



Bien comprendre les fondamentaux :
plan de recrutement

Bien comprendre les fondamentaux : plan de recrutement

Aujourd'hui, les entreprises en croissance savent que pour rester compétitives dans une économie mondialisée, elles doivent consacrer plus de temps pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Pour ce faire, de nombreuses entreprises élaborent un processus de planification des recrutements basé sur les données afin d'avoir la vision stratégique requise pour prévoir les besoins à venir, recruter les bonnes personnes et intégrer et impliquer leurs collaborateurs. De plus, les attentes en interne et la pression du marché externe incitent les entreprises internationales à adopter un processus qui les aide à garder une longueur d'avance sur l'évolution du marché tout en stimulant la rentabilité, la croissance et l'implication de leurs collaborateurs. Les entreprises qui réussissent utilisent à la fois leurs talents, leurs données et leur technologie pour parvenir à ce résultat.

Selon une récente étude menée par Mercer sur les tendances en matière de gestion des talents, 65 % des collaborateurs des ETI jugent importante la mise à disposition d'outils innovants pour réussir, mais moins de la moitié (48 %) déclarent disposer des outils numériques nécessaires pour remplir leur mission et 43 % seulement déclarent avoir des interactions digitales avec les RH. En outre, à ce jour, uniquement 15 % des cadres dirigeants considèrent leur entreprise comme une entreprise digitale¹.

Le plan de recrutement est un processus en plusieurs étapes, de la planification des effectifs à l'embauche et à l'intégration, et chaque étape est souvent gérée par une équipe différente qui travaille à partir de supports, d'outils, de rapports et de données différents. C'est pourquoi, la collaboration entre équipes peut s'avérer aussi difficile que la rationalisation des processus eux-mêmes. Certaines entreprises ont également du mal à former, retenir et impliquer leurs meilleurs collaborateurs malgré les perspectives d'évolution de carrière ou le sens donné au travail.

Lorsque des organisations agissent rapidement pour stimuler la croissance et la rentabilité, elles risquent de passer à côté des objectifs de l'entreprise en raison du manque de précision des données, de processus incohérents et/ou d'une visibilité limitée sur des indicateurs et des analyses en temps réel. Ces problèmes peuvent empêcher de se concentrer sur les faits et de prendre des décisions stratégiques intelligentes. Afin de planifier, recruter, embaucher, intégrer et former votre personnel, vous avez besoin d'informations fiables sur tout, depuis vos collaborateurs jusqu'à vos processus et plus largement votre entreprise dans son ensemble.

Et si vous pouviez simplifier le processus de planification du recrutement de manière à faciliter la collaboration et la prise de décision à partir des données, le tout via une plateforme permettant d'améliorer l'attention et la précision pour votre entreprise ? Et si vous aviez une vue d'ensemble de vos effectifs mondiaux actuels et de leur composition, si vous pouviez identifier où le manque de talents met en péril les plans d'effectifs, où concentrer vos efforts de recrutement et comment préparer votre organisation à l'intégration ? Et si vous pouviez faire tout cela tout en proposant des expériences collaborateurs stimulantes pour mieux attirer et fidéliser les meilleurs collaborateurs ?

Grâce aux technologies innovantes, votre entreprise peut désormais disposer d'un meilleur processus de planification des recrutements.

10 étapes pour maîtriser les fondamentaux d'un plan de recrutement

Avec le bon socle technologique, des données fiables et des processus appropriés, vos équipes peuvent planifier, exécuter et analyser en continu. De cette manière, vous pouvez continuer à faire évoluer les processus de votre plan de recrutement tout en vous alignant sur les stratégies de croissance de votre entreprise. Tandis que vous finalisez ces plans, les équipes en charge du recrutement des talents peuvent se focaliser sur le recrutement et la fidélisation des meilleurs talents de façon proactive. Pendant ce temps, votre entreprise peut offrir une expérience d'intégration conviviale qui permet non seulement d'accueillir les nouvelles recrues au sein de l'organisation mais aussi d'identifier les principaux contacts, les personnes à rencontrer et les formations recommandées afin qu'elles soient opérationnelles dès son arrivée.

10 étapes pour maîtriser les fondamentaux d'un plan de recrutement

Étape	Comment la réussir ?	Le résultat pour nos clients
Planification		
1. Planifiez le travail	Commencez par avoir une vue d'ensemble des données concernant vos effectifs pour comprendre l'impact financier et le coût de vos effectifs. Prenez en compte des indicateurs d'activité précis, tels que le turnover et les délais pour pourvoir à un poste, afin d'établir un plan plus précis tout en incluant également des estimations externes dans votre processus de planification. Utilisez des données fiables de l'entreprise pour documenter vos plans en vue de la croissance future.	Environ 2,4 millions de dollars d'économies réalisées par les RH grâce au non-remplacement de collaborateurs, au report d'embauches et à la réaffectation de collaborateurs à des postes à plus forte valeur ajoutée. En savoir plus ici .
2. Protégez-vous	Assurez la confidentialité de vos données de planification, des informations concernant vos candidats et de la plupart des éléments du processus de planification des recrutements. Investissez dans une plateforme pour laquelle la sécurité et la confidentialité des données sont une priorité absolue, pour vous assurer que les informations sont et resteront toujours entre de bonnes mains, dans le respect des principes de gouvernance et des réglementations telles que le RGPD .	Réduction de 50% du temps passé pour les déclarations relatives aux obligations légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle (EEOC), tâche manuelle auparavant ² .
3. Cultivez l'esprit de collaboration	Choisissez un système convivial, qui encourage la communication et la collaboration avec la gestion financière, les ressources humaines, le recrutement, la paie et même directement avec les candidats au cours du processus de planification des recrutements. Veillez à ce que tous les acteurs impliqués restent informés quant aux personnes à embaucher, au mode de rémunération des nouveaux collaborateurs, au matériel à fournir et aux accès aux locaux à prévoir pour l'accueil et l'intégration et à la manière de présenter la culture de l'entreprise.	Environ 1 million de dollars d'économies par an générées par la consolidation de différents systèmes. En savoir plus ici .
Exécution		
4. Préparez le plan	Communiquez de façon proactive avec les équipes en charge du recrutement pour aider à soutenir la croissance et suivre les demandes de postes ouvertes pour mieux savoir où vous en êtes aujourd'hui par rapport à vos objectifs. L'analyse de votre vos collaborateurs les plus performants et l'utilisation de vos réseaux de recommandation peuvent vous aider à mieux cibler les efforts de votre équipe de recrutement.	Réduction du délai pour combler un poste ouvert de 60 à 30 jours. En savoir plus ici .
5. Créez le pipeline	Donnez à tous les membres de votre entreprise la possibilité de devenir des recruteurs. Vos collaborateurs peuvent attirer et contacter des collaborateurs recommandés et les candidats actuels et potentiels pour créer le pipeline de candidats. Valorisez les candidats internes pour pourvoir les postes clés à partir d'une vision stratégique basée sur des données et des intérêts professionnels.	Augmentation des recommandations en interne de 5 % à 13 % ; réduction des dépenses engagées auprès des agences de recrutement de 13 % à 8 %. En savoir plus ici .

Exécution		
<p>6. Automatisez vos processus</p>	<p>Réduisez votre délai pour pourvoir les postes et améliorez la productivité en éliminant les incohérences dans votre processus de recrutement tout en restant aligné avec les réglementations en matière de recrutement. Veillez à être prêt pour le jour J en contactant les acteurs impliqués internes dans les régions et bureaux concernés, tels que le service informatique et l'accueil du site, tout en créant une expérience positive d'intégration de nouvelle recrue.</p>	<p>Réduction de la saisie manuelle de données pour les RH de 90 % et pour 80 % des nouvelles recrues, les documents liés à l'intégration sont remplis avant la date d'embauche³.</p>
<p>7. Supervisez le processus</p>	<p>Surveillez l'avancement avec des tableaux de bord et des analyses directement exploitables, telles que la comparaison des demandes de recrutement par rapport aux postes à pourvoir, le pipeline de candidats et les résultats sur l'intégration et l'engagement des nouvelles recrues. Donnez à vos équipes les moyens de s'informer en continu et d'établir des plans avec des indicateurs en temps réel, garantissant l'alignement des ressources et des programmes.</p>	<p>Réduction du délai de génération des rapports sur les effectifs dans le monde entier passant de plus de 6 mois à 15 minutes⁴.</p>
<p>8. Diffusez et renforcez votre culture</p>	<p>Mettez en avant votre culture d'entreprise tout au long du processus, de la candidature à l'embauche pour les nouvelles recrues et bien au-delà. Proposez à vos nouveaux collaborateurs, plus que des listes de tâches à accomplir, des vidéos ou des contenus interactifs de bienvenue pour leur offrir la meilleure expérience d'intégration possible. Renforcez les valeurs et la mission de votre entreprise en donnant aux nouvelles recrues les outils, les ressources et tous les contacts pour bien démarrer, notamment des mentors potentiels pour les aider à être rapidement opérationnels.</p>	<p>Augmentation de 40 % de l'intérêt des candidats par poste⁵.</p>
Analyse		
<p>9. Fournissez des indicateurs significatifs</p>	<p>Donnez à vos dirigeants une vue d'ensemble des indicateurs clés, tels que le turnover, le risque de départ, la mobilité interne et les données démographiques qui peuvent inclure l'équité salariale et la parité des rémunérations. Incitez les leaders à planifier, exécuter et analyser en continu.</p>	<p>Réduction du turnover des collaborateurs de 16 % en un an. En savoir plus ici.</p>
<p>10. Stimulez la diversité, l'inclusion et l'engagement</p>	<p>Planifiez, recrutez et embauchez en tenant compte de la diversité, de l'inclusion et de l'équité salariale. Suivez l'ancienneté des salariés et le turnover en ayant accès à des données pertinentes sur le sexe et l'âge. Veillez à la diversité du vivier de candidats et tentez d'éliminer les préjugés à l'embauche au cours du processus de recrutement. Concentrez-vous sur les indicateurs de diversité liés aux promotions internes et à l'évolution de carrière pour impliquer vos effectifs de manière proactive.</p>	<p>1,7 million de dollars d'économies grâce à un meilleur taux de fidélisation et d'engagement des collaborateurs⁶.</p>

Comment Workday simplifie le processus de planification des recrutements

En fournissant une seule source de données, Workday permet aux entreprises de tirer facilement parti de l'automatisation, de points d'interaction transverses et de workflows rationalisés pour atteindre rapidement les objectifs de recrutement. Il est ainsi possible de se consacrer davantage aux aspects les plus importants de votre entreprise : soutenir sa croissance avec les bons talents, d'une manière durable tout en assurant la conformité. Workday vous aide à vous concentrer sur ce qui compte le plus, de la définition de vos plans de recrutement jusqu'au processus d'accueil et d'intégration et bien au-delà. Ce processus collaboratif et transparent permet d'améliorer la productivité ainsi que les taux de fidélisation et d'engagement. Comme les analyses, les rapports et les tableaux de bord dépendent d'une même source de données, les entreprises peuvent exploiter des données stratégiques en temps réel pour identifier les incohérences, améliorer les processus en continu et corriger le tir à la volée.

Workday permet de générer de la valeur pour l'ensemble de votre entreprise. Nous aidons particulièrement les :

- **Candidats**, grâce à une expérience cohérente et stimulante qui commence au premier contact et continue tout au long du processus d'accueil et d'intégration et ensuite du libre-service salarié.
- **Recruteurs**, en les incluant de manière proactive dans le processus RH et en améliorant les délais d'embauche. Les recruteurs peuvent collaborer avec les acteurs clés et gérer presque toutes leurs tâches dans un système intuitif.
- **Entreprises**, en leur permettant de faire passer les candidats de la phase de recrutement à la phase d'intégration au sein du même système, réduisant l'intervalle entre l'offre initiale et le premier jour de travail. Cela permet aux nouvelles recrues de rester impliquées et connectées à l'un des moments les plus importants de leur parcours professionnel et vous aide également à améliorer la productivité et la fidélisation générale des collaborateurs.

En fournissant le socle technologique et les processus appropriés, votre entreprise peut créer de la valeur ajoutée et s'adapter pour atteindre vos objectifs de réussite.

Cambridge University Press⁷

« Le manque d'efficacité et les frais qu'engendre la mise à disposition de différents outils dans différentes régions du monde sont impressionnants. L'argent n'est cependant pas le cœur du problème ; il s'agit plutôt de savoir ce que les collaborateurs pourraient faire s'ils n'étaient pas en train de recouper les données provenant de nombreuses feuilles de calcul. Lorsque vous commencez à entrevoir un monde où vous pourriez générer rapidement et facilement des rapports sur vos effectifs et, plus important encore, être certain que les données sont exactes, l'impact est considérable au niveau du leadership. Au fil de la croissance de notre entreprise, nous souhaitons que le système puisse évoluer avec nous et c'est ce qui nous a conduits chez Workday. »

–Cathy Armor, Director for People
chez Cambridge University Press

Unibail-Rodamco-Westfield⁸

« À l'heure où nous préparons l'avenir, il nous paraît essentiel d'adopter un système de gestion des RH capable d'accompagner notre croissance rapide et notre évolution tout en nous donnant une plus grande visibilité sur nos effectifs dans le monde. Avec Workday, nous pourrions compter sur une plateforme technologique flexible pour nous développer. Nous bénéficierons d'analyses approfondies et d'outils de pointe qui nous aideront à prendre des décisions plus avisées, à gérer plus efficacement nos employés et à les fidéliser. »

–Sylvain Montcouquiol, Group Director
of Human Resources and Organization
chez Unibail-Rodamco-Westfield

Synthèse

Lorsque chaque décision compte, choisir un partenaire technologique capable de fournir une seule source de données est le gage du succès à long terme de votre entreprise. Les entreprises ont l'opportunité de relever des défis opérationnels majeurs en créant une base solide pour :

- Unifier l'ensemble du processus de planification des recrutements grâce à l'utilisation d'une seule source de données pour tous vos processus RH
- Réduire les coûts du recrutement externe en recrutant en interne ou en utilisant des sources fiables pour réduire les délais pour pourvoir des postes et améliorer la productivité
- S'adapter rapidement aux changements, avec des mises à jour en temps réel, une planification continue et des workflows dynamiques pour rester aligné avec vos initiatives stratégiques
- Gérer votre activité de manière plus prévisible avec des processus cohérents et conformes pour offrir une expérience plus attrayante aux candidats et aux collaborateurs
- Analyser les tendances concernant les collaborateurs, telles que les données démographiques et le turnover, afin de prendre des décisions de gestion stratégiques éclairées

La sélection d'un partenaire technologique qui propose un processus transparent et complet de planification des recrutements peut vous aider à atteindre vos objectifs de croissance et de rentabilité. Pour plus d'informations sur la façon dont Workday aide les ETI, rendez-vous sur workday.com/why-switch.

Notes de fin

- ¹ Rapport Mercer sur les tendances en matière de gestion des talents : <https://www.workday.com/content/dam/web/en-us/documents/reports/mercer-me-insights-report.pdf>
- ² MAZARS USA LLP
- ³ MAZARS USA LLP
- ⁴ Customer Value Realization Study 2017
- ⁵ Recruiting Infographic 2017
- ⁶ Customer ME Value Study 2017
- ⁷ Cambridge University Press : <https://www.workday.com/en-us/customers/cambridge-university-press.html>
- ⁸ Unibail-Rodamco-Westfield : <https://www.workday.com/en-us/company/newsroom/press-releases/press-release-details.html?id=1999385>



Workday | Téléphone : +33 (0)1 84 88 34 44 | workday.com/fr