

« LinkedIn s'est imposé comme le réseau professionnel incontournable nous permettant d'entrer en contact directement avec des professionnels qualifiés afin d'optimiser nos coûts ».

Claire Schnoering
Directrice du Développement RH

© Lisa RICCIOTTI

Étude de cas VINCI Construction France

LinkedIn permet à VINCI Construction France de réduire ses coûts de recrutement, d'atteindre les bons profils et de valoriser sa marque employeur.

En bref

- L'opportunité d'accéder directement à des candidats aux profils très variés
- L'optimisation de la recherche de candidats en terme de temps et de coût
- La création d'une communauté de membres réceptifs à l'actualité de votre société
- Le prolongement de sa marque employeur sur le web

Profil de l'entreprise

Numéro un français du BTP, VINCI Construction France mène chaque année près de 10 000 chantiers et réalise un chiffre d'affaires de plus de 6 milliards d'euros. Présent sur l'ensemble du territoire à travers un réseau de 467 implantations, il emploie 24 000 collaborateurs. Il met à la disposition des donneurs d'ordre publics et des opérateurs privés ses compétences en bâtiment, génie civil, hydraulique, ainsi que ses savoir-faire spécialisés pour les missions les plus étendues, du marché de gros œuvre seul à la conception-construction tous corps d'état, du développement immobilier aux partenariats public-privé.

Toujours à la recherche des meilleurs talents dans chaque domaine, VINCI Construction France a prévu de recruter 2 000 personnes dont 500 cadres cette année en France.

Enjeux pour l'entreprise

Adapter notre stratégie recrutement à un nouvel environnement

VINCI Construction France entretient depuis longtemps des relations étroites avec le milieu étudiant pour attirer et recruter les jeunes talents de demain. Au-delà des outils classiques du recruteur (diffusion d'annonces en interne et en externe), le groupe mobilise également le savoir-faire de partenaires spécialisés dans le recrutement ou l'approche directe pour identifier les meilleurs candidats expérimentés sur le marché. L'évolution se fait aujourd'hui sur la partie digitale avec l'accès au web social. Le réseau professionnel LinkedIn est un nouveau canal de recrutement et de communication qui donne accès à une plus grande variété de profils de part sa couverture internationale et multi métiers. Nous y retrouvons de plus en plus de profils qui répondent à nos besoins.

Faire vivre nos viviers de candidats

Un poste de chargé de recherche a été créé chez VINCI Construction France pour créer et entretenir des relations avec un vivier de candidats préalablement identifiés par métier. L'objectif est d'anticiper les demandes futures des managers et d'être en mesure de proposer régulièrement des offres attractives à des candidats de valeurs. Talent Pipeline nous permet de gérer tous ces contacts qualifiés dont le profil est constamment à jour.

Optimiser les coûts de recrutement

LinkedIn est un outil efficace dans lequel nous portons de grands espoirs en matière de réduction de nos coûts de recrutement. Notre licence est d'ores et déjà amortie et les job slots permettent de faire tourner des annonces ciblées et attractives toute l'année.

Communiquer autrement sur la marque employeur

LinkedIn nous permet d'optimiser la visibilité et la connaissance des entités du groupe auprès des candidats et d'interagir auprès des membres qui suivent nos pages entreprises et carrières. Nous avons la possibilité de partager avec toutes les personnes intéressées notre culture et de promouvoir nos valeurs. Nous pouvons également diffuser différents contenus mis à jour régulièrement tels que des témoignages de collaborateurs, des vidéos, les actualités de nos chantiers ou tout simplement nos annonces.

Pour aller plus loin nous avons imprimé une carte de visite avec les logos de VINCI Construction France et LinkedIn et la transmettons aux étudiants lors des forums afin de les rediriger vers nos pages entreprises et carrières. L'objectif est d'augmenter le nombre de membres qui nous suivent. Nous faisons croître notre communauté dans laquelle nous allons régulièrement puiser et identifier les futurs candidats.

"Nous avons créé une carte de visite que nous laissons aux étudiants afin qu'ils nous retrouvent et nous suivent sur LinkedIn."



Conseils pour les utilisateurs LinkedIn

- Mettez en place une stratégie de recrutement réseau social professionnel qui viendra compléter votre dispositif actuel. Elle vous permettra de cibler les bons candidats en fonction de vos besoins métier, et ce, en optimisant vos coûts.
- Créez en interne un partenariat avec les bonnes personnes, par exemple, le département communication, pour alimenter en contenu les pages recrutement et entreprise. Celles-ci vous permettront d'une part de développer votre communauté de membre, mais aussi de maintenir l'intérêt de vos futurs candidats à votre actualité.
- Utilisez le module work with us qui vous permet de profiter du réseau de vos membres pour diffuser plus largement vos informations entreprise et carrière.

Pour plus d'informations et savoir utiliser les solutions LinkedIn au mieux pour identifier et communiquer avec les professionnels, consultez fr.talent.linkedin.com.