

Outil / En résumé :

Si les entreprises veulent recruter des jeunes talents pour renforcer leurs équipes, elles ont tout intérêt à moderniser leur processus de recrutement. L'idée de cet outil est de mettre en place une application pour permettre aux futurs employés de postuler en un clic et depuis un périphérique mobile.

Objectif :

Les générations Y et Z arrivent progressivement sur le marché du travail et elles ont des attentes plus élevées quant à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Pour les satisfaire, l'entreprise doit se transformer et le processus d'embauche est un exemple de transformation à adopter. Certaines entreprises tel que Google le font déjà et le processus d'embauche va de plus en plus ressembler à quelque chose comme une plateforme mobile regroupant les offres d'emplois. Une personne intéressée pourra postuler en un clic et la suite du processus se fera par un téléphone avant de rencontrer la personne physiquement. Pour que ce système fonctionne, l'entreprise doit en connaître suffisamment sur les candidats. L'application mobile doit stocker des informations pertinentes comme un test de personnalité, le parcours des candidats et une description de chacun.

Avec ce type d'informations, l'entreprise peut faire un premier tri et ne contacter que les plus à même de remplir les fonctions souhaitées.

Contexte :

Recruter un nouvel employé prend du temps, il faut remplir le descriptif du poste, auditer plusieurs personnes dont certaines plusieurs fois et à chaque fois il faut trier les dossiers que l'entreprise souhaite garder. Pour les candidats, cela prend également du temps car il faut souvent cacher à son employeur actuel que nous cherchons un nouvel emploi et les entretiens à répétition sont difficiles à faire rentrer dans le planning.

De plus, la crise liée au coronavirus nous montre que le processus d'embauche traditionnel n'est pas agile dans le sens qu'il est actuellement impossible de rencontrer physiquement un futur employeur. Heureusement, les solutions de vidéoconférences permettent de pallier ce problème.

Compétences :

L'application ne demande aucune connaissance particulière si ce n'est de savoir naviguer entre les différentes interfaces et enrichir son profil avec un test de personnalité à réaliser directement sur l'application. Se décrire en moins de 200 mots est un exercice complexe car il demande un effort de synthétisation.

Méthodologie et conseils :

Plus le profil est précis et riche d'informations, plus le candidat a de chance de décrocher un emploi. Nous conseillons naturellement de remplir son profil attentivement et de postuler à plusieurs reprises sans se décourager si la première tentative n'est pas fructueuse. A noter qu'il n'est plus nécessaire de rédiger une lettre de motivation personnalisé pour chaque poste. Le descriptif est centré sur le candidat et pas sur l'entreprise convoitée.

Comment l'utiliser (Etapas) :

Lors de la première utilisation, il faut créer un compte sur l'application et se décrire afin d'enrichir son profil. Une fois ces informations saisies, l'utilisateur peut définir ses filtres de recherche. Le résultat se matérialise par une liste de poste pouvant correspondre aux attentes du candidat. Dès ce moment, il peut postuler en un clic et ses informations sont transmises à l'entreprise pour analyse. L'entreprise qui retient un dossier va contacter la personne par téléphone pour un premier contact. Le deuxième contact se fait physiquement afin de présenter l'équipe et de se faire une meilleure idée du candidat.

Avantages :

Cette application est avantageuse à la fois pour les candidats et pour les entreprises car les deux vont gagner du temps dans le processus d'embauche/recrutement.

Inconvénients ou Précautions à prendre :

Tout le succès de l'application réside sur la protection des données qui y sont stockées. En effet, personne n'a envie de voir son profil professionnel se retrouver entre les mains de n'importe qui. De plus, les lois sur la protection des données (RGPD et LPD par exemple) doivent être prises en compte lors du développement de l'application.

Limites de l'outil :

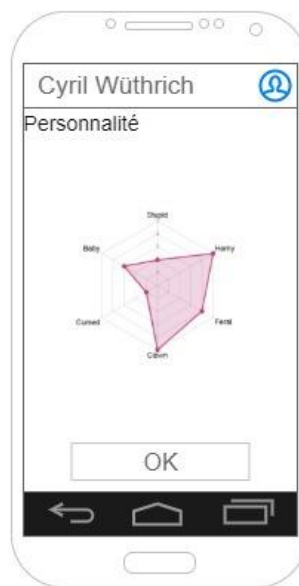
L'application décrite ici n'est qu'un moyen de mettre en place l'agilité dans le processus d'embauche mais il n'est pas la seule solution. D'ailleurs il apporte également certaines contraintes comme le fait de pouvoir postuler sans prendre un temps de réflexion. Il y a un risque pour les entreprises de recevoir un nombre très élevé de postulation. Le tri risque ainsi de prendre plus de temps.

Fonctionnalités :

A propos de moi



Personnalité



Mes critères de recherche



Mes choix : Liste de mes critères de recherche

Fonction / Formation / Etc. : Liste de tous les critères disponibles

Suggestions selon mes critères



Ces illustrations présentent des croquis des différentes interfaces proposées par l'application en question. L'objectif ici est uniquement de présenter des maquettes mais en aucun cas un design final de l'application.

On y voit ainsi une première maquette pour se décrire avec un texte libre n'excédant pas 200 mots afin de lire les descriptions rapidement. Sur la seconde se trouve le résultat d'un test de personnalité qui permet d'en apprendre plus sur le candidat mais cette fois d'une façon structurée. La troisième maquette permet de sélectionner le taux d'occupation, le corps métier, la fonction ou encore le lieu d'activité afin de cibler précisément les offres d'emplois. Puis, une dernière maquette qui contient la liste des postes répondant aux critères de sélection. Il ne reste plus qu'à confirmer l'intention de postuler dans les entreprises qui intéressent le candidat.

Mais au-delà d'une application, c'est tout une réflexion sur la modernisation des processus de recrutement dont il est question en digitalisant la prise de contact entre une entreprise et les candidats.