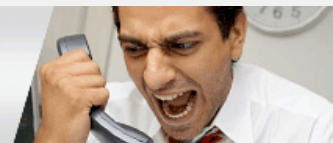




Le Portail
d'information
des Ressources
Humaines



Accueil **Actualité RH** Agenda RH Annuaire RH Librairie RH Enquête RH Emploi RH Formation My RH Café

Actualité RH



Envoyer

« Retour aux thématiques RH Imprimer l'article Envoyer à un ami



J'aime

Tweet 0

Les outils du e-recrutement, retour d'expérience avec le Groupe Saur

, 10 novembre 2009

Le Groupe SAUR (12 500 personnes, 1.5 Milliards de Chiffres d'Affaires) propose une offre de services globale dans le domaine de l'environnement. Le groupe est constitué de 3 grandes sociétés représentant ses 3 activités.

- Saur spécialisé dans les métiers liés au cycle de l'eau : production, traitement, distribution, gestion des services d'eau et d'assainissement, pose de canalisation et réhabilitation de réseaux, ainsi que traitement et élimination des sous-produits d'épuration.

- Stereau spécialisé dans la conception, la construction et l'assistance à l'exploitation d'usines de traitement d'eau potable et de stations d'épuration des eaux usées pour le compte de collectivités locales et de clients industriels.

- Coved maîtrise l'ensemble de la chaîne des métiers de la collecte, du nettoyage, du tri, de la valorisation et du traitement des déchets.



Afin d'optimiser ses processus du recrutement, le Groupe SAUR s'est doté d'une solution de e-recrutement.

My RH Line a rencontré Cédric Mendes, responsable emploi et mobilité du groupe SAUR.

My RH Line : Pourquoi avez-vous décidé de vous engager dans un tel projet ?



Cédric Mendes : Nous avons décidé de nous équiper d'une solution de gestion du recrutement afin d'optimiser notre organisation et acquérir souplesse, mais aussi qualité de service vis-à-vis de nos candidats. Nous souhaitons harmoniser nos pratiques de recrutement au niveau du groupe par l'utilisation d'un seul et même outil. Cela nous a également permis d'identifier, pour l'ensemble du groupe, un processus du recrutement à la fois commun et complètement conforme aux attentes du marché. Il y a des contraintes juridiques et éthiques très fortes à prendre en compte au-delà de l'efficacité d'un processus.

M. R. L.: Quelle valeur ajoutée avez-vous perçue grâce à cette collaboration ?

C. M : Aujourd'hui, la solution nous permet de mettre en lien tous nos responsables RH et recruteurs quelles que soient la société et la région dans lesquelles ils interviennent. Ils utilisent le même outil.

Nous avons maintenant un process optimisé et automatisé. Nous pouvons réaliser un meilleur suivi de l'activité recrutement au sein du groupe (volumes, délais, etc.).

Cela nous a permis également de recalibrer notre processus par rapport en veillant à être conforme aux exigences réglementaires au niveau de l'information des candidats ou de la non discrimination. Cette démarche nous a permis de composer un questionnaire tout à fait conforme aux exigences éthiques et de diversité.

Notre image employeur a également été améliorée.

Aujourd'hui, un candidat qui est intéressé par le groupe Saur est dirigé vers un portail RH unique qui est le prolongement de la solution profil search sur internet. Il a alors accès à l'ensemble de nos offres d'emploi et avec un moteur de recherche qui l'oriente en fonction de ses souhaits de métier ou de localisation.

Le formulaire d'inscription a été travaillé de telle sorte que déposer une candidature, sur notre site, prend moins d'une minute. Ce qui est très rare. Le candidat est invité, avant tout, à télécharger son cv et la solution, en front office, va analyser le CV (trouver le nom, le prénom, l'adresse, ...) automatiquement grâce au module de reconnaissance de mots et va lui présenter un dossier de candidature pré rempli au moins au tiers. C'est un gain de temps. Il ne reste plus au candidat qu'à remplir les informations permettant de constituer un dossier de candidature nous donnant un premier regard à la fois sur son profil, son expérience mais aussi sur ce qu'il recherche.

Cette nouvelle ergonomie a largement amélioré notre service aux candidats et contribue à notre image.



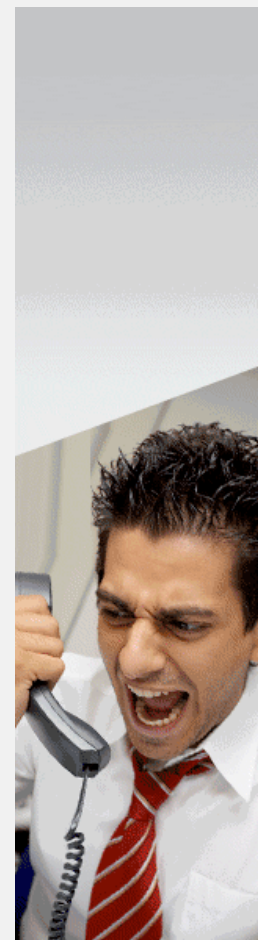
Annuaire SIRH



Annuaire Blogs RH



Cvthèque RH



Contact

- La rédaction
- Publicité
- Une question ?

Thèmes de l'actualité RH

- Formation, gestion des talents
- Emploi, e-recrutement
- Actualité des Ressources Humaines
- Marque employeur, RH 2.0
- SIRH, Externalisation RH

Thèmes de l'agenda RH

- ▶ Petit déjeuner RH
- ▶ Conférence RH
- ▶ Salon RH
- ▶ Atelier RH
- ▶ Archive agenda RH
- ▶ Formation RH
- ▶ Forum RH
- ▶ Portes Ouvertes
- ▶ Soirée RH
- ▶ Rencontres d'Affaires RH
- ▶ Initiative RH

M. R. L. : Comment s'est déroulée l'intervention de Profilsoft dans votre société ?

C. M. : Ce qu'il est important de comprendre, c'est que nous sommes un groupe. Nous avons donc effectué une procédure d'appel d'offres. Profilsoft a été benchmarké avec, dans un premier temps, une dizaine d'éditeurs de solution. 5 ou 6 éditeurs ont été étudiés conjointement avec la DSI et notre service achat. Nous les avons audités. Nous avons également effectué un travail de prise de références auprès d'utilisateurs et c'est au terme de cette procédure que nous avons retenu Profilsoft.

La préparation du projet en amont (l'identification de nos besoins, le benchmark et l'appel d'offres) a pris plus de la moitié du temps du projet. Une des raisons pour lesquelles nous avons retenu Profilsoft, c'est que l'implémentation est facilitée par la mise à disposition d'un outil spécifique, un cahier des charges automatisé. Il permet, une fois le travail en amont effectué, d'entrer très rapidement dans leur outil de conduite de projet. Vous intégrez vos souhaits, quel front office, et back office vous souhaitez, vous le programmez et très rapidement l'outil va construire votre solution à votre mesure.

Nous avons identifié où nous souhaitions aller avec la DSI. Nous n'étions pas une MOA un peu seule face à une complexité technique. Nous étions accompagnés par des informaticiens qui nous ont aidés à identifier la solution qui leur paraissaient à la fois techniquement la mieux aboutie et la plus simple en terme de mise en œuvre. La totalité du projet nous a pris moins de trois mois, ce qui très court par rapport aux autres propositions que nous avons étudiées.

Nous avons organisé une journée de formation par utilisateur, car la solution est très simple et ergonomique. C'est une solution qui est tournée vers l'utilisateur.

M. R. L. : Quel retour sur investissement percevez-vous ?

C. M. : La solution est installée depuis juin 2008.

Avec le recul, nous sommes satisfaits, tout fonctionne. Les recrutements se font, les publications se font, les utilisateurs l'utilisent, ce qui n'est pas toujours le cas.

La clé d'un projet c'est de faire adhérer les utilisateurs.

En termes de coût, nous avons gagné sur plusieurs plans. Tout d'abord les RH consacrent moins de temps à la gestion administrative du recrutement, ils peuvent donc optimiser leur activité. Profilsoft nous permet de publier automatiquement nos annonces chez nos partenaires (Monster, Cadres emploi, l'Apec), et de gérer automatiquement les réponses et la gestion du vivier de cv.

Nous sommes également gagnants par rapport aux job boards depuis la mise en place de cette solution. Avec plus de 1 500 recrutements par an, nous avons en permanence 70 ou 80 offres d'emploi sur la solution. Le retour sur investissement a été très rapide.

Propos recueillis par Anne-Sophie Duguay

www.saur.com

Les dernières sociétés référencées dans l'annuaire RH



Actualité Ressources Humaines	Cabinet de recrutement	Emplois RH	Information RH	Plan du site
Agenda RH	Logiciel RH, SIRH	Offre de stage RH	Emploi, e-recrutement	Mentions Légales
Annuaire RH	Société de conseil RH e-recrutement	Offre d'emploi RH	Formation, compétence	Webmaster
Librairie RH	Gestion de la paie	Espace recruteur RH	Management des RH	Dossier Presse
Création de e-CV	Conseil en mobilité	Mon e-CV	Marque employeur, 2.0	Ils parlent de nous
Emploi RH	Rejoindre l'annuaire RH	Cvthèque RH	Le clin d'oeil juridique	Contactez-nous
Les formations RH		Communication RH	SIRH, Externalisation RH	