



Retraites Populaires

RECRUTEMENT 2.0 :

Automatiser le processus de recrutement : enjeux et gains

Secteur d'activité : Assurance

Effectif : 450 collaborateurs

Mise en place du SIRH : 2014

Besoin : Rationnaliser le processus et le temps des RH, centraliser les données

Principaux bénéfices :

- ✓ Centralisation complète des candidatures sur une seule plateforme
- ✓ Simplification de la ligne managériale, décisions simplifiées
- ✓ Gain de temps et de sécurité



Avec 1300 candidats en moyenne par an, Emmanuel CIANA, Planificateur-contrôleur Informatique aux Retraites Populaires, témoigne sur les enjeux et les gains constatés depuis la mise en place du SIRH pour la gestion du recrutement.

Propos recueillis lors du Club Utilisateurs du SIRH d'Adequasys.

Pouvez-vous nous présenter les Retraites Populaires et votre utilisation de la solution RH ?

« Nous avons mis en place et ouvert le SIRH aux collaborateurs en 2014.

Puis, au fur et à mesure, nous avons réintroduit plusieurs modules pour avoir, chez nous, presque tous les modules du SIRH.

La partie recrutement a été ouverte en 2016. L'objectif était de **pouvoir centraliser au mieux l'ensemble des besoins RH**, sur les recrutements. »

Pouvez-vous nous expliquer les enjeux des Retraites Populaires dans les recrutements des collaborateurs?

Comment cela se traduit-il dans le site candidat que vous avez mis en place ?

« L'enjeu principal était de **centraliser complètement les candidatures sur une seule plateforme, un seul point d'entrée.**

Les RH cherchaient vraiment à simplifier au mieux leur temps et à ne plus perdre de temps sur les différentes sources qu'ils avaient avant et surtout ce qui était papier. **Le but était donc d'avoir cette source qui serait complètement centralisée et maîtrisée.** »



« Le deuxième enjeu était **de simplifier le travail de la ligne managériale**. C'était quelque chose de très important au niveau du recrutement et de l'e-recrutement.

Cela a permis aux managers d'avoir des dossiers qui arrivent au fil de l'eau et non plus, comme à l'époque, des dossiers qui arrivaient en masse. Un manager recevait, en une fois, 15 dossiers, déjà préformatés par les RH. Ce n'est plus le cas maintenant.

En règle générale, **les managers ont plus de disponibilités et peuvent mieux suivre les dossiers.**

La transmission se trouve plus aisée pour les managers. **Ils ont une décision sur les sélections beaucoup plus facile à faire.**

Cela s'est traduit par un gain de temps notable et certain. De plus, **le fait de ne plus avoir de papiers permet de sécuriser une bonne partie de nos dossiers.**

Sur notre site internet, nous avons décidé de mettre un site de e-recrutement. Le but est que toutes les personnes souhaitant déposer leur candidature, le fassent uniquement sur le site internet. Nous avons des liens qui pointent sur notre site internet, ainsi tout est développé et déposé directement chez nous. »

Vous avez dernièrement changé de charte graphique sur votre site internet.

Avec cette nouvelle version, vous vous êtes posé la question de garder le site candidat intégré au site institutionnel ou de le mettre à part. Expliquez-nous ?

« L'approche était surtout de savoir comment nous pouvions, au niveau de notre charte graphique, la récupérer si nous étions sur notre site externalisé ou internisé.

Adequasys nous a donné la possibilité de récupérer entièrement notre charte graphique. Nous sommes donc sur un site externalisé avec la charte graphique complète qui a été intégrée.

L'utilisateur n'a absolument pas de décrochement, c'est transparent pour lui. Le grand avantage, pour nous, était la possibilité d'avoir un serveur au niveau informatique sur une DMZ délocalisée (*NDLR : une architecture de systèmes informatiques qui permet d'isoler les différents réseaux internet et notamment ceux ouverts au public et ceux internes à l'entreprise, pour plus de sécurité*).

Nous ne sommes plus sur notre site internet, ce qui est plus intéressant pour nous au niveau de la sécurité et des bases de données.

Nous avons de ce fait une base de données spécifique pour le site e-recrutement. Après toutes les analyses que nous avons faites, nous avons préféré partir sur un site externalisé, plutôt que d'internaliser le recrutement sur le site lui-même. »

Une autre question qui nous est beaucoup posée, et que vous vous êtes posé aussi, c'est la difficulté de proposer un site utilisable par tous les profils de candidats. Certains savent utiliser l'outil informatique, d'autres moins...

Comment avez-vous traité cette demande ?

« Nous avons traité cette demande justement en essayant de **simplifier le processus. Il est clair que le grand avantage est que le site tel qu'il est proposé est déjà relativement simple.**

Nous avons remarqué que nous avons des besoins de générer un **document unique qui reprendrait plusieurs documents**, nous avons aussi des besoins en ce qui concerne la **prévisualisation de tous les contrats.** »

Maintenant que vous avez mis ce recrutement automatisé en place, est-ce que vous avez déjà pu prendre un peu de recul et évaluer les gains de l'avoir informatisé ?

« **Nous avons bien amélioré les temps de réponse et de traitement des dossiers.** Ce qui a vraiment changé pour les RH, c'est le fait d'avoir la ligne managériale qui puisse traiter au fil de l'eau les candidatures et de ne plus avoir tous ces dossiers à traiter en amont à préparer, à sélectionner. **L'avantage est de les avoir en direct, c'est nettement plus pratique. Le gain est mesurable. Les RH sont entièrement satisfaits chez nous.** »

ADEQUASYS SUISSE

Chemin des Chalets, 9
1279 Chavannes-de-Bogis

Tél.: +41 (0) 22 776 90 85

www.adequasys.com



adequasys
add more...