



PEPSICO

“Des bons talents au bon moment”

Jim Schnyder, PepsiCo

Talent Pipeline de LinkedIn - Success story d'un client : PepsiCo

À propos de l'auteur

Jim Schnyder a passé les 11 dernières années à recruter chez PepsiCo. Il a supervisé le déploiement de Talent Pipeline au sein de l'équipe internationale d'acquisition de talents. Il a également été proclamé "GrandMaster Sourcer" à SourceCon 2011.

Cinq conseils pour tirer le meilleur parti de Talent Pipeline

Voir détails en page 2

1. Préparez le téléchargement
2. Préparez votre équipe
3. Créez votre propre structure au sein du système (tags, sources et flux de travail)
4. Créez une nomenclature de dossiers de projets
5. Soyez créatif en matière de formation et d'adoption par les utilisateurs

Avoir les bons talents sous la main au bon moment

Imaginez un monde dans lequel vous pourriez trouver des talents juste au moment où vous en avez besoin, un monde où vous pourriez recenser instantanément les viviers de talents ciblés selon les régions et les fonctions, suivre leur évolution professionnelle, rester en contact avec eux, puiser dans ces viviers à mesure que les opportunités de recrutement se présentent, tout cela de façon transparente à travers une équipe internationale d'acquisition de talents. Talent Pipeline de LinkedIn est une solution qui peut nous y mener plus vite qu'on ne le pense.

Même chez PepsiCo où nous avons la chance d'avoir de nombreux chercheurs d'emplois actifs dans notre système, nous avons besoin de parcourir le vivier de talents au complet, qu'ils soient en recherche de poste ou non, afin de trouver les bons candidats. C'est seulement lorsque quelqu'un vient taper sur l'épaule d'un excellent employé satisfait de son sort en lui présentant une meilleure opportunité que celui-ci peut commencer à réfléchir à un changement.

Travailler avec des candidats passifs ressemble beaucoup à un processus de vente : vous devez identifier vos prospects, les contacter, développer des relations et gérer ce groupe de personnes au fil du temps pour convertir des prospects en candidats, puis les recruter. Pour gérer les prospects, Pepsi a essayé divers outils de CRM qui présentaient tous le même inconvénient : dès que l'information était saisie, elle devenait obsolète. Nos prospects changeaient de secteur, de fonction, de région, ou même de nom, alors que leurs fichiers demeuraient statiques.

Notre équipe de sourcing utilisait ces outils de CRM, mais les autres membres de l'équipe n'en voyaient pas l'intérêt ou bien n'y avaient pas accès. Ils ont donc continué à utiliser leurs propres solutions : une feuille de calcul sur un disque dur, une pile de cartes de visite dans un tiroir, une pile de CV dans un classeur, un tas de notes collées au mur. Avec ces techniques individuelles et "low-tech" déployées partout dans le monde, il n'y avait pas un vivier de talents structuré mais plutôt une multitude de prospects dispersés.

Je pense réellement que notre monde est en train de changer avec le lancement de Talent Pipeline de LinkedIn. Nous avons maintenant un système centralisé dans lequel nous pouvons créer des viviers de talents basés non seulement sur les recherches dans LinkedIn, mais également sur d'autres sources que nous téléchargeons, telles que des feuilles de calcul et des fichiers de CV, désormais toutes accessibles et modifiables de n'importe où.

Nous voyons déjà notre équipe collaborer de façon plus volontaire, puisque nous utilisons des codes de recrutement pour tous les prospects et les taguons correctement afin de pouvoir suivre les contributions de chacun. Ces nouveaux outils font partie de la plate-forme Recruter de LinkedIn, que l'équipe utilisait déjà. Elle est intuitive et pratiquement devenue un standard dans le secteur.

Avec Talent Pipeline, et c'est ce qui rend Talent Pipeline indispensable, chaque prospect est en permanence à jour. Les prospects téléchargés sont introduits dans le réseau des 225 millions d'utilisateurs LinkedIn et reliés à leur profil correspondant. Désormais, lorsque nos prospects évoluent nous sommes capables de suivre leurs progrès avec des informations à jour, et de rester en contact avec eux. Nous pouvons également utiliser leurs statuts, leurs recommandations et leurs groupes afin que nos communications restent pertinentes et utiles.

Voici un exemple de ma vision "des bons talents au bon moment". Imaginons par exemple que je recrute régulièrement des comptables dans la même région. Je peux effectuer une

recherche ciblée avec Recruter d'un côté, et de l'autre rassembler des prospects en dehors de LinkedIn et les télécharger dans Talent Pipeline. Beaucoup seront automatiquement associés à leurs profils LinkedIn ; s'ils ne le sont pas, LinkedIn crée un dossier qui n'existe que dans mon système.

Au fil du temps, je peux revenir sur ce vivier, rester en contact, et lorsque je recrute un autre comptable dans la région dans 9 mois, je saurai exactement par où commencer. Je peux filtrer au sein de ce groupe et envoyer des messages sélectifs, me manifester pour voir si certaines personnes sont intéressées ou si elles connaissent quelqu'un susceptible de l'être. Plus besoin de redémarrer à zéro. Nous pouvons réaliser cela avec certains talents avec lesquels il est parfois difficile de rester en contact.

Même si vous aimez déjà LinkedIn Recruter, d'ici quelques mois vous vous demanderez comment vous avez fait sans cette fonctionnalité jusqu'ici. Si vous n'utilisez pas encore LinkedIn Recruter, c'est le meilleur moment pour vous lancer.

Cinq conseils pour tirer le meilleur parti de Talent Pipeline

Les recruteurs de PepsiCo ne tarissent pas d'éloges sur Talent Pipeline, qu'ils adorent utiliser. Voici cinq astuces qui nous ont aidés à démarrer rapidement pour que nos recruteurs puissent facilement adopter le système et s'en servir à bon escient.

1. Préparez le téléchargement

Talent Pipeline vous permet d'ajouter des prospects rassemblés dans des feuilles de calcul, dans des dossiers et ailleurs sur la plate-forme LinkedIn Recruter. Organiser correctement ces données permet ensuite un téléchargement rapide. Créez sur votre disque dur des dossiers avec des noms de sources spécifiques et des tags potentiels, puis ajoutez ces informations pour de futurs téléchargements.

2. Préparez votre équipe

Chez PepsiCo, quatre questions revenaient régulièrement : Quelle est la différence avec LinkedIn Recruter ? Pourquoi avons-nous besoin de ce produit si nous suivons tous les candidats dans notre système interne de suivi des candidatures ? Ce système de suivi du travail est-il conforme aux lois en vigueur ? Que se passe-t-il si une personne n'est pas sur LinkedIn actuellement ? Une préparation préalable garantit que votre équipe comprend les réponses avant la formation. LinkedIn fournit également de la documentation sur les bonnes pratiques et les questions fréquentes pour accompagner la formation de l'équipe.

3. Créez votre propre structure au sein du système (tags, sources et flux de travail)

- Définissez la façon dont vous prévoyez d'utiliser Talent Pipeline avec des noms de sources, de tags et de processus, et diffusez cette méthode auprès de votre équipe pour qu'elle y adhère.
- Rassemblez une petite équipe ad hoc d'utilisateurs intensifs qui peuvent vous aider à développer votre liste de sources et de tags.
- Ne compliquez pas inutilement le flux de travail. Au départ, nous avions plus de 30 étapes dans notre flux de travail, ce qui était trop complexe. Nous avons fini par adopter le processus standard de LinkedIn.
- Obtenez l'adhésion de votre équipe pour les sources, le flux de travail et les tags bien avant la date de lancement. Cela aide votre équipe dans la phase de récolte et de préparation.

4. Créez une nomenclature de dossiers de projets

Beaucoup d'éléments tournent autour des dossiers de projets et des campagnes. Le fait d'avoir clairement défini un processus de nommage des dossiers aide à rester organisé. Nous avons décidé d'utiliser : RecruterNomdefamille_Poste_Butdudossier. Lorsque vous déplacez des prospects en utilisant les mises à jour groupées dans Talent Pipeline, vous avez parfois besoin de sélectionner un nom de dossier. Il vous faut pouvoir le sélectionner à partir d'une liste déroulante. Si vous êtes un utilisateur de LinkedIn Recruter, tous vos dossiers seront conservés lorsque vous basculerez vers Talent Pipeline. Saisissez cette opportunité pour renommer et organiser certains dossiers avant le lancement.

5. Soyez créatif en matière de formation et d'adoption par les utilisateurs

1. Créez une procédure guidée pas-à-pas du système comprenant l'ajout d'un prospect, de sources et de tags et de commentaires dans un premier temps puis comment passer ensuite à l'étape de "prise de contact". Entraînez les utilisateurs à télécharger des feuilles de calcul et à associer des prospects avec les profils LinkedIn.
2. Effectuez des exercices ludiques pour encourager l'adoption, par exemple une chasse au trésor Talent Pipeline, une certification d'expert qui suscite l'enthousiasme, une compétition de recrutement qui tire parti de l'outil, ou encore un concours basé sur l'utilisation du système (statistiques à l'appui).
3. Formation, formation, formation : toujours poursuivre la formation. Demandez à votre responsable LinkedIn d'organiser un webinaire de formation au déploiement. Enregistrez-le et utilisez-le pour les nouveaux utilisateurs. Dès qu'une bonne pratique est identifiée, utilisez un outil comme SnagIt pour créer une capture d'écran vidéo pendant que vous passez le procédé en revue. Partagez la bonne pratique et enregistrez-la dans un fichier central pour de futures formations d'utilisateurs. Consultez également la newsletter LinkedIn ou les blogs pour de nouvelles façons de tirer parti de l'outil.

Pour plus de bonnes pratiques en matière de gestion de viviers de talents, consultez <http://fr.talent.linkedin.com/talentpipeline/resources>

Pour activer Talent Pipeline dès aujourd'hui, contactez votre responsable clientèle LinkedIn