

Pourquoi lire cet e-book?

Problème:

À l'ère du recrutement social, les tonnes de données et de profils de candidats ne vous facilitent pas la tâche. Trouver « Le » candidat idéal pour votre poste s'apparente à chercher une aiguille dans une botte de foin.

Opportunité:

Au lieu d'être submergées par les données, les organisations peuvent les transformer en un avantage concurrentiel.

N'ayez crainte, nous sommes là pour vous !

Si la seule mention des données et des analyses vous donne de l'urticaire, ne vous inquiétez pas, nous sommes là pour vous aider ! Dans cet e-book, nous vous guidons pas à pas pour que vous puissiez trouver plus rapidement la meilleure personne correspondant au poste que vous proposez, grâce à des « idées clés » du vivier de talents qui redonneront le sourire à votre responsable du recrutement.

Sommaire

Introduction au recrutement basé sur les données
Devenez un conseiller stratégique pour votre responsable du recrutement
Étape 1 : Créez le vivier de talents idéal
Étape 2 : Du vivier de talents au pipeline de talents
Étape 3 : Ce qui est mesurable est gérable
Bonnes pratiques : 4 success stories
Lancez-vous

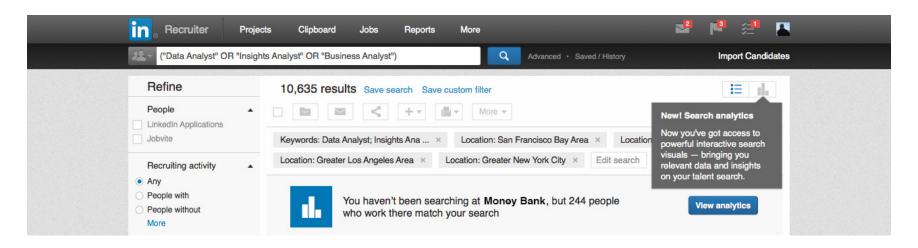
Mais... le recrutement basé sur les données, c'est quoi, en fait ?

C'est l'analyse et l'interprétation des données du vivier de talents pour trouver plus rapidement les meilleures personnes pour votre organisation. Dans cet e-book, nous vous armerons de techniques analytiques pour :

- Poser les bonnes questions sur les postes que vous recrutez
- Rechercher des données du vivier de talents pour répondre à ces questions et
- Interpréter ces données afin de fournir des recommandations exploitables aux responsables du recrutement.

2 sur 3

tel est le nombre de recruteurs ne disposant pas des outils nécessaires pour comprendre le marché et le vivier de talents au sein desquels ils recrutent¹



¹ Étude LinkedIn Talent Solutions, (déc. 2014).

L'impact final des talents clés est réel.

9 fois

Chez Apple, le meilleur développeur est 9 fois plus productif que l'ingénieur informaticien moyen d'autres entreprises technologiques.

5 fois

Au Caesar's Palace de Las Vegas, le meilleur croupier au black jack joue sa table plus de 5 fois plus longtemps que le croupier moyen sur le Strip.

8 fois

Chez Nordstrom, le meilleur vendeur rapporte plus de 8 fois plus de chiffre d'affaires que le vendeur moyen d'autres grands magasins.

6 fois

Dans une clinique médicale, le meilleur chirurgien spécialiste des transplantations a un taux de réussite 6 fois plus élevé que celui d'un chirurgien spécialiste des transplantations lambda.

« On peut tirer parti des données de capital humain afin d'identifier et de recruter plus rapidement davantage de personnes exceptionnelles... mais la grande majorité des entreprises n'a pas encore pleinement adopté les données en tant qu'outil stratégique de l'acquisition des talents. »



Glen CatheyVice-président principal, Innovation et stratégie des talents
Kforce

Bain and Harvard Business Review Making Star Teams Out of Star Players by Michael Mankins, (jan. 2013). Boolean Black Belt Big Data, Data Science, and Moneyball Recruiting, (sept. 2011) Interview LinkedIn Talent Connect, (oct. 2014).

Les données servent à trouver des talents plus vite et plus efficacement

Les équipes d'acquisition des talents qui font appel à des analyses poussées sont :

2 fois

plus susceptibles d'améliorer leurs efforts de recrutement, et

3 fois

plus susceptibles de réduire leurs coûts et d'accroître leur efficacité

« Les départements des RH un peu vieux jeu, qui fonctionnent à l'ancienne sont en train de changer. Les geeks sont arrivés. Aujourd'hui, pour la première fois depuis quinze ans que je travaille en tant qu'analyste, les départements des ressources humaines se penchent sérieusement sur les analyses. Je veux dire, vraiment sérieusement. » ²



Josh Bersin Président et fondateur Bersin by Deloitte

¹ Bersin by Deloitte, WhatWorks Brief: High-Impact Talent Analytics - Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function, (oct. 2013).

² Forbes, The Geeks Have Arrived in HR: People Analytics Is Here, (fév. 2015).



Les relations entre responsables du recrutement et recruteurs peuvent poser problème

56 %

Plus de la moitié des organisations d'acquisition des talents sont réactives et tactiques. Au sein de ces organisations, les recruteurs agissent comme des preneurs d'ordre pour les responsables du recrutement au lieu d'être des partenaires de consultation.¹

80 %

La plupart des recruteurs pensent qu'ils ont une compréhension élevée à très élevée des postes pour lesquels ils recrutent.²

61 %

Cependant, la plupart des responsables du recrutement disent que les recruteurs ont une compréhension faible à moyenne des postes pour lesquels ils recrutent.²

82 %

des recruteurs ont récemment eu affaire à un responsable du recrutement dont les attentes étaient irréalistes.³

« L'organisme recruteur qui réussit à trouver comment extraire la valeur des données définira le futur de l'acquisition des talents. »



Brendan Browne
Directeur principal de Global Talent Acquisition
LinkedIn

¹ Bersin by Deloitte, WhatWorks Brief: High-Impact Talent Analytics - Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function, (oct. 2013).

² iCIMS and hire expectations institute, Strategies to Improve the Recruiter and Hiring Manager Relationship, (oct. 2014).

³ Étude LinkedIn Talent Solutions, (déc. 2014).

Lorsque les relations entre le responsable du recrutement et le recruteur sont bonnes, les résultats sont excellents

4 fois

Le développement des relations avec les responsables du recrutement est le premier facteur de performances en matière d'acquisition des talents — un facteur 4 fois plus influent que tout autre.



des entreprises disposent d'une organisation d'acquisition des talents bien établie, au sein de laquelle les recruteurs :

- Agissent en tant que réels consultants vis-à-vis des responsables du recrutement
- 2. Comprennent les tendances du marché du travail
- 3. Tiennent des réunions de « lancement » et établissent des accords sur le niveau de service avec les responsables du recrutement
- 4. Utilisent divers outils de sourcing pour créer des viviers de talents
- 5. Poursuivent, engagent et convertissent de manière proactive des candidats qualifiés

Bersin by Deloitte, WhatWorks Brief: High Impact Talent Acquisition: Key Findings and Maturity Model, (sept. 2014).

Conseils d'autres recruteurs pour devenir un conseiller stratégique en talents

Exemples de discours à tenir lors de votre réunion avec le responsable du recrutement :

- Voici à quoi ressemble le marché des talents pour votre poste [présentez vos recherches et le marché adressable total (TAM) en fonction des qualifications de base]. Cela vous satisfait-il ? Quelles modifications pouvons-nous apporter ou que pouvons-nous reléguer au second plan pour obtenir un plus grand vivier de candidats ?
- Selon l'expérience de votre équipe actuelle, souhaitez-vous combler des lacunes ou recherchez-vous des personnes présentant une expérience similaire ?
- Définissez les attentes en termes d'échéances pour trouver des candidats passifs.
 - Le processus est généralement plus long que ce à quoi ils s'attendent.
- Dites-leur à quelle fréquence vous leur communiquerez vos progrès.
- Obtenez l'engagement du responsable du recrutement comme quoi il s'agit pour lui d'une priorité, et déterminez avec lui la personne qui, dans son équipe, participera activement au processus d'entretien en offrant un excellent soutien au candidat.

Anne-Marie Ryan Recruteuse principale LinkedIn

Comment devenir un conseiller stratégique pour les responsables du recrutement

Nous vous recommandons le processus suivant :



Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien préliminaire informel



Recherchez et affinez votre vivier de talents cible avec des données



Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien de suivi stratégique



Étape 1 : 🔻

Rencontrez le responsable du recrutement pour un entretien préliminaire informel

Pourquoi:

7

Pour définir clairement le poste pour lequel vous recrutez. L'entretien préliminaire initial est essentiel pour ne pas se tromper car les étapes ultérieures impliquent beaucoup de temps de recherche de candidats et de gestion des relations avec les prospects dans le vivier de talents défini.

Comment:

 \neg

Pendant la réunion, posez des questions pour être certain de bien cerner le poste. Obtenez des exemples de personnes très performantes en poste actuellement, qui représentent typiquement les attentes de votre responsable du recrutement.

Prochaine étape :



Organisez une réunion de suivi pour discuter de vos résultats, ajuster votre stratégie de sourcing et vous mettre d'accord sur le plan d'exécution.

Étape

1

Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien préliminaire informel



Recherchez et affinez votre vivier de talents cible avec des données



Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien de suivi stratégique



Exemple de formulaire préliminaire pour le responsable du recrutement

Lieu				
Géographie(mondiale, multiple)				
Poste				
Titres de postes (max. 20)				
Poste Comptabilité	□ Créatif			
Niveau d'ancienneté Grande ancienneté	□ Propriétaire	Années d'expérience 🔲 Nouveau diplômé 🔲 1 -3 ans		
Industrie				
Entreprise actuelle ou précédente - y compris entreprises spécifiques, peut limiter l'utilisation de filtres supplémentaires				
Inclure (min 5, max 20)	nin 5, max 20)		Exclure (min 5, max 20)	
Compétences	Diplômes		Groupes LinkedIn	
Compétences (max 10)	Diplômes		Groupes	

Étape 2 : 7

Recherchez et affinez le vivier de talents cible avec des données

Pourquoi:

7

- Pour apporter à votre responsable du recrutement des idées clés au niveau global sur l'offre de talents à l'aide de données.
- Pour définir les attentes du responsable du recrutement si leurs attentes vis-à-vis du poste sont trop strictes.

Comment:

7

- Identifiez les personnes très performantes dans votre organisation que le responsable du recrutement souhaiterait « cloner ».
- Créez une recherche qui les inclut dans les résultats pour mieux comprendre les compétences, expériences et formations idéales que vous devez rechercher.
- Affinez cette recherche avec les critères que vous avez définis avec votre responsable du recrutement.
- En utilisant le formulaire préliminaire comme guide, créez une vue d'ensemble de votre vivier de talents cible que vous pouvez partager avec votre responsable du recrutement lors de votre prochain entretien.
- Rassemblez les données sur le marché des talents à l'échelle mondiale à l'aide de stratégies de recherche booléennes exclusives et basées sur l'organisation.
 Le chapitre suivant vous explique plus en détail comme procéder.

Prochaine étape :



Décidez de ce que vous communiquerez à votre responsable du recrutement en termes d'échéances, de votre plan de sourcing et de recrutement, de la façon dont vous aimeriez que le responsable du recrutement vous aide, et des étapes suivantes.

Étape



Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien préliminaire informel



Recherchez et affinez votre vivier de talents cible avec des données



Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien de suivi stratégique



Étape 3 : 7

Rencontrez le responsable du recrutement pour un entretien de suivi stratégique

Pourquoi:

7

- Pour obtenir l'approbation du plan avant de l'exécuter
- Pour informer, ajuster les exigences vis-à-vis du poste et se mettre d'accord sur les prochaines étapes.

Comment:

7

- Partagez le marché adressable total quantifié et d'autres vues de votre vivier de talents cible que vous avez recherchées.
- Demandez à votre responsable du recrutement si les résultats montrent les meilleures personnes au monde pour le poste que vous tentez de combler.
- Si la requête d'origine résulte en un tout petit vivier de talents, la requête n'est probablement pas réaliste.
- Expliquez à votre responsable du recrutement les résultats de votre recherche de marché, puis travaillez ensemble pour affiner et supprimer des critères qui ne sont pas prioritaires afin d'élargir votre vivier de talents cible.
- Relancez la recherche enregistrée, discutez, puis affinez de nouveau les résultats si nécessaire.
- Définissez les attentes ! N'oubliez pas que vous concluez un accord avec votre responsable du recrutement.

Prochaine étape :



Une fois que vous êtes d'accord sur la description du nouveau poste et sur la stratégie de sourcing, vous pouvez commencer à donner la priorité à des candidats de votre vivier de talents, effectuer des recherches et les contacter.

Étape



Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien préliminaire informel



Recherchez et affinez votre vivier de talents cible avec des données

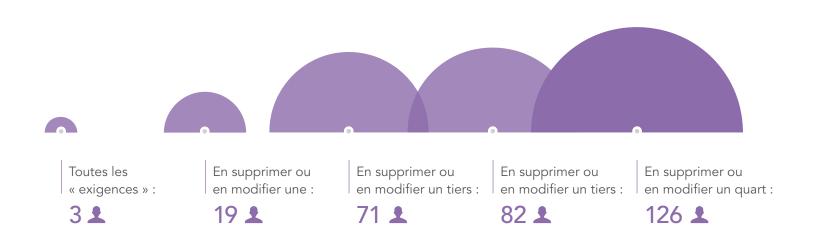


Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien de suivi stratégique



Mettez-vous d'accord sur le vivier de talents cible après avoir supprimé ou ajusté des critères d'embauche

Une fois que vous le faites avec votre responsable du recrutement, vous aurez un vivier de talents éventuels réaliste pour travailler.



« Le responsable du recrutement était frustré car il trouvait que ce poste était facile à combler. Il avait l'impression qu'un poste difficile prendrait beaucoup de temps. Finalement, nous nous sommes assis l'un à côté de l'autre pour regarder les idées clés de recherche de LinkedIn Recruiter. Le responsable du recrutement s'est exclamé : « Waouh, vous faites vraiment un travail difficile. Je n'ai aucune idée de comment faire ça. »

À l'origine, il souhaitait combler le poste en un mois. Maintenant il accepte le fait qu'il faudra jusqu'à 6 mois pour combler le poste. Il a également modifié le critère d'1 an d'expérience pour inclure les personnes disposant de 3 à 5 ans d'expérience afin d'élargir le vivier de talents. Lorsque le responsable du recrutement a souligné combien notre travail est difficile, j'étais très enthousiaste. Les responsables du recrutement ne comprennent généralement pas à quel point un vivier de talents est en demande et petit, surtout avec des talents de qualité. »

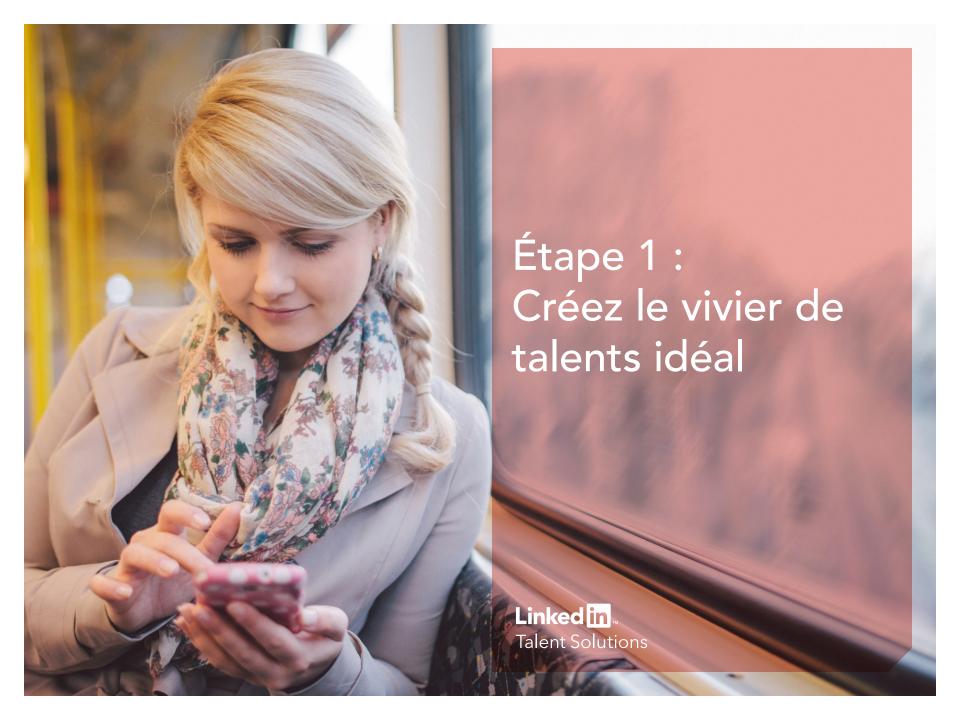
« L'objectif de la réunion est de revenir et d'obtenir l'adhésion du client que vous aidez pour vous assurer d'être en phase avec les talents représentés dans votre vivier de talents. »



Matt Tague
Stratège de marché des talents, recruteur principal
LinkedIn



Brigitte Kearney Spécialiste du recrutement Qualcomm



Pourquoi créer des viviers de talents à l'aide de données







des recruteurs disent qu'ils sont plus efficaces dans leurs efforts de recrutement lorsqu'ils détiennent une compréhension solide du marché et du vivier de talents à partir duquel ils recrutent. des recruteurs n'utilisent pas les idées clés sur le vivier de talents lors des réunions préliminaires ou de « lancement » avec les responsables du recrutement. Cependant 71 % disent qu'ils le feraient si ces informations étaient aisément disponibles, partageables et compréhensibles.

Les avantages du partage d'idées clés sur les viviers de talents avec les responsables du recrutement

Avant:

7

- Peu ou aucune compréhension des viviers de talents internes
- Recherche réactive
- Recherches par mots-clés constamment répétées
- Conversations sur les talents fondées sur des intuitions avec les responsables du recrutement

Après:

7

- Compréhension interne profonde des viviers de talents internes et externes
- Compréhension du marché adressable total des talents.
- Recherches effectuées une seule fois, définition de priorités, puis ajustements
- Conversations sur les talents basées sur des données avec les responsables du recrutement

2ème

Le développement de viviers de talents de candidats est le 2ème facteur le plus influent des performances d'acquisition des talents, après les relations de responsables du recrutement.¹

Découvrez comment utiliser les idées clés sur les viviers de talents pour recruter en 3 étapes

« Les données, ce n'est pas nouveau. Obtenir des idées clés à partir de ces données, ce n'est pas nouveau non plus. Mais la quantité de données à laquelle nous avons désormais accès, combinée à la vitesse à laquelle ces données nous parviennent, font que les organisations de recrutement les plus intelligentes trouvent de nouveaux moyens de rassembler et d'analyser des données à des vitesses auparavant inimaginables. Et elles utilisent ces données non seulement pour prendre des décisions de recrutement plus intelligentes, mais aussi pour influencer une stratégie opérationnelle globale qui détermine les besoins de talents en premier lieu. »



Dion Love
Stratège narratif,
CEB (Corporate
Executive Board)



Étape 1: 7

Recrutez plus vite - recherchez une fois puis enregistrez votre recherche

Pourquoi:

7

- À l'instar d'un exercice d'évaluation du marché pour comprendre une opportunité de chiffre d'affaire globale, vous souhaitez que votre responsable du recrutement comprenne le marché adressable total des talents que vous recherchez.
- Si le marché adressable total est trop important ou trop petit, vous pouvez affiner les critères d'embauche afin de travailler sur un vivier de talents raisonnablement dimensionné.

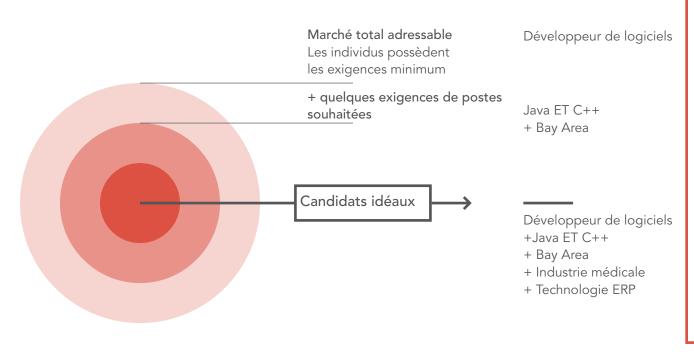
Comment:

7

- Utilisez les critères d'embauche de votre responsable du recrutement pour créer une chaîne de recherche booléenne qui saisisse toutes les qualifications idéales du poste pour lequel vous recrutez.
- Vous pouvez également créer une recherche qui indiquera le meilleur talent au sein de votre organisation que vous souhaitez « cloner ».
 Ensuite, utilisez des tactiques de recherche exclusives pour trouver des talents similaires en dehors de votre organisation et exclure tous les types de personnes que vous NE voulez PAS reprendre dans vos résultats.
- Quantifiez votre marché total adressable en enregistrant le nombre total de professionnels répondant à tous vos critères idéaux.
- Enregistrez les résultats de votre recherche.
- Retirez les critères qui peuvent à votre avis être relégués au second plan et voyez comment votre marché total adressable s'élargit.
- Créez une diapositive qui aide votre responsable du recrutement à visualiser et à quantifier le marché total adressable pour votre candidat idéal par rapport aux candidats dont les qualifications de faible priorité ont été supprimées.



Quantifiez le marché total adressable pour votre responsable du recrutement



« Lorsque j'étais assis à côté du responsable du recrutement et que nous regardions les idées clés de recherche de LinkedIn Recruiter nous avons immédiatement su si notre filet était trop étroit et nous savions comment modifier les critères. Cela m'a permis de parler de l'immensité du marché et de faire comprendre au responsable du recrutement qu'il devait ajuster sa stratégie. Nous avons aussi découvert des entreprises que nous ne regardions pas auparavant, et qui employaient des personnes disposant de

l'expérience recherchée. »

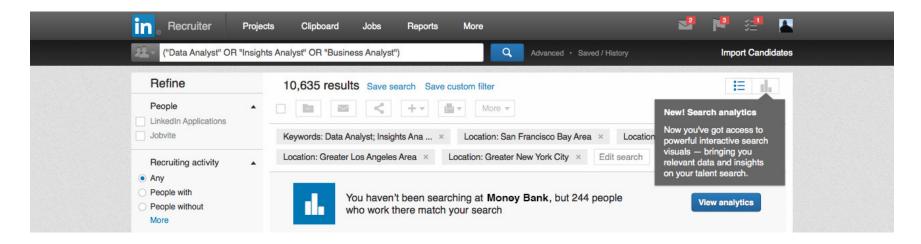
Qualcomm



Brigitte KearneySpécialiste du recrutement

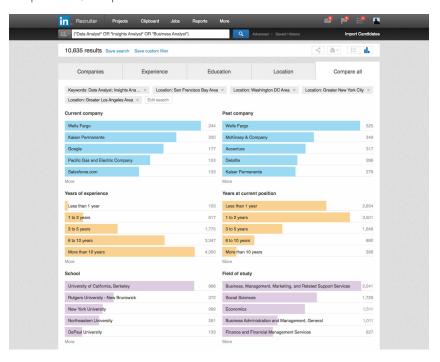
Utilisez les idées clés de recherche dans LinkedIn Recruiter

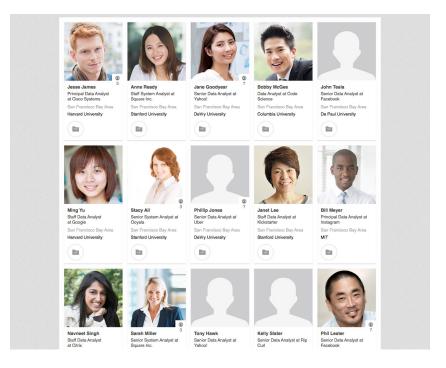
Dans LinkedIn Recruiter, effectuez une recherche, puis cliquez sur l'outil d'idées clés de recherche situé en haut et à droite.



Obtenez une vue d'ensemble de votre vivier de talents

Comprenez les différents aspects de votre vivier de talents cible - là où les personnes ont travaillé auparavant, là où elles travaillent actuellement, une décomposition par années d'expérience, une décomposition par années au sein de leur poste actuel, les écoles qu'elles ont fréquentées, ce qu'elles ont étudié et où elles vivent.





Étape 2 : 7

Interprétez les données du vivier de talents

Pourquoi:

7

Pour obtenir des vues différentes de votre vivier de talents et comprendre où les plus grandes « poches » de candidats se trouvent.

Comment:

7

Cherchez dans les vues suggérées de votre vivier de talents. Jouez avec l'outil pour voir davantage de répartitions intéressantes des données.



Donnez la priorité aux entreprises dotées des plus grands viviers de talents cibles

Pourquoi:

7

- Pour obtenir une veille concurrentielle sur les entreprises dotées des viviers de talent les plus importants de personnes qui vous intéressent et fixer des priorités pour recruter auprès de ces entreprises.
- En restant axé sur une organisation à la fois, vous pouvez comprendre le langage de cette organisation pour les postes et vous épargner du temps.
- Passez de :

Avant:

Après:

Axé sur les filtres

Axé sur l'entreprise

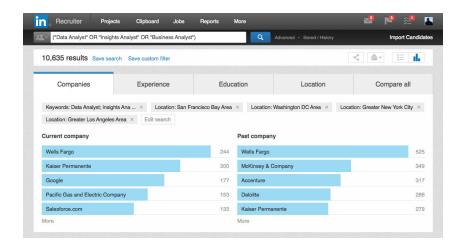
Recherches incluses (création d'une chaîne booléenne) Recherches exclusives (en soustrayant les critères dont vous ne souhaitez pas, comme titre = interne)

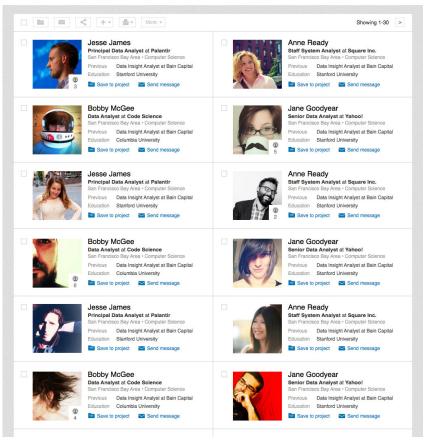
Comment:

7

- Gagnez du temps en recherchant une seule fois, puis en affinant la même chaîne de recherche et en enregistrant chaque recherche subséquente dans LinkedIn Recruiter.
- Trouvez des entreprises dotées des plus grands viviers de talents cibles
 - Filtres: sélectionnez vos qualifications idéales (par ex. compétences, années d'expériences, etc.)
 - Résultats de recherche :
 - Identifiez les termes qui ne correspondent pas à votre recherche et commencez à supprimer ces personnes.
 - Celles-ci deviennent les mots-clés SAUF pour votre requête de recherche (c'est-à-dire SAUF interne, SAUF PDG, etc.).
 - Vérifiez si la liste des résultats/personnes a l'air correcte.
 - Si les résultats ont l'air corrects, enregistrez votre recherche et abonnez-vous pour recevoir des alertes.
 - Les alertes vous signalent lorsqu'une organisation a promu un employé, ou si une personne a quitté l'organisation dans laquelle elle travaillait, ce qui vous permet de garder un œil sur vos meilleurs talents.
 - Accédez aux idées clés de recherche et cliquez sur les entreprises pour voir quelles entreprises (à la fois actuelles et précédentes) détiennent les viviers de talent les plus importants.
- Comprenez dans quelles entreprises vous avez précédemment recruté des talents.
 - Sélectionnez votre organisation sous Entreprise actuelle.
 - Regardez la section des idées clés de recherche des entreprises précédentes pour comprendre où vous avez recruté des talents dans le passé.

Donnez la priorité aux entreprises dotées des viviers de talents cibles les plus importants





Donnez la priorité aux écoles dotées des plus importants viviers de talents étudiants

Pourquoi:

7

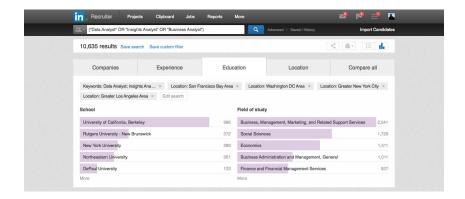
 Pour accélérer votre sourcing en donnant la priorité aux écoles dotées des plus importants viviers de talents étudiants qui satisfont vos critères.

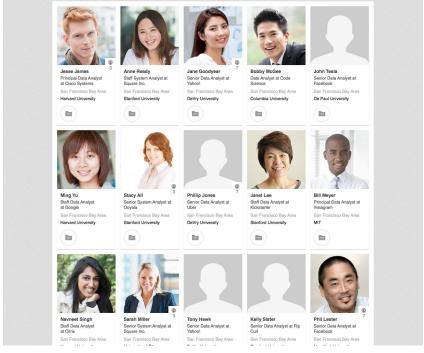
Comment:

7

- Trouvez des écoles avec des diplômés récents dans votre vivier de talents cible.
 - Exécutez de nouveau votre requête de recherche booléenne avec des critères cibles.
 - Sélectionnez <1 an ou 1 à 2 ans d'expérience.
 - Dans la section des idées clés de recherche, cliquez sur l'onglet « Formation ».
 - C'est le vivier de talents récemment diplômés dotés de l'expérience et des compétences que vous recherchez.
- Déterminez quelles écoles ont des anciens élèves dans votre vivier de talents cible
 - Recommencez ce qui précède, mais sous Années d'expérience, vérifiez les options que vous souhaitez cibler.
- Déterminez où les employés actuels de votre organisation ont obtenu leurs diplômes
 - Recommencez ce qui précède, mais sous Entreprise, saisissez votre organisation.

Exemples d'idées clés de recherche pour définir des priorités sur les viviers de talents d'étudiants et d'anciens élèves





Découvrez les viviers de talents internes cachés

Pourquoi:

_

Si vous travaillez pour une organisation de taille moyenne à grande, il se peut qu'un talent interne à votre entreprise corresponde à vos qualifications et ne travaille pas encore dans le groupe pour lequel vous recrutez. Ce talent peut ne pas avoir beaucoup d'années d'expérience ou être du même niveau que le poste que vous essayez de combler, et peut être ouvert à une promotion ou à une mutation latérale.

Comment:

7

- À l'aide des filtres de l'entreprise, sélectionnez à la fois votre entreprise précédente et actuelle comme étant la vôtre.
- Sélectionnez le nombre d'années d'expérience idéal que vous ciblez.
- Pour trouver les personnes susceptibles de recevoir une promotion, saisissez les mots-clés des postes qui sont pour des personnes débutantes pour le poste que vous cherchez à combler.
- Identifiez les mutations latérales potentielles en excluant les personnes occupant un poste de débutant.

Recherchez un talent parrainé dans le réseau de votre responsable du recrutement

Pourquoi:

—

Il y a de grandes chances que votre responsable du recrutement connaisse des personnes qualifiées en raison des effets de réseau. En théorie, qui se ressemble s'assemble.

Comment:

7

- Signalez à votre responsable du recrutement que vous utiliserez LinkedIn Recruiter pour cibler des talents dans son réseau.
- Connectez-vous à votre responsable du recrutement de manière à pouvoir voir ses connexions sur LinkedIn.
- Naviguez vers le profil de votre responsable du recrutement dans LinkedIn Recruiter.
- Cliquez sur les connexions.
- Recherchez parmi les connexions de votre responsable du recrutement à l'aide de la chaîne de recherche que vous avez créée.
- Pour résumer visuellement le vivier de talents disponible dans son réseau, dans les idées clés de recherche, cliquez sur l'onglet Comparer tout.
- Recommandez une stratégie de messages pour atteindre des candidats recommandés. Préparez un message que le responsable du recrutement utilisera pour entrer directement en contact avec les candidats.

Étape 3 : 🔻

Enregistrez vos recherches et votre vivier

Pourquoi:

7

- Pour vous épargner énormément de temps et de travail à long terme. Vous n'aurez plus besoin de saisir de nouveau des filtres et des critères de recherche à chaque fois que vous rechercherez des candidats.
- 2. Pour aider vos coéquipiers et vos responsables à suivre vos progrès et leur permettre de vous aider si nécessaire.

Comment:

7

- 1. Au fur et à mesure que vous identifiez des viviers de talents différents, enregistrez votre requête de recherche, enregistrez l'ensemble des filtres en tant que filtres personnalisés, puis enregistrez les prospects dans votre projet.
- 2. Ajoutez une note sur les prospects en référençant le nom du vivier de talents pour lequel vous effectuez du sourcing.
- 3. Utilisez des notes pour indiquer quels individus vous avez commencé à rechercher et à atteindre.



Recherchez une fois puis enregistrez



Interprétez les données



Enregistrez vos recherches et votre vivier



Conseil pro:

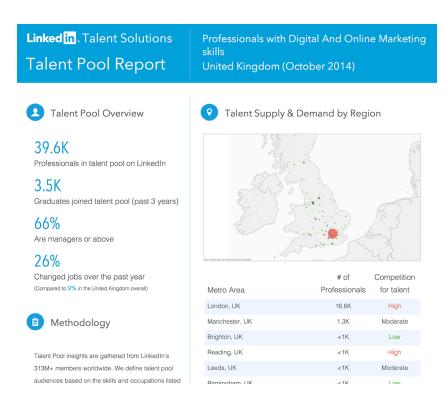


Utilisez la fonction de mise à jour

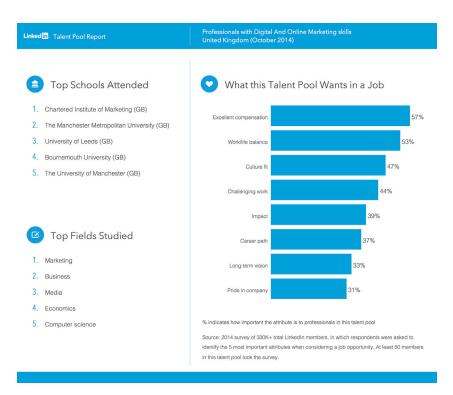
dans LinkedIn Recruiter pour recevoir des alertes lorsque quelqu'un de votre vivier de talents cible a été promu ou a quitté l'organisation.

Ressources pour vous aider à démarrer à l'aide des idées clés de vivier de talents :

 Rapports de vivier de talents LinkedIn sur SlideShare : Inkd.in/plan



2. Outil de visualisation de recherche de LinkedIn Recruiter. Contactez-nous pour en savoir plus.



Ce que les rapports de vivier de talents gratuits de LinkedIn vous diront :

- 1. Quelles villes cibler en comprenant les données sur les demandes ET l'offre de talents macro.
- 2. Quels groupes LinkedIn cibler en voyant quels groupes sont les plus populaires.
- 3. Comment préparer vos messages InMail en comprenant ce qui tient le plus à cœur à votre vivier de talents cible dans un emploi.

Essayez des tactiques de recherche exclusives par vous-même en 15 minutes !

- Créez une recherche basée sur l'organisation pour votre vivier de talents cible
 - a. Saisissez des mots-clés pour votre poste.
 - b. Sous Entreprise actuelle, saisissez votre organisation cible.
 - c. Filtres : sélectionnez des exigences fixes (par ex. Années d'expériences, Lieu, etc.).

2. Affinez votre recherche

- a. Identifiez les termes qui ne correspondent pas à votre recherche et commencez à supprimer ces termes.
- b. Ces termes deviennent des mots-clés SAUF pour votre requête de recherche.
- c. Enregistrez la recherche et recevez des alertes. Les alertes vous indiqueront lorsqu'une personne est promue ou quitte l'organisation.



Mettez votre plan de recrutement et de sourcing en action :

- 1. Donnez la priorité aux candidats qui sont les plus susceptibles de répondre et qui correspondent le mieux à votre organisation.
- 2. Recherchez et vérifiez les recommandations de candidats à haut potentiel en interviewant des employés connectés.
- 3. Contactez les candidats en les atteignant via des connexions de 2e ou 3e degré. Cela s'avère plus efficace qu'un contact direct.
- 4. Remplissez votre vivier de talents de manière proactive pour suivre votre processus relationnel et collaborer avec votre équipe. Entretenez des relations de manière proactive avec les meilleurs candidats, même s'ils ne recherchent pas une évolution de carrière pour l'instant. Aidez-les à connaître votre organisation, donnez-leur l'envie d'y travailler, et pour finir, convertissez-les en candidats. Marquez-les dans votre système comme des candidats à haut potentiel que vous pourrez éventuellement recontacter.





Définissez les priorités



Recherchez et vérifiez les recommandations



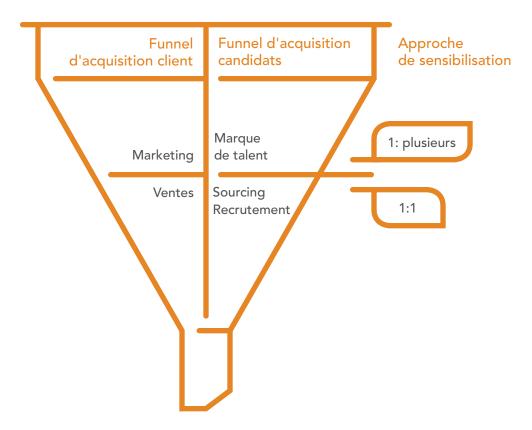
Contact grâce aux connexions mutuelles



Remplissez votre vivier de talents de manière proactive



Ciblez différents segments de vivier de talents avec différents types de sensibilisation.



Étape 1 : **7**

Donnez la priorité aux prospects du vivier de talents convenu

Pourquoi:

Vous finirez par avoir des centaines et parfois des milliers de candidats cibles dans votre vivier de talents. Il est important de travailler judicieusement sur cette liste en définissant des priorités.

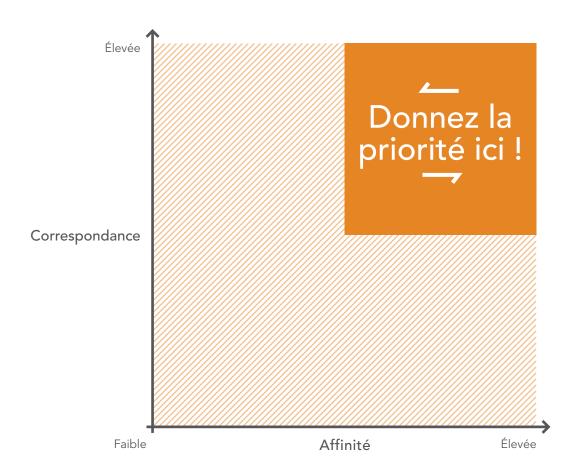
Comment:

 $\overline{}$

- Une fois que vous vous êtes mis d'accord avec votre responsable du recrutement sur le vivier de talents global, nous vous recommandons d'accorder des priorités aux prospects qui correspondent le mieux et ont le plus d'affinité avec l'organisation afin d'augmenter vos chances d'obtenir une réponse.
- Hiérarchisez les prospects qui correspondent le mieux à vos attentes, à partir de la première moitié des résultats de recherche LinkedIn. Tous vos résultats de recherche satisfont vos exigences de recherche, mais vous pouvez désormais tirer parti des nouvelles améliorations de pertinence de recherche de LinkedIn qui hiérarchisent mieux ces résultats en prenant en compte les signaux d'intérêt et de correspondance.
- Hiérarchisez les prospects qui ont une affinité avec votre organisation en regardant ceux qui sont les plus connectés à vos employés, suivent votre organisation, figurent dans votre communauté de talents, etc.
- Les talents les plus prioritaires doivent recevoir un InMail direct et leurs recommandations doivent être examinées.
- Les talents moins prioritaires requièrent une stratégie
 1:n. Utilisez les publicités de LinkedIn « Work With Us »,
 une campagne de sensibilisation par e-mail ou InMail,
 etc. pour atteindre ces segments



Comment donner la priorité aux prospects de votre vivier de talents



Étape 2 : 🔻

Recherchez et vérifiez les recommandations de candidats à haut potentiel avant de les contacter

Pourquoi:

7

- Pour obtenir une image fidèle des candidats à haut potentiel avant de les contacter afin de gagner du temps et de vous éviter bien des tracas plus tard.
- Pour tirer parti des connaissances de vos collègues dans deux domaines clés :
 - Ce qu'il faut faire pour réussir dans votre organisation.
 - Leur compréhension plus précise des compétences et aspirations des prospects.

Comment:

 \neg

- Contactez les employés connectés à chaque prospect. Posez des questions ouvertes pour que les employés puissent librement partager leurs pensées. Posez des questions ouvertes telles que :
 - Que pensez-vous de cette personne?
 - Comment pensez-vous que cette personne s'intégrerait dans notre organisation ?
 - Que faisaient ces personnes lorsque vous travailliez ensemble ?
- Enregistrez leurs commentaires et décidez si vous devez contacter ce prospect.



Remplissez votre vivier de talents de manière proactive

Pourquoi une approche chaleureuse fonctionne

Une fois que vous avez conseillé le responsable du recrutement et que vous avez établi les attentes à l'aide des données de vivier de talents, il est temps d'établir des priorités, de rechercher et d'approcher les candidats!

Au lieu de les démarcher à froid, essayez d'approcher vos prospects en passant par une connexion de deuxième degré, par exemple, un employé. Pourquoi : Les résultats parlent d'eux-mêmes. Résultats de l'utilisation de la méthode d'approche chaleureuse chez LinkedIn :

85 %

Taux de réponse InMail moyen lorsque des employés de 1er degré ont établi le contact

28 %

Taux de réponse InMail moyen lorsque des recruteurs ont établi le contact

« Le processus de rassemblement des idées clés de recommandations correspond vraiment au point critique. C'est à ce moment-là que nous devons vraiment valider ces données intéressantes que nous avons utilisées. »



Bob Spoer

Ancien stratège de marché des talents Ingénierie, LinkedIn.

Actuellement entrepreneur pour People/
Search/Partnerships, Ashoka.

Étape 3 : 🔻

Contactez des candidats grâce aux connexions mutuelles

Pourquoi:

- Il n'y a aucune raison d'utiliser une approche directe dans un monde connecté où vous avez accès à LinkedIn!
- En approchant des candidats passifs par l'intermédiaire d'un contact chaleureux ou après avoir partagé les recommandations d'un contact chaleureux avec des candidats passifs dans un InMail, vous pouvez tirer le meilleur parti de la relation de confiance entre le prospect et la connexion en commun.
- Votre objectif avec le sourcing de candidats passifs doit être que la personne ait une conversation sur la carrière avec un responsable du recrutement, même si le candidat n'est pas sûr à 100 % d'être intéressé.

Comment:

 $\overline{}$

- Après vous être assuré d'avoir rassemblé les bonnes personnes dans le vivier de talents en validant avec votre responsable du recrutement et en rassemblant des données de recommandations supplémentaires issues d'employés, il est temps de commencer à établir des contacts.
- Développez une relation avec le prospect et utilisez les données recueillies lors de la phase de recherche pour trouver la meilleure façon d'approcher chaque personne. Le recruteur est responsable du développement de la stratégie d'approche ; il est là pour faciliter le processus. Idéalement, l'approche sera réalisée par l'employé ou la connexion en commun la plus proche de l'individu afin d'augmenter les chances de réponse.
- Le recruteur doit trouver la meilleure façon de contacter le prospect
 - Premier choix l'employé le plus connecté
 - 2e choix le responsable du recrutement
 - 3e choix le recruteur
- Si le prospect ne répond pas :
 - Voyez si l'approche était suffisamment spécifique.
 - La personne ne souhaite peut-être pas discuter de sa carrière.



Définissez les priorités



Recherchez et vérifiez les recommandations



Contact grâce aux connexions mutuelles



Remplissez votre vivier de talents de manière proactive



Étape 4 : 🔻

Remplissez votre vivier de talents avec des candidats de manière proactive

Pourquoi:

7

- En remplissant votre vivier de talents de manière proactive pour les postes à haute priorité au lieu de réagir à chaque nouvelle offre d'emploi, les organisations peuvent surveiller et augmenter la vitesse et l'efficacité de leurs équipes de recrutement.
- En passant d'un recrutement réactif à un remplissage proactif du vivier de talents, les recruteurs peuvent libérer leur temps pour des conversations stratégiques avec les responsables du recrutement afin de parler du profil de compétences souhaité de leurs équipes.

Comment:

7

- Le remplissage proactif du vivier de talents est une question de processus et de suivi des recruteurs individuels.
- Une fois que ces statuts sont ajoutés, les recruteurs et les leaders du recrutement peuvent voir où leurs prospects arrivent dans le funnel et suivre la vitesse et les progrès.



Remplissez votre vivier de talents de manière proactive

Pour remplir le vivier, utilisez ces exemples de marquages et de statuts

Nouveau prospect:

Ce prospect vient juste d'être ajouté au vivier de talents et n'a pas avancé dans le processus.

Attente de vérification de référence :

Une vérification de référence a été demandée, cependant il faut toujours rassembler deux (ou plus) commentaires positifs sur le prospect avant de poursuivre.

Approche AT:

Une personne de l'équipe d'acquisition des talents a contacté le prospect.

Approche Emp.:

Un employé a contacté le prospect pour obtenir son engagement

Approche responsable :

Le futur responsable est entré en contact avec le prospect pour obtenir son engagement au nom de l'organisation.

Aucune réponse :

Le prospect n'a pas répondu à l'approche.

Non intéressé :

Le prospect a répondu à votre approche mais a indiqué qu'il ne souhaitait pas s'engager.

Ne correspond pas à ce poste :

Nous avons déterminé que ce prospect n'est pas quelqu'un que nous souhaitons retenir maintenant en fonction de ses compétences.

Contact automatisé :

Le prospect est dans la phase de contact automatisé et reçoit des contacts automatisés réguliers de la bonne personne.

Déplacé vers le système de suivi des candidatures :

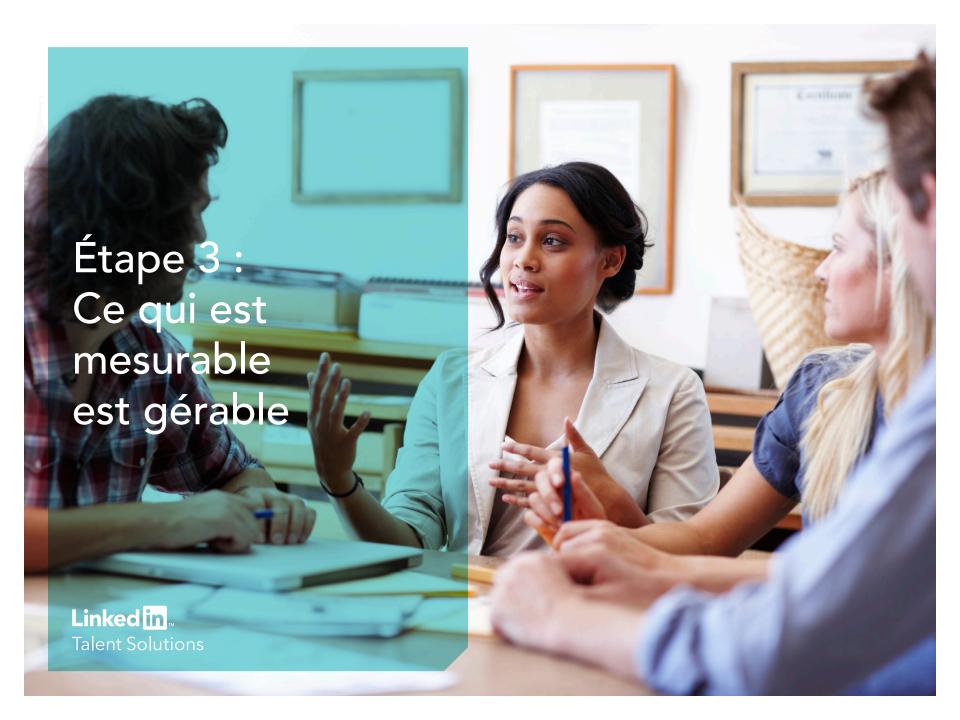
Ce prospect a décidé de postuler pour un poste dans votre organisation et est entré dans le processus de recrutement via le système de suivi des candidats.

Non qualifié :

Le prospect ne s'intègre pas au vivier de talents selon ses compétences et les commentaires fournis à partir du processus de vérification des références.

Ne pas contacter :

Le prospect a indiqué ne pas vouloir être contacté par votre entreprise.



Définissez vos objectifs de recrutement

Vous devez impérativement définir ce qui suit afin de mesurer et d'atteindre le succès :



L'objectif clé de votre entreprise



Votre objectif de recrutement qui se rapporte à cet objectif



Les indicateurs de succès que vous surveillerez pour atteindre cet objectif



Les cibles que vous souhaitez atteindre pour réussir

« Ce qui est mesuré est fait. »



Peter Drucker
Consultant en gestion,
éducateur et auteur.

¹ Flickr Creative Commons Isaac Mao

Exemple d'ajustement de vos indicateurs de succès pour correspondre aux besoins de votre entreprise

Objectif d'entreprise	Indicateurs de succès de recrutement
– Entrée dans un nouveau lieu, produit ou service	# d'embauches, temps avant que le candidat n'accepte d'être embauché, notoriété de la marque et engagement
Ralentissement des embauches, fusion ou acquisition	Rétention, nouveaux classements de performances d'embauches
Compétition d'entreprises ou de talents, diversité	# d'embauches, temps avant que le candidat n'accepte d'être embauché, notoriété de la marque et engagement
Embauches de cadres, planification de la succession	Rétention, nouveaux classements de performances d'embauches



Jennifer Hill Recruteur principal Main Street Hub

LinkedIn Talent Connect SF, Recruiting Metrics That Really Work For You, (oct. 2014).

Exemples d'indicateurs de succès de recrutement à surveiller

Sourcing

- Augmentez vos taux de réponses InMail de X % à Y %
- RSI : Augmentez les candidats par source de X %
- RSI: Augmentez les personnes interviewées par source de X %
- RSI : Augmentez les offres par source de X %
- RSI : Augmentez les embauches par source de X %
- RSI: Diminuez les coûts (par candidat, embauche) par source de X %

Marque de talent

- RSI : Augmentez les visites de sites de carrière de X % mois après mois.
- Augmentez le nombre d'abonnés de l'entreprise de X % mois après mois
- Augmentez le % de recruteurs avec une présence sociale optimisée
- Augmentez votre Index de marque de talent LinkedIn de X % lié aux concurrents de talents clés pour les régions/fonctions à haute priorité
- Augmentez les cotes d'expérience des candidats (i.e. NPS, CSAT, etc.) de X %
- Augmentez les taux d'acceptation des offres des candidats de X %

Recrutement général

- Diminuez le temps de candidature de X % (par département, recruteur, type de poste, et.)
- Diminuez le coût par embauche de X %
- Améliorez les taux de satisfaction du responsable du recrutement pour les nouvelles embauches (c'est-à-dire NPS, CSAT, etc.) de X % comme indicateur pour augmenter la qualité des embauches

Les 6 indicateurs de recrutement qui comptent de Lou Adler















Lou Adler PDG The Adler Group

Lou Adler, LinkedIn Talent Blog, The 6 Recruiting Metrics That Really Matter (les 6 indicateurs de recrutement qui comptent vraiment) (fév.2015).

48

Outils pour vous aider à suivre les performances de recrutement

N'oubliez jamais de :

Rapports de système de suivi des candidatures :

Embauches, temps, taux d'acceptation des offres

Médias sociaux :

Taux de réponses InMail, abonnés à l'entreprise, Index de marque de talent

Google Analytics

Trafic du site de carrière

Finance:

Données de dépenses et de coûts

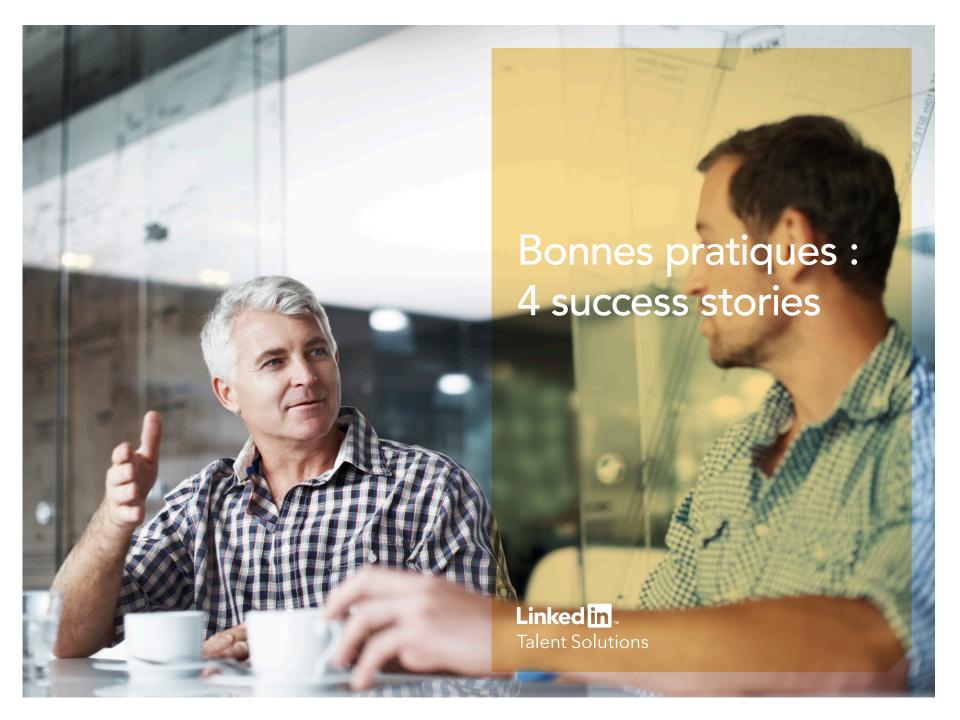
Outils d'enquête :

Satisfaction du responsable des recrutements, satisfaction des candidats

- 1. Lier les indicateurs à vos objectifs de recrutement et à vos objectifs d'entreprise.
- 2. Après avoir identifié vos indicateurs, définir des objectifs SMART qui sont spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis.
- 3. Créer un tableau de bord analytique qui vous permet de surveiller et d'ajuster, de vous concentrer davantage sur le recrutement et de consacrer moins de temps au reporting.

« N'attendez pas que les standards de l'industrie arrivent sur le marché. Si certains standards sont en cours, les entreprises de classe mondiale créent leurs propres systèmes et utilisent des outils de fournisseurs pour commencer. Il n'existe pas d'ensemble « complets » d'indicateurs, quelle que soit l'entreprise. » ¹

Bersin by Deloitte, WhatWorks Brief: High-Impact Talent Analytics - Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function, (oct. 2013).



Histoire n°1 7

Red Hat trouve des ingénieurs en combinant des données de sources multiples



À propos de Red Hat :

 $\dot{}$

Red Hat est le premier fournisseur mondial de solutions logicielles open source, et le berceau d'une plate forme open source connue sous le nom de Linux.

Problème d'entreprise :



L'entreprise opère dans le secteur compétitif et évolutif de la technologie logicielle, où la concurrence pour le talent de l'ingénierie est élevée.

Problème de recrutement :



En 2013, Red Hat prévoyait une croissance des revenus de 17 %, ce qui a engendré le besoin d'embaucher rapidement 1 100 ingénieurs.

Stratégie:

7

Sourcing social en externe:

Red Hat a été l'une des premières entreprises à adopter LinkedIn Recruiter, ce qui lui a permis d'identifier des viviers de talents d'ingénieurs, des prospects InMail, et de remplir son vivier de talents de manière proactive. Red Hat a aussi créé un groupe de marque employeur qui publie de manière proactive des mises à jour sur l'organisation vers Twitter, Facebook, LinkedIn et d'autres réseaux sociaux.

Sourcing social en interne :

Red Hat a créé une équipe dédiée pour surveiller les communautés techniques en ligne et rechercher des candidats qualifiés parmi les personnes qui publiaient des réponses. Red Hat publie parfois ses propres problèmes épineux sur des forums en ligne et contacte les prospects qui proposent des solutions créatives.

Recommandations:

Red Hat a encouragé les recommandations d'employés naturellement actifs dans les communautés en ligne de programmeurs open source qui discutaient activement de problèmes de l'industrie avec des prospects externes. L'entreprise a amplifié son programme incitatif de présentation des employés et de reconnaissance, en considérant ses 5 900 employés comme des recruteurs.

Outils innovants:

Red Hat souhaitait embaucher des ingénieurs ayant une expérience dans les logiciels open source. L'entreprise a donc ciblé stratégiquement des candidats qui publiaient du code open source publiquement disponible en ligne. Red Hat a dirigé « Gild », un outil qui identifie des candidats ingénieurs difficiles à trouver uniquement par sourcing social. Gild note et classe le code accessible au public d'un prospect trouvé sur plus de 60 sites de niche du monde entier tels que Google Code, Github, Bitbucket et Stack Overflow, ainsi que sur les blogs et les sites Web personnels. En combinant cet outil à LinkedIn, Red Hat a aidé les recruteurs à établir un contact avec des prospects en les approchant par l'intermédiaire de connexions partagées.

Résultats et enseignements tirés :

7

Recommandations:

Les recommandations représentent désormais 50 % des nouvelles embauches de Red Hat.

Pilotez d'abord avec une petite équipe

puis déployez les changements avec l'aide du fournisseur. Cela diminue les coûts du pilote et établit les résultats avant d'étendre et de mettre à l'échelle un nouvel outil.

Faites appel au sourcing social

Leur engagement dans les communautés d'ingénierie en ligne via des employés et des recruteurs a été essentiel pour leur succès.

Utilisez des sources multiples de données

Cela a permis à Red Hat de compléter les outils de sourcing social avec la fonction de notation de Gild. Au lieu d'atteindre 50 candidats, par exemple, un recruteur pouvait rapidement se concentrer sur les 5 ou 6 meilleurs prospects en regroupant plusieurs flux de données.

Bersin by Deloitte, WhatWorks Brief: High Impact Talent Acquisition: Key Findings and Maturity Model, (sept. 2014).

Histoire n°2 7

LinkedIn crée un nouveau poste « Stratège de marché des talents » pour un sourcing proactif



Objectif d'entreprise :

7

LinkedIn est le plus grand réseau professionnel mondial. C'est une entreprise de technologie et de médias sociaux qui requiert des ingénieurs de haut niveau pour bâtir des produits innovants et agiles. Pour rester compétitive, elle a aussi besoin de vendeurs B2B et de directeurs des ventes pour vendre ses solutions SaaS au marketing, aux ressources humaines et aux fonctions de vente.

Objectif de recrutement :

7

LinkedIn avait besoin de recruter des postes à haute priorité tels que des ingénieurs et des responsables des ventes. Dans la Silicon Valley, la compétition pour les ingénieurs et commerciaux de logiciels fait rage.

Solution:



Nous avons créé un nouveau poste de Stratège de marché des talents dont la tâche principale était de contacter les meilleurs candidats et de les conduire vers des postes clés.

Objectif:

7

Nous voulions passer de :

Recrutement traditionnel

Stratège de marché des talents remplissant le vivier de talents de manière proactive et stratégique pour les postes clés

Réactif aux activités de l'entreprise

 Approche proactive qui s'associe aux activités avant que les besoins ne soient spécifiquement identifiés

Jockey de recherche de mots-clés

Rechercher une seule fois, affiner, puis gérer

Donner la priorité au haut de la liste de recherche Donner la priorité aux candidats les plus adaptés et susceptibles de rejoindre LinkedIn

Approche des candidats à froid

Approche chaleureuse et personnalisée via les employés

Connaissance du marché des → talents dispersée

Connaissance du marché des talents quantifiée

Stratégie :

7

- Identifier et augmenter l'engagement dans les viviers de talents essentiels
- Engager les viviers de talents essentiels comme « communautés de talents » en cours
- Convertir les viviers de talents essentiels en embauches
- Intensifier les conversations avec les responsables du recrutement et l'entreprise
- Ce que fait le Stratège de marché des talents
 - Il crée une stratégie « Marché total adressable » proactive qui donne la priorité aux meilleurs candidats en fonction de la qualité et de la probabilité que ces candidats rejoignent LinkedIn
 - Il recherche les candidats les plus prioritaires en discutant avec des employés connectés à ces candidats
 - Il utilise cette recherche pour créer une approche de sensibilisation personnalisée et directe
 - Il contacte les prospects pour susciter en eux l'intérêt de devenir un employé
- Calendrier et processus : Cette approche de sourcing est née en septembre 2013 et a été lancée au 4e trimestre de l'année 2014. Nous avons dirigé cette approche à la fois dans les Ventes et l'Ingénierie pendant les premier et deuxième trimestres de l'année 2014. Au cours de l'année dernière, nous avons expérimenté et compris ce qui fonctionnait vraiment bien et ce que nous pouvions améliorer. Cet essai nous a apporté énormément de données sur la façon dont nous pouvons et nous devons développer les viviers de talents à partir de maintenant.

Résultats :

7

Après 1 an :

18+

embauches effectuées en Ingénierie

embauche dans la Vente, avec 55

prospects désormais au stade de l'entretien

500+

sources de vérifications de références d'employés regroupées

85

de réponses InMail suite à des approches chaleureuses

Histoire n°3 7

B/E Aerospace utilise une recherche des migrations et lieux de vivier de talents pour recruter des personnes ayant des compétences de niche



À propos de :

 $\overline{}$

B/E Aerospace est un leader mondial spécialisé dans les pièces d'intérieur de cabines, la distribution de ceintures et les services logistiques pour les avions commerciaux et d'affaires ainsi que pour les jets militaires.

Problème :

L'équipe des ressources humaines de B/E Aerospace avait besoin d'identifier des talents sur le marché du travail de l'ingénierie aérospatiale ultra-compétitif, dotés non seulement de capacités stratégiques et d'innovation de prochaine génération, mais aussi ouverts à une relocalisation sur Seattle.

Stratégie:

Stra

L'entreprise, avec le soutien de CEB Talent Neuron (la division d'analyses des talents de CEB), a appliqué une recherche à partir des sources de données pour comparer objectivement différentes villes en fonction de la disponibilité et des comportements migratoires du vivier de talents. CEB Talent Neuron a également surveillé les informations concurrentielles pour évaluer la compétitivité du marché et a fourni des « éléments de discussion » de relocation uniques pour les villes sélectionnées.

Résultat :

L'analyse complète a aidé B/E Aerospace à cibler et à établir des priorités dans ses investissements de recrutement et à éviter de gaspiller de l'argent en publicité sur les mauvais marchés.

Histoire n° 47

Intermountain Health Care augmente la rétention en améliorant la sélection des embauches

$\grave{\mathsf{A}}$ propos de :

7

Intermountain Healthcare est un système de soins de santé entièrement intégré aux États-Unis opérant dans l'Utah et dans le sud de l'Idaho. Avec 22 hôpitaux, 155 cliniques et 34 000 employés, c'est l'employeur privé le plus important de l'Utah.

Problème:



Les employés de Pro Re Nata (PRN) avaient un taux de turnover élevé de 41 pourcent pendant la première année de travail. Un employé de PRN n'a pas d'horaires réguliers, il travaille par quarts au gré des besoins. Les responsables embauchaient de plus en plus d'employés de PRN de telle sorte que les employés de PRN constituaient plus de 34 pourcent des nouvelles embauches. Le coût projeté du turnover de PRN pour l'organisation s'est élevé à 18 millions de \$ sur 10 ans.



Stratégie:

- L'équipe d'analyse RH d'Intermountain a mis sur pied une équipe interdisciplinaire formée de membres d'équipes de la finance, du recrutement et de l'efficacité organisationnelle. Ils ont décidé de réduire le turnover de la première année parmi les nouvelles embauches de PRN de 12 pourcent.
- Afin d'améliorer le processus de recrutement, l'équipe a sélectionné et analysé quatre indicateurs : 1) des notes de présélection pour les candidats envoyées aux responsables du recrutement pour examen ; 2) le pourcentage de ces candidats réellement vus en entretien ; 3) le pourcentage de candidats reçus en entretien qui deviennent des embauches de qualité « cinq étoiles » ; et 4) le taux de rétention de 90 jours pour ces candidats. Ils ont surveillé ces indicateurs sur un tableau de bord.
- Après analyse, l'équipe a décidé d'affiner les questions de sélection pour représenter plus précisément le poste d'un PRN chez Intermountain et filtrer les candidats les moins qualifiés.
- Plus important, l'équipe a créé de nouveaux outils pour les responsables et les employés afin de gérer leurs horaires via des appareils mobiles car les employés ont indiqué que les problèmes d'horaires étaient la première raison expliquant le turnover.

Résultats:

7

La première année, Intermountain Healthcare a pu réduire le turnover de PRN au cours de la première année de 41 % à seulement 14 %.



Au début de la deuxième année, le taux de départ du groupe a continué à s'améliorer, en chutant de 5 %.

Bersin by Deloitte, WhatWorks Brief: High-Impact Talent Analytics–Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function, (avril 2014).



Vos aventures de recrutement basé sur les données commencent...

Voici un récapitulatif de tout ce que vous avez appris. Que les données soient avec vous pour recruter!

Soyez un conseiller stratégique pour les responsables du recrutement en utilisant des données

- Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien préliminaire
- □ Recherchez et affinez votre vivier de talents cible avec des données
- ☐ Rencontrez votre responsable du recrutement pour un entretien de suivi stratégique

Recherchez et affinez votre vivier de talents cible avec des données

- ☐ Recherchez une seule fois, puis enregistrez votre vivier de talents cible dans LinkedIn Recruiter
- □ Interprétez les données en les regardant autrement
- ☐ Affinez votre vivier de talents avec votre responsable du recrutement

Définissez des priorités, recherchez, puis atteignez les prospects

- ☐ Donnez la priorité aux candidats qui sont les plus susceptibles de répondre et qui correspondent le mieux à votre entreprise
- Recherchez des candidats à haut potentiel grâce aux recommandations
- Atteignez les candidats en optant pour une approche chaleureuse grâce aux
- ☐ Connexions de 2e ou 3e degré
- ☐ Remplissez votre vivier de talents de manière proactive pour suivre votre processus relationnel et
- □ collaborer avec votre équipe

Boostez les performances de recrutement de votre équipe à l'aide d'indicateurs et de cibles

- ☐ Définissez vos objectifs d'entreprise, vos objectifs de recrutement, et les indicateurs liés au succès
- ☐ Définissez des objectifs SMART pour vos indicateurs
- ☐ Surveillez régulièrement et ajustez

Autres ressources utiles sur le recrutement basé sur les données

En savoir plus sur notre outil d'idées clés de recherche

dans le LinkedIn Talent Solutions Learning Center



Un plan en 7 étapes pour mesurer et améliorer la qualité des embauches

par Lou Adler



Rapports de viviers de talents gratuits LinkedIn

sur SlideShare



5 façons d'utiliser es données pour recruter plus efficacement

par Jenny Jedeikin



3 principes du recrutement basé sur les données

7 par Brendan Browne



Vos indicateurs
comptent-ils?

par Bradley Lawrence



Les 6 indicateurs de recrutement qui comptent vraiment

7 par Lou Adler



À propos de LinkedIn Talent Solutions

Recrutez des talents de qualité – passifs et actifs, externes et internes – sur le plus grand réseau professionnel du monde.

Trouvez la bonne personne pour le poste plus rapidement avec les solutions de recrutement social de LinkedIn.

Donnez un accès total à plus de 347 millions de professionnels

Attirez, trouvez et embauchez des talents pendant que vous dormez grâce à nos puissants outils de marque de talent, de sourcing, de pipelining, et d'offres d'emploi.

Abonnez-vous à notre Blog : talent.linkedin.com/blog/

Suivez-nous sur LinkedIn : linkedin.com/company/linkedin

Suivez-nous sur Slideshare : slideshare.net/linkedin-talent-solutions

Suivez-nous sur Twitter : @hireonlinkedin

Suivez-nous sur You Tube : youtube.com/user/LITalentSolutions

En savoir plus sur LinkedIn Recruiter : Demandez une démo gratuite

Auteur

Contributeurs et influenceurs



Esther Lee Cruz
Responsable des
aperçus et des contenus
marketing,
LinkedIn



Anne-Marie Ryan Recruteuse principale LinkedIn



Bob Spoer Stratège du marché des talents -Engineering LinkedIn



Brendan Browne
Directeur principal de
Global Talent
Acquisition
LinkedIn

Esther adore mettre en relation les gens et les opportunités.

Elle aime apporter de la satisfaction et une pensée révolutionnaire à la gestion du secteur du recrutement.



Matt Tague Stratège du marché des talents - Recruteur principal LinkedIn



Mia Peterson Responsable projet associé, Acquisition des talents, LinkedIn



Nick Wiik
Responsable
marketing produit
associé
LinkedIn



Peter Rigano Associé analyse des talents LinkedIn



Dion Love
Stratège narratif,
CEB (Corporate
Executive Board)



Glen Cathey
Vice-président
principal, Innovation et
stratégie des talents
Kforce



Josh Bersin Président et fondateur Bersin by Deloitte



Lou Adler
PDG
The Adler Group



Robin Erickson
Vice-président,
Recherche
d'acquisition de talents
Bersin by Deloitte