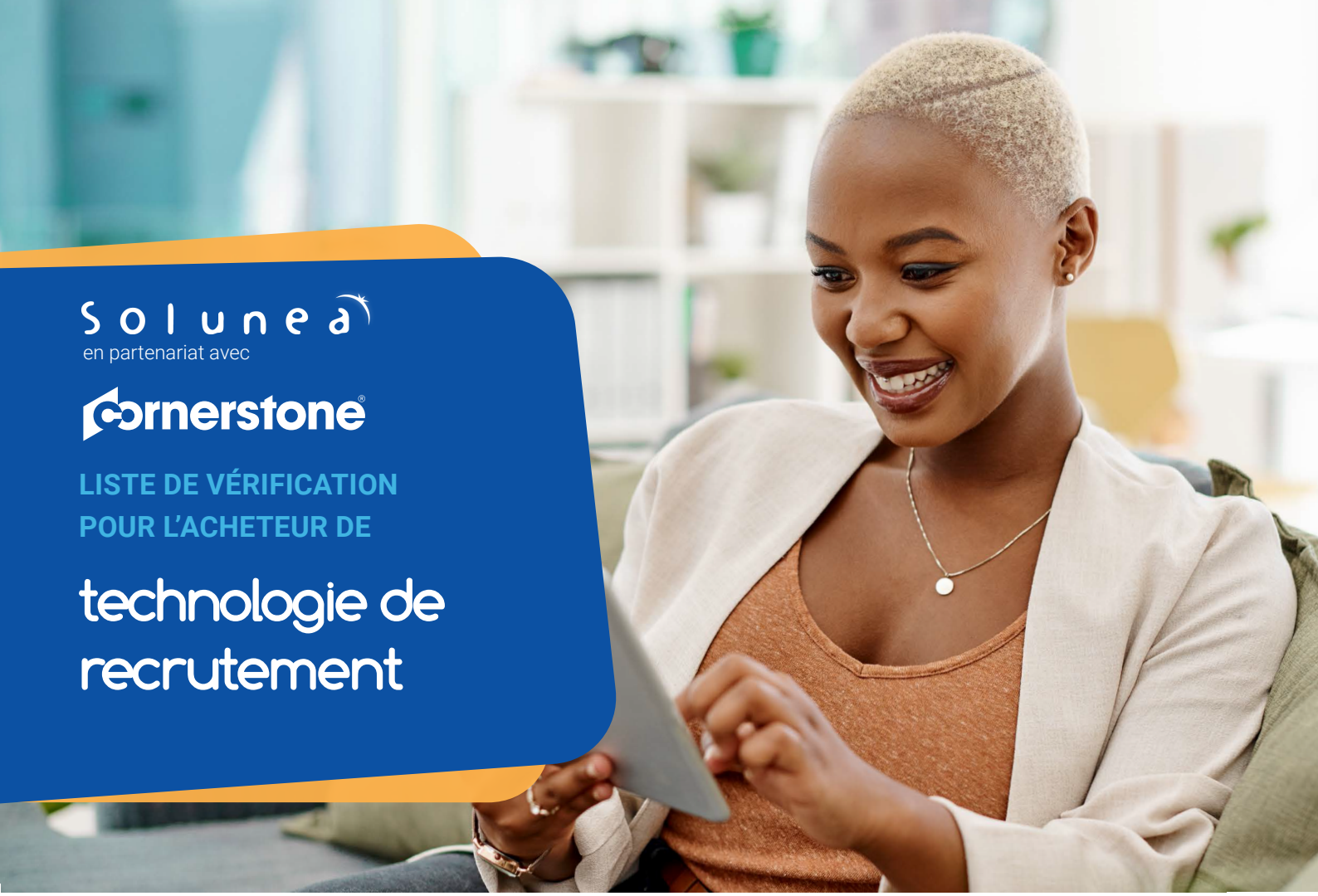


Solunea
en partenariat avec
cornerstone®

LISTE DE VÉRIFICATION POUR L'ACHETEUR DE

technologie de recrutement

Les responsables du recrutement font aujourd'hui face à des exigences sans précédent, qui viennent à la fois de l'intérieur et de l'extérieur de leur entreprise. En raison de l'évolution rapide des compétences professionnelles dans presque tous les secteurs, les stratégies d'acquisition de talents n'ont jamais été autant passées au crible. Marque employeur, expérience candidat, temps d'embauche, qualité de l'embauche, satisfaction des gestionnaires d'embauche, efficacité de la source, gestion d'agence (souvent à plusieurs endroits ou en plusieurs langues) : les attentes professionnelles peuvent sembler infinies. Et le challenge se complique si l'on ajoute à ces attentes la mission de mobiliser et recruter des personnes à temps partiel, à temps plein, payées à l'heure, en intérim, hautement spécialisées ou freelance.

Les nouveaux outils d'acquisition de talents, qui semblent pouvoir traiter presque tous les aspects du processus, peuvent donner l'impression de ne faire qu'ajouter à la complexité. Il n'est pas toujours facile de s'y retrouver avec les technologies d'acquisition des talents !

Ce guide et ces listes de vérification vous permettront de simplifier le processus et de vous poser certaines des questions les plus importantes avant de choisir la technologie de recrutement capable de répondre aux besoins uniques de votre entreprise.

L'expérience attendue par vos candidats

Dans l'environnement de recrutement concurrentiel actuel, offrir une expérience candidat stimulante relève du bon sens commercial, comme le prouve une étude de Talent Board[1] : que ce soit en Amérique du Nord ou dans les régions EMEA et APAC, les candidats ayant le sentiment d'avoir vécu une expérience globale « négative » avec une entreprise ont dit qu'ils n'envisageraient plus de traiter avec elle (que ce soit en tant que consommateur ou sur le plan professionnel), qu'ils ne conseilleraient pas à d'autres d'y travailler et qu'ils n'y postuleraient plus. À l'inverse, les candidats ayant vécu une « bonne » expérience globale postuleraient de nouveau, conseilleraient à d'autres d'y travailler et envisageraient de traiter avec l'entreprise même s'ils n'avaient pas été embauchés. Lors de l'évaluation d'une technologie, il est important de tenir compte de l'expérience de toutes les personnes concernées : le candidat, le gestionnaire d'embauche et le recruteur. L'accent doit être mis, d'une part, sur la suppression des obstacles dans le processus, et, d'autre part, sur l'établissement d'un climat de transparence et d'un lien entre le candidat et votre entreprise.

Questions de la liste de vérification – Technologie

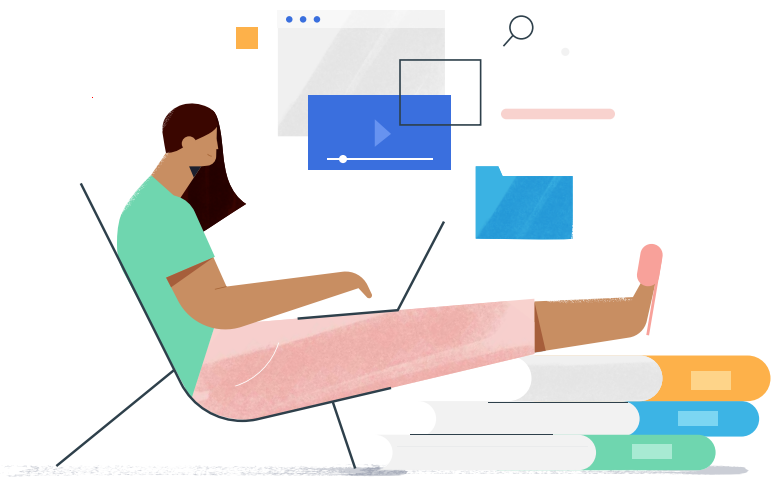
- Votre site Carrières est-il attrayant et reflète-t-il véritablement la marque employeur que vous souhaitez communiquer ?
- Disposez-vous de la souplesse nécessaire pour adapter l'image de marque à la présence numérique de votre entreprise ?
- Si vous recrutez pour plusieurs marques, disposez-vous de la souplesse nécessaire pour refléter le message unique de chaque marque tout en réalisant des rapports globaux sur les performances en matière de recrutement ?
- À quoi ressemble l'expérience mobile pour les candidats ?
- Combien d'étapes compte le processus de candidature ? Ce nombre peut-il être réduit ?
- Les candidats peuvent-ils sauvegarder leur candidature en cours, gérer leurs coordonnées et profils et s'inscrire pour recevoir des alertes depuis n'importe quel appareil ?
- Permettez-vous aux candidats de postuler sans devoir s'inscrire, une obligation souvent perçue comme un obstacle les poussant à abandonner ?
- Vos candidats peuvent-ils postuler « en un clic » ou utiliser les profils de leurs réseaux professionnels existants, similaires à des CV, afin de supprimer la duplication des informations saisies ?
- Utilisez-vous les outils d'analyses de CV les plus récents, permettant aux candidats d'importer leurs documents électroniques durant le processus de candidature et aux gestionnaires du recrutement et recruteurs de rechercher facilement les aptitudes, les compétences et l'expérience ?
- Comment vous assurez-vous d'envoyer des communications ciblées et en temps opportun à votre vivier de candidats potentiels ?
- Pouvez-vous rester en contact via plusieurs canaux afin de favoriser l'engagement des candidats avec votre entreprise et de leur envoyer des messages personnalisés et de nouvelles offres d'emploi correspondant à leurs compétences ?
- Au cours du processus de candidature, pouvez-vous utiliser des chatbots afin d'enrichir l'expérience candidat et de répondre aux questions courantes qu'ils pourraient avoir ?
- Vos candidats peuvent-ils ajouter une touche personnelle à l'expérience grâce à des candidatures en vidéo ?
- Pouvez-vous transmettre aux candidats des sondages sur leur expérience de recrutement et recueillir leurs réponses ?

Un système moderne de suivi des candidats est indispensable à l'acquisition de talents

Les systèmes de suivi des candidats (ATS) doivent aujourd'hui être bien plus que de simples systèmes de suivi des candidatures et de stockage des dossiers des candidats. L'ATS moderne sert de base à tous vos efforts en matière d'acquisition de talents, notamment le sourcing, l'engagement, la programmation d'entretiens, les évaluations, la vérification des références et des antécédents, l'analyse comparative et les indicateurs d'embauche associés. Il doit s'intégrer parfaitement à votre site Carrières afin d'optimiser l'expérience candidat, et de fournir les fonctionnalités de sourcing, de recherche et d'analyse dont ont besoin vos fonctions internes pour développer des viviers de talents. Idéalement, tout cela est réuni au sein d'une plateforme unique qui permet à vos recruteurs et à vos équipes de recrutement de prendre les meilleures décisions.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Pouvez-vous accéder à une bibliothèque de modèles d'offres d'emploi et de questions de sélection afin de faciliter la publication d'offres tout en pouvant la personnaliser à chaque fois ?
- Vos processus d'approbation des emplois sont-ils flexibles ?
- Est-il facile de s'adapter au flux de travail unique de votre entreprise afin de refléter les spécificités de chaque service, région ou unité commerciale ou êtes-vous limité par le flux technologique ?
- Utilisez-vous des options de publication multiple (pour les offres d'emploi) afin de réduire le temps et les efforts consacrés par le recruteur au partage des nouvelles offres ?
- Utilisez-vous l'IA ou l'apprentissage automatique lorsque vous publiez des offres afin d'utiliser les canaux les plus rentables et les plus performants ?
- La solution comprend-elle un outil de planification d'entretien intégré pour la gestion en libre-service par les candidats afin de réduire le fardeau administratif des personnes participant au processus de recrutement ?
- Vos flux de communications avec les candidats s'adaptent-il pour leur permettre de passer d'une étape du processus de recrutement à l'autre, en automatisant les communications par e-mail et SMS à l'appui de chaque étape du processus ?



Le degré de gestion du recrutement dont vous avez besoin pour toute l'équipe du recrutement

L'expérience du recruteur, le flux de travail et la gestion sont tout aussi importants que l'expérience candidat. La capacité des recruteurs à travailler rapidement et facilement avec vos outils d'acquisition de talents peut faire la différence entre l'exécution réussie des plans d'embauche de votre entreprise et l'échec dans un marché concurrentiel axé sur les meilleurs profils. De même, d'autres parties prenantes essentielles, telles que les gestionnaires d'embauche et les cadres supérieurs, ont besoin d'un système facile à utiliser qui leur permet d'adhérer au processus. Si vous choisissez la technologie sans tenir compte de l'expérience de tous les participants, vous serez confronté à des problèmes d'implémentation et devrez utiliser des solutions de contournement qui ralentiront le processus et créeront plus de problèmes que la technologie n'était censée en résoudre au départ.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Au-delà des rôles et des droits pour l'administration et l'accès des utilisateurs, vos recruteurs et gestionnaires d'embauche peuvent-ils personnaliser leurs propres affichages dans le système en fonction de leurs préférences ?
- Les recruteurs peuvent-ils créer des viviers de talents en fonction des compétences ou des types d'emplois et affecter plusieurs candidats internes et externes à plusieurs viviers ?
- Est-il facile pour vos recruteurs de faire automatiquement correspondre les exigences des offres d'emploi à tous les profils des candidats internes et à ceux stockés dans la base de données des candidats, les bases de données externes et les CV stockés ?
- Est-il facile pour vos recruteurs de comparer les candidats potentiels selon leurs compétences, leur expérience ou d'autres caractéristiques définies dans l'offre d'emploi au cours du processus de sourcing et de recrutement ?
- Vos recruteurs peuvent-ils envoyer des campagnes ciblées et des communications personnalisées afin de susciter l'intérêt des membres du vivier de talents pour certains postes ?
- Ces campagnes peuvent-elles être programmées puis activées lorsqu'un candidat agit d'une certaine façon ou répond à un critère particulier ?
- Est-il facile d'alerter les recruteurs, les gestionnaires d'embauche et les chefs de service en cas de nouvelle activité ou de les inciter à agir ? Par exemple, pour voir le statut des approbations de demandes de recrutement, les nouveaux candidats ou les candidats potentiels.
- Toutes les parties prenantes peuvent-elles agir, où qu'elles soient, n'importe quand, depuis n'importe quel appareil ?
- Est-il facile pour les gestionnaires d'embauche d'envoyer des évaluations de candidats à leur recruteur ?
- La planification intelligente, la synchronisation de calendrier, les ressources de réservation et les salles d'entretien sont-elles accessibles à toute l'équipe de recrutement ?
- Les gestionnaires d'embauche ont-ils accès à des tableaux de bord comparatifs pour mieux orienter leurs décisions concernant les candidats ?

Marque employeur et site Carrières : la vitrine de votre entreprise

Votre site Carrières est souvent le premier aperçu qu'a le candidat de votre entreprise, notamment vos principes, vos valeurs et l'importance de vos collaborateurs et clients pour votre entreprise. Cette première impression doit être le début d'une formidable expérience candidat, et pour de nombreuses parties prenantes, il s'agit d'une vitrine de l'ensemble de votre entreprise. Vous devez donc faire preuve de la souplesse nécessaire pour créer des expériences digitales reflétant véritablement votre stratégie de marque employeur sur vos pages Carrières. Votre équipe gestion de marque et marketing vous en remerciera !

Si votre technologie d'acquisition de talents restreint votre capacité à refléter fidèlement votre marque sur vos pages Carrières, l'expérience candidat globale débutera avec une discordance entre votre marque employeur, votre marque entreprise et votre expérience employé.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Est-il important que votre site Carrières reflète fidèlement votre marque employeur ?
- Disposez-vous de la souplesse et du contrôle nécessaires à l'application de la marque et des guides de style uniques de votre entreprise, ou êtes-vous limité par la rigidité du CMS de votre fournisseur ?
- Pouvez-vous facilement modifier vos pages Carrières, ou créer des micro-sites ou des sites Carrières propres à des campagnes ?
- Pouvez-vous télécharger des vidéos pour personnaliser votre site Carrières en toute sécurité ?
- Utilisez-vous des vidéos afin d'améliorer les offres d'emplois individuelles ?
- Permettez-vous aux gestionnaires d'embauche d'ajouter du contenu vidéo aux offres d'emploi afin de donner vie au poste ?
- Êtes-vous limité à un certain nombre de sites Carrières internes et externes au sein du système ?
- Pouvez-vous rapidement publier de nouvelles offres d'emploi et leurs mises à jour sur votre site Carrières ?
- Avez-vous un site Carrières interne dédié aux candidats internes ?
- Avez-vous comparé l'expérience candidat des candidats internes par rapport aux candidats externes ?
- Pouvez-vous différencier les candidats internes et externes grâce au processus de candidature ?
- Les communications sont-elles différentes et personnalisées selon qu'elles sont envoyées aux candidats internes ou externes ?
- Pouvez-vous personnaliser et définir les options de recherche proposées à chaque type de candidats (interne ou externe) ?

La gestion d'exigences de recrutement multiples dans l'entreprise

Dans de nombreuses grandes entreprises ou multinationales, l'équipe d'acquisition de talents souhaite disposer de flux de candidats et de recrutement différents afin de répondre aux besoins spécifiques de différents pays et différentes unités commerciales, filiales ou marques. Il n'est généralement pas facile de répondre à une telle exigence, et elle peut nécessiter une contribution importante du service informatique ainsi que des dépenses considérables. Elle mène le plus souvent à la mise en place d'une multitude de technologies de recrutement dans différentes parties de l'entreprise, ce qui augmente les coûts et crée des incohérences au niveau de la gestion des fournisseurs et de l'expérience utilisateur.

Questions de la liste de vérification – Technologie

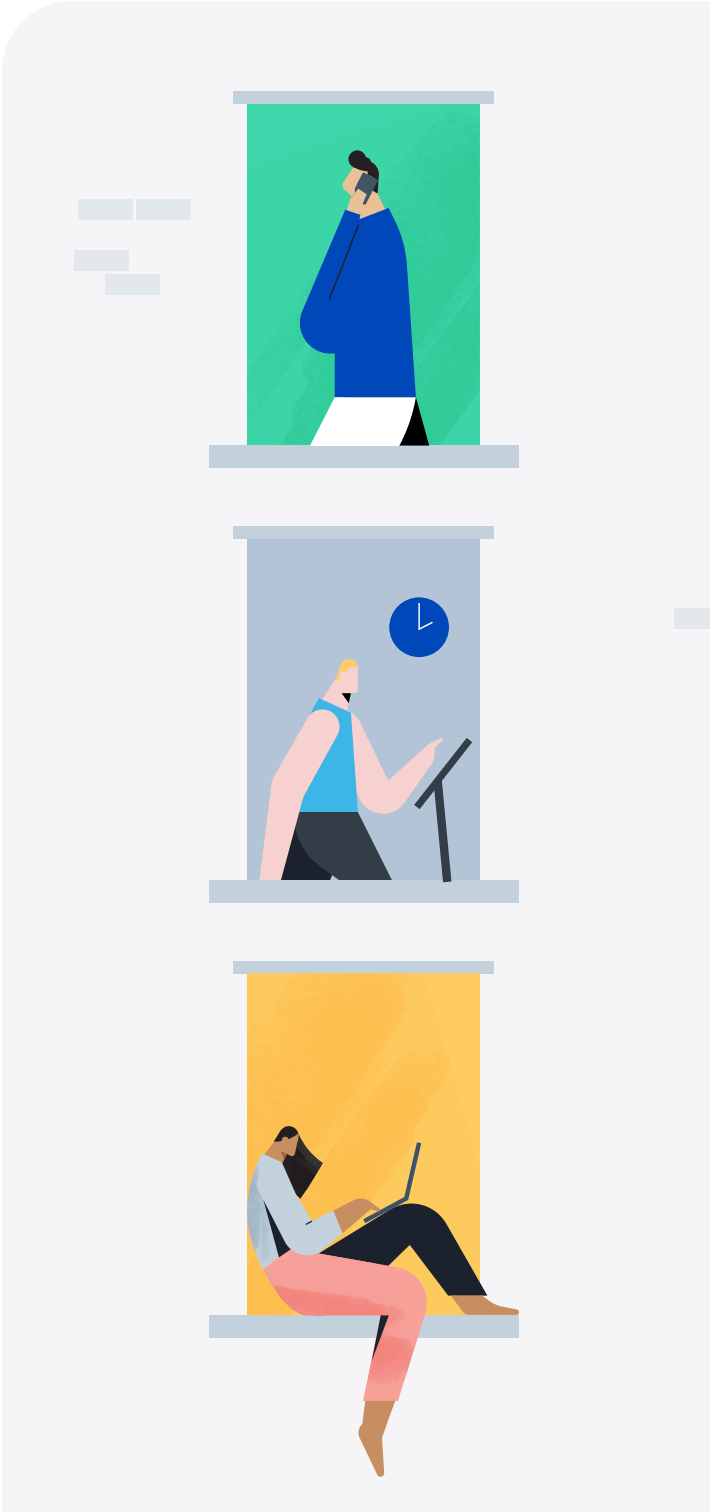
- Les équipes de recrutement de filiales, unités commerciales, marques ou pays différents peuvent-elles gérer leur propre flux de recrutement ou pages Carrières et développer leur propre expérience candidat ?
- Pouvez-vous répondre à cette exigence dans vos solutions de recrutement actuelles ou utilisez-vous plusieurs solutions au niveau mondial ?
- Si vous pouvez actuellement répondre à cette exigence, plusieurs implémentations sont-elles nécessaires ou est-il possible de centraliser l'implémentation et l'administration ?
- Vos exigences multisites comprennent-elles des processus, des modèles, des formulaires et des droits d'utilisateur distincts ?
- Dépendez-vous fortement des ressources informatiques pour conserver ces processus et systèmes distincts ?
- Pouvez-vous équilibrer les exigences de recrutement, besoins de conformité et processus de recrutement locaux avec les normes de l'entreprise, la gouvernance et la normalisation des rapports ?

Transformation des types d'employés et recrutement mixte

La « main-d'œuvre alternative » n'est plus si alternative. Grâce à l'essor de la gig economy et à l'assouplissement des conditions de travail, les travailleurs talentueux sont plus nombreux que jamais à être employés en tant qu'indépendants ou consultants ou à travailler à temps partiel ou de façon occasionnelle. Cette nouvelle main-d'œuvre représente une formidable occasion pour les responsables de RH d'ajouter des compétences indispensables à leurs équipes de différentes façons. Néanmoins, le recrutement de travailleurs permanents et de travailleurs intérimaires nécessite souvent des solutions de recrutement distinctes, ce qui rajoute encore un élément technologique que l'équipe d'acquisition de talents doit gérer et que les gestionnaires d'embauche doivent utiliser.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Pouvez-vous réaliser des recrutements pour différents groupes cibles (par ex. apprentis et stagiaires, jeunes diplômés, professionnels à temps plein ou payés à l'heure) au sein d'une seule solution ? Aimeriez-vous pouvoir le faire ?
- Pouvez-vous facilement mettre en place, au sein d'une solution unique, des formulaires entièrement distincts et des processus différents pour les employés permanents et pour les prestataires extérieurs ?
- Au sein de votre solution de recrutement actuelle, pouvez-vous cibler des pages Carrières propres à certains groupes ?
- Pouvez-vous facilement faire des rapports sur tous les groupes cibles au sein d'une solution unique ?



Faire du recrutement une expérience humaine complète

Alors que les entreprises du monde entier s'efforcent de relever les nouveaux défis du lieu de travail et à saisir les nouvelles opportunités de croissance, leur approche de la gestion des talents reste l'élément de base de leur réussite future. De plus en plus, cela signifie que les responsables de gestion des talents doivent unifier leurs stratégies d'attraction, d'embauche, de développement, d'engagement et de rétention des personnes qualifiées. L'acquisition des talents ne doit pas fonctionner en vase clos. Le processus de recrutement donne le ton de l'expérience employé globale : il est non seulement essentiel pour identifier, embaucher et intégrer les talents et compétences indispensables à l'amélioration de la performance organisationnelle, mais donne également un aperçu de la culture et de l'axe de développement de votre entreprise, ce qui vous permet de créer une marque durable pour les talents. Si votre technologie de recrutement n'est pas prise en compte conjointement avec ces autres domaines essentiels de l'expérience des employés, même la meilleure stratégie de gestion des talents risque d'échouer.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Devez-vous prendre en charge et tenir à jour plusieurs plateformes technologiques pour mettre en œuvre vos stratégies/programmes de gestion des talents ?
- Ces systèmes sont-ils entièrement interconnectés ou bien vos employés doivent-ils accéder à plusieurs technologies disparates afin d'en bénéficier ?
- Les nouvelles recrues ont-elles accès à une vision unique de leurs compétences, expériences, objectifs de performance, formations et perspectives de carrière dès leur premier jour ?
- Avez-vous une vision claire et précise de la mobilité des talents dans le cadre de votre stratégie de recrutement plus générale et de votre feuille de route technologique ?
- Les gestionnaires d'embauche disposent-ils des outils dont ils ont besoin pour encadrer et former les nouveaux employés ?
- Peuvent-ils identifier facilement les postes internes adaptés aux objectifs professionnels et de croissance de leurs employés ?
- Vos employés peuvent-ils facilement voir les nouveaux emplois ou les parcours de carrière potentiels disponibles au sein de votre entreprise ?
- Si oui, peuvent-ils également voir et consulter les niveaux de compétence et parcours de formation associés nécessaires pour atteindre la prochaine étape de leur carrière (qu'il s'agisse d'une mobilité latérale ou promotionnelle) ?
- Disposez-vous d'informations et de visibilité concernant l'incidence de vos programmes de gestion des talents sur vos performances ?

Exigences mondiales pour soutenir le développement et la croissance

Que votre entreprise dispose d'un grand nombre de sites, d'unités commerciales ou de filiales dans le monde, ou que vous deviez vous adapter pour croître, il est essentiel de réfléchir à vos besoins mondiaux actuels et futurs. Sans la souplesse nécessaire pour soutenir, d'une part, une approche de gouvernance partagée de votre processus de recrutement, et d'autre part, la capacité à personnaliser ce processus pour répondre aux exigences uniques de votre main-d'œuvre et de votre culture à l'échelle mondiale, votre équipe d'acquisition de talents sera confrontée à des coûts technologiques superflus, des stratégies inadaptées et une adoption incohérente.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Comment vous assurez-vous du respect des règlementations régionales relatives à la confidentialité ?
- Vos données sont-elles hébergées dans des centres de données primaires et secondaires à travers le monde ?
- Connaissez-vous les implications de la conservation des données à certains endroits pour votre entreprise ?
- Prenez-vous en charge plusieurs langues dans votre processus de recrutement ?
- Surveillez-vous l'emplacement des candidats répondant à vos campagnes de marketing de recrutement ?
- Chaque zone géographique, région, marque ou filiale a-t-elle besoin de son propre processus de recrutement et de son propre site Carrières ?
- Les maintenez-vous séparées grâce à une administration distincte ou disposez-vous d'un système unique pour toutes les équipes d'acquisition de talents ?
- Vos fournisseurs proposent-ils une assistance, une implémentation de produits et une gestion des comptes dans le monde entier ?
- Une assistance 24 h/24, 7 j/7 est-elle disponible sur chaque site ?
- Les fournisseurs disposent-ils de l'expérience et de l'expertise nécessaires pour comprendre les besoins des entreprises de votre région et de votre secteur ?

Mesurer ce qui est important pour la réussite de votre programme

Vous ne pouvez pas gérer ce que vous ne pouvez pas mesurer. Les analyses, incluses dans le flux de travail, vous permettent de relier la valeur de vos solutions d'acquisition de talents à des objectifs stratégiques et organisationnels, et de prouver le retour sur votre investissement en matière de recrutement.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Quelles analyses et quels rapports devez-vous mettre à la disposition des recruteurs, des responsables et des dirigeants ?
- Avez-vous des besoins complexes de production de rapports dépassant les tableaux de bord standards et pouvez-vous produire des rapports sur tous les types et toutes les équipes de recrutement au sein de la même solution ?
- Pouvez-vous obtenir rapidement une visibilité et des analyses sur le statut des postes à pourvoir, l'entonnoir de recrutement, les nouvelles embauches et les postes pourvus ?
- Quels sont les paramètres spécifiques que vous souhaitez mesurer en fonction de votre stratégie de sourcing et de vos viviers de talents internes et externes ?
- Pouvez-vous mesurer des points importants pour l'équipe de recrutement, comme l'efficacité de la source, le temps d'embauche et le délai de productivité, et faire des rapports dessus ?
- Pouvez-vous le faire par segment (équipe et service) et au niveau individuel du recruteur et du gestionnaire d'embauche ?
- Pouvez-vous réaliser une analyse segmentée des embauches internes par rapport aux embauches externes ?
- Pouvez-vous rapidement accéder à des informations dans l'application ?
- Pouvez-vous effectuer la saisie et la classification des données nécessaires au respect des lois sur l'embauche locales, nationales et régionales et au suivi des audits et de la conformité ?

Construire un partenariat solide avec les fournisseurs

Les investissements technologiques n'ont jamais été autant passés au crible. La viabilité des fournisseurs est donc un élément crucial à prendre en compte lors du choix d'une technologie. Stabilité financière, satisfaction client, méthodologies d'implémentation éprouvées et références solides : tous ces éléments font partie du processus d'évaluation de vos options technologiques. Cela peut vous paraître très pointu, mais, vous risquez d'être déçu en cours de route si vous ne comprenez pas l'expérience et l'approche de votre fournisseur de technologie en matière de réussite des clients.

Questions de la liste de vérification – Technologie

- Depuis combien de temps le fournisseur est-il en activité ?
- Pour combien de clients a-t-il réalisé une implémentation ?
- Quelles informations peut-il partager concernant sa viabilité financière ?
- Peut-il fournir des données validées concernant la satisfaction client ?
- À quoi ressemble sa procédure d'intégration des clients ?
- Pouvez-vous consulter ses calendriers d'implémentation ?
- Qui sont vos principaux points de contact en matière de gestion de compte, de réussite client, d'assistance et d'implémentation ?
- Comment la formation produits est-elle facilitée et gérée ?
- Comment l'assistance clientèle mondiale est-elle gérée ?
- Peut-il partager des références de clients et d'analystes pertinentes pour vous aider à orienter votre décision ?
- À quoi ressemble son programme de communication et d'éducation des clients ?
- Le fournisseur propose-t-il une communauté de clients en ligne, des groupes d'utilisateurs, des comités consultatifs, etc. ?
- Comment les demandes d'amélioration de produits sont-elles gérées ?
- Comment les informations relatives aux produits, les mises à jour logicielles et les possibilités de formation sont-elles communiquées aux clients ?

Cette liste de vérification propose les points les plus importants à prendre en compte lors de l'évaluation d'une solution de recrutement pour répondre aux besoins de votre organisation et offrir l'expérience personnalisée que les candidats d'aujourd'hui attendent. Vous souhaitez en savoir plus sur la façon dont les solutions de Cornerstone peuvent transformer vos programmes de recrutement et de gestion des talents pour créer davantage de valeur pour votre entreprise ?

Contactez-nous

1. Talent Board. 2018 North American Candidate Experience Benchmark Research Report; 2018 APAC (Asia-Pacific) Candidate Experience Benchmark Research Report; 2018 EMEA (Europe, Middle East, Africa) Candidate Experience Benchmark Research Report. 7 February 2019.

Cornerstone
realise your potential

Solunea

Cornerstone OnDemand est un éditeur de premier plan de logiciel de gestion des talents qui fournit les solutions pour les aider aux organisations à atteindre le potentiel de leurs collaborateurs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur solunea.fr

© 2020 Cornerstone