappels. Cela supprime non seulement la pression liée à la mémorisation des minuties, mais ajoute également l'avantage de satisfaire aux exigences de conformité. Les entreprises peuvent, par exemple, limiter la progression d'un candidat dans

le processus de recrutement jusqu'à ce que le recruteur ou le responsable du recrutement ait terminé une tâche, telle que fournir un motif de rejet.

## S'engager avec les candidats

Chaque personne qui soutient un processus de recrutement agit en tant qu'ambassadeur de la société qui influe sur l'expérience du candidat. Et la satisfaction des candidats a un impact notable sur l'activité : 61% des candidats partagent de mauvaises expériences avec leur entourage, 35% les publient en ligne et 46% utilisent leur pouvoir d'achat ailleurs.

Afin de fournir un processus de recrutement de haute qualité, les entreprises ont le moyen d'orchestrer les expériences des candidats. Cela signifie que les recruteurs et les responsables du recrutement devraient adhérer aux mêmes processus d'entretien standardisés, depuis l'analyse comparative des candidats avec les mêmes critères, jusqu'à l'envoi du message approprié aux candidats avec le bon timing. Pour ces derniers, l'automatisation intelligente permet de transmettre des messages personnalisés aux candidats à certaines étapes, telles qu'un email de préparation à l'entretien ou un suivi des entretiens avec les meilleurs candidats.

Pour affiner davantage le processus, les entreprises ont la possibilité d'envoyer des formulaires de commentaires post-entretien, afin que les candidats puissent évaluer leur expérience à la fois avec le recruteur et le responsable du recrutement, ainsi que pour indiquer les points à améliorer dans leur ensemble.

## Mesurer le succès

Un programme d'indicateurs performant met l'accent sur la compréhension, puis sur l'amélioration de la fonction de recrutement. En fin de compte, les statistiques ne sont pas utiles si elles ne permettent pas d'identifier les axes d'amélioration. Comment une entreprise peut-elle évaluer les changements nécessaires ?

- Fixez des objectifs pour que les recruteurs sachent ce que l'on attend d'eux et puissent mesurer leurs progrès.
- Facilitez le processus de feedbacks pour les responsables du recrutement, en répondant aux entretiens dans les meilleurs délais, et en leur envoyant des notifications périodiques leur rappelant que leurs retours d'informations contribueront à améliorer le processus.
- Créez des tableaux de bord d'indicateurs personnalisables pour organiser et consulter des statistiques adaptées à chaque rôle.

En mesurant le succès du recrutement avec une perspective de prestation de services, les entreprises peuvent obtenir des informations pour mener à des changements bénéfiques à toutes les parties prenantes du processus de recrutement.

## Une approche avec une seule plate-forme vers l'AT

Afin de fournir un service stratégique, les entreprises utilisent des outils tels qu'Avature, une solution logicielle complète pour l'acquisition de talents et la gestion du personnel. À partir d'une plate-forme unique, Avature fournit les outils nécessaires pour engager les candidats et favoriser la collaboration entre toutes les parties prenantes. Du point de vue de l'utilisateur, il existe un identifiant universel et une interface, tous regroupés au sein d'un référentiel d'informations candidats.

Avec une visibilité complète sur la même plate-forme, les équipes de recrutement sont en mesure de conserver une orientation prospective : utiliser la technologie pour renforcer les partenariats.

