

5

INDICATEURS CRUCIAUX QUE LES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT CONNAISSANT DU SUCCÈS SUIVENT

**Augmentez la rentabilité de
vos projets en améliorant ces
5 indicateurs essentiels !**



www.experienceaisolutions.com

(514) 954-8447

Les 5 indicateurs cruciaux que les responsables de l'embauche surveillent

Si vous êtes un responsable du recrutement pour une entreprise de logiciels/technologie B2B, nous savons que votre principal défi est d'optimiser la rentabilité des projets et de répondre à la demande à grande échelle.

Au cours de notre vaste expérience de travail avec de nombreux gestionnaires comme vous, nous avons vu de près vos difficultés :

1. Des postes vacants et de longs délais pour trouver les bonnes personnes hautement qualifiées
2. Taux de roulement élevé et épuisement de la main-d'œuvre
3. Les personnes sont attirées d'un projet à l'autre, ce qui dilue la base de connaissances.
4. Un processus de recrutement à forte intensité de main-d'œuvre qui ne donne pas de résultats.

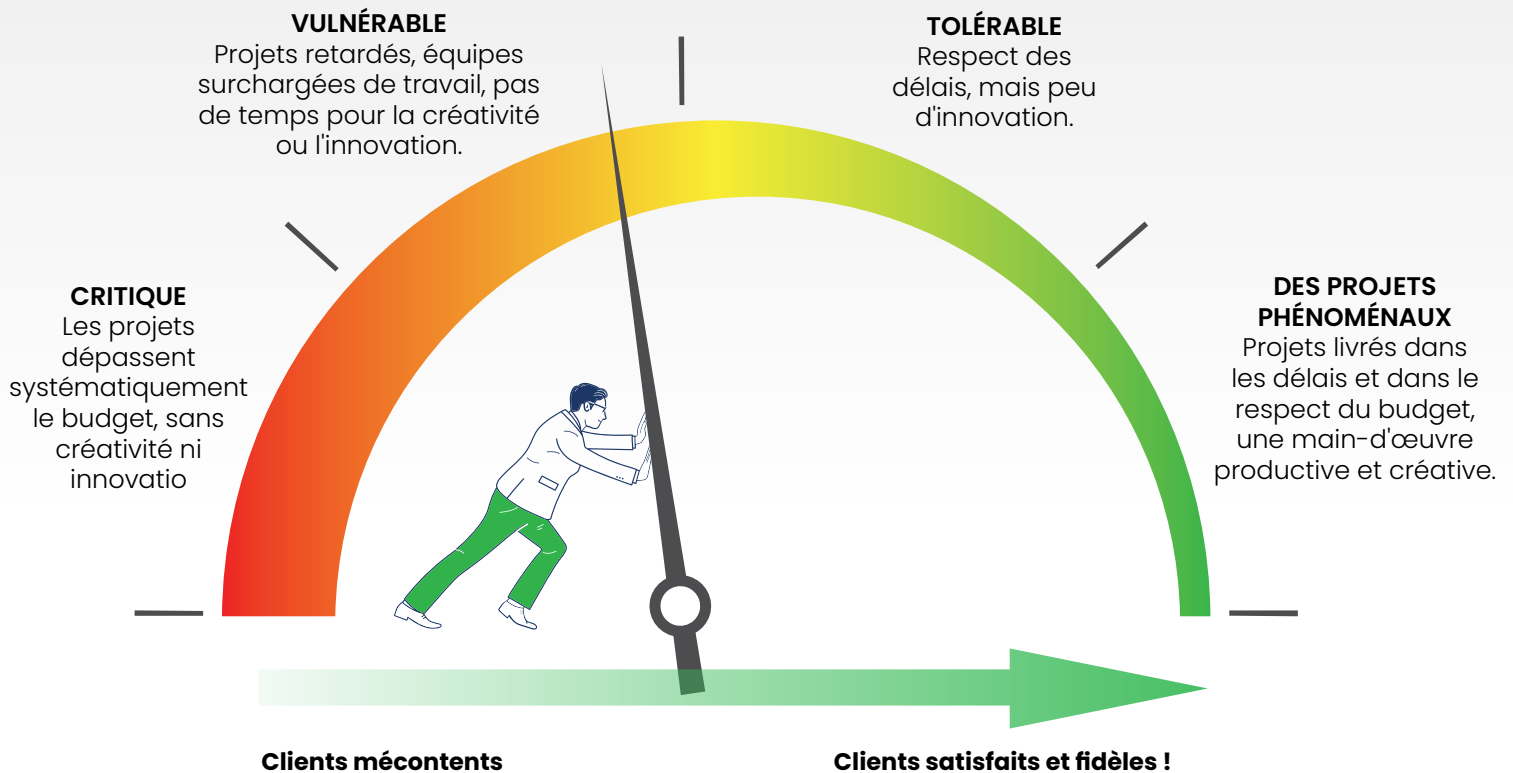
Si vous vous reconnaissez dans une ou plusieurs des enjeux ci-dessus, laissez-nous vous aider à « prendre le virage » et à optimiser vos processus !

Voici 5 indicateurs cruciaux que vous pouvez surveiller et qui vous aideront à gagner du temps, à éliminer le coût du poste vacant et à livrer vos projets dans les délais et les budgets prévus :

Les 5 indicateurs cruciaux

1. Nombre moyen de candidats examinés et interviewés par poste
2. Taux d'acceptation des offres
3. Taux de dotation (fill rate) des fournisseurs par poste
4. Taux de rétention des contractants
5. Taux de diversité et d'inclusion

Les 4 étapes de la maîtrise de projets



À l'extrémité inférieure de l'échelle, une faible maîtrise des projets signifie que vos projets sont rarement livrés à temps ou dans les limites du budget et que vous pouvez voir des talents et/ou des gestionnaires quitter le projet en cours. De plus, les niveaux de frustration peuvent être élevés, car vous êtes constamment pris dans le piège du recrutement.

À l'extrémité supérieure de l'échelle (où beaucoup d'entre vous rêvent d'être), les projets sont toujours livrés à temps et dans le respect du budget et vous disposez d'une main-d'œuvre productive et créative travaillant en harmonie. La dotation en personnel est une expérience agréable et transparente.

Où vous situez-vous actuellement sur cette échelle ?
Où voulez-vous vous VOIR sur cette échelle ?

Comment prendre ce virage



En apportant des changements à ces 5 mesures cruciales, vous passerez à l'étape suivante et augmenterez considérablement la maîtrise de votre projet.

Les 5 indicateurs cruciaux

1. Nombre moyen de candidats examinés et interviewés par poste
2. Taux d'acceptation des offres
3. Taux de dotation des fournisseurs par poste
4. Taux de rétention des contractants
5. Taux de diversité et d'inclusion

Imaginez que vous optimisiez ces 5 paramètres ! Votre travail en serait plus facile et moins stressant avec un impact plus important, et la rentabilité de vos projets monterait en flèche.

C'est ce que nous faisons chez Experience AI Solutions – nous vous aidons à faire avancer les choses en optimisant la maîtrise de vos projets.

Maintenant, examinons plus en profondeur chacun de ces 5 indicateurs cruciaux...



Indicateur #1

Nombre moyen de candidats examinés et interviewés par poste

Au cours des dix dernières années, nos recherches ont indiqué qu'un responsable typique du recrutement examine environ 13 candidats par poste.

Non seulement cela représente beaucoup d'examins, d'envois de courriels et d'entrevues (ce qui prend un temps précieux), mais les responsables du recrutement nous disent également que la majorité des candidats examinés ne sont pas qualifiés.

Cela fait perdre du temps à l'équipe de projet et l'engage dans des activités stériles alors qu'elle pourrait atteindre d'autres objectifs.

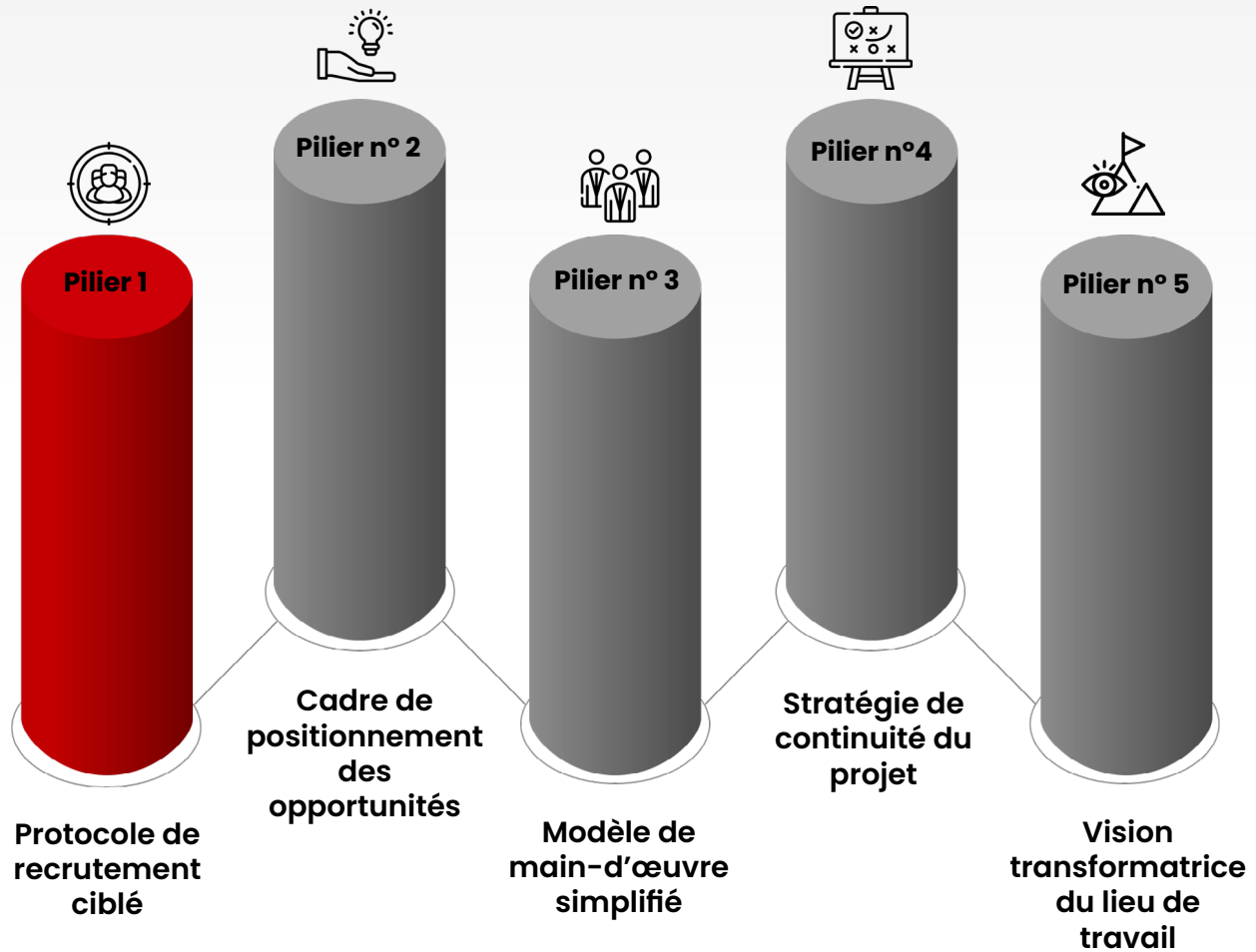
QUESTIONS:

En moyenne, quel est, selon vous, votre nombre actuel de candidats examinés par poste ?

En général, combien de candidats passez-vous en entrevue par poste ?

PRENDRE LE VIRAGE :

Chez Experience AI Solutions, nous aidons des entreprises comme la vôtre à accroître la maîtrise et la rentabilité de leurs projets grâce à notre processus d'optimisation stratégique des talents reposant sur 5 piliers.



Pilier #1 – Protocole de recrutement ciblé

Nous envoyons généralement 2,3 candidats qualifiés par poste, ce qui donne lieu à 1,8 entrevues.

Serait-il intéressant pour vous de réduire le nombre de candidats que vous examinez (et passez en entrevue) par poste vacant ?



Indicateur #2

Taux d'acceptation des offres

Combien de fois vous est-il arrivé de passer un temps considérable à passer des candidats en entrevue que vous pensiez être parfaitement adaptés au poste, pour les voir finalement refuser votre offre ? C'est frustrant, non ?

C'est ce que nous disent régulièrement les responsables du recrutement. Malheureusement, par le temps que vous fassiez une offre, le candidat qualifié a souvent déjà été embauché par la concurrence, ou bien il n'est tout simplement pas enthousiaste à l'idée de travailler sur ce projet.

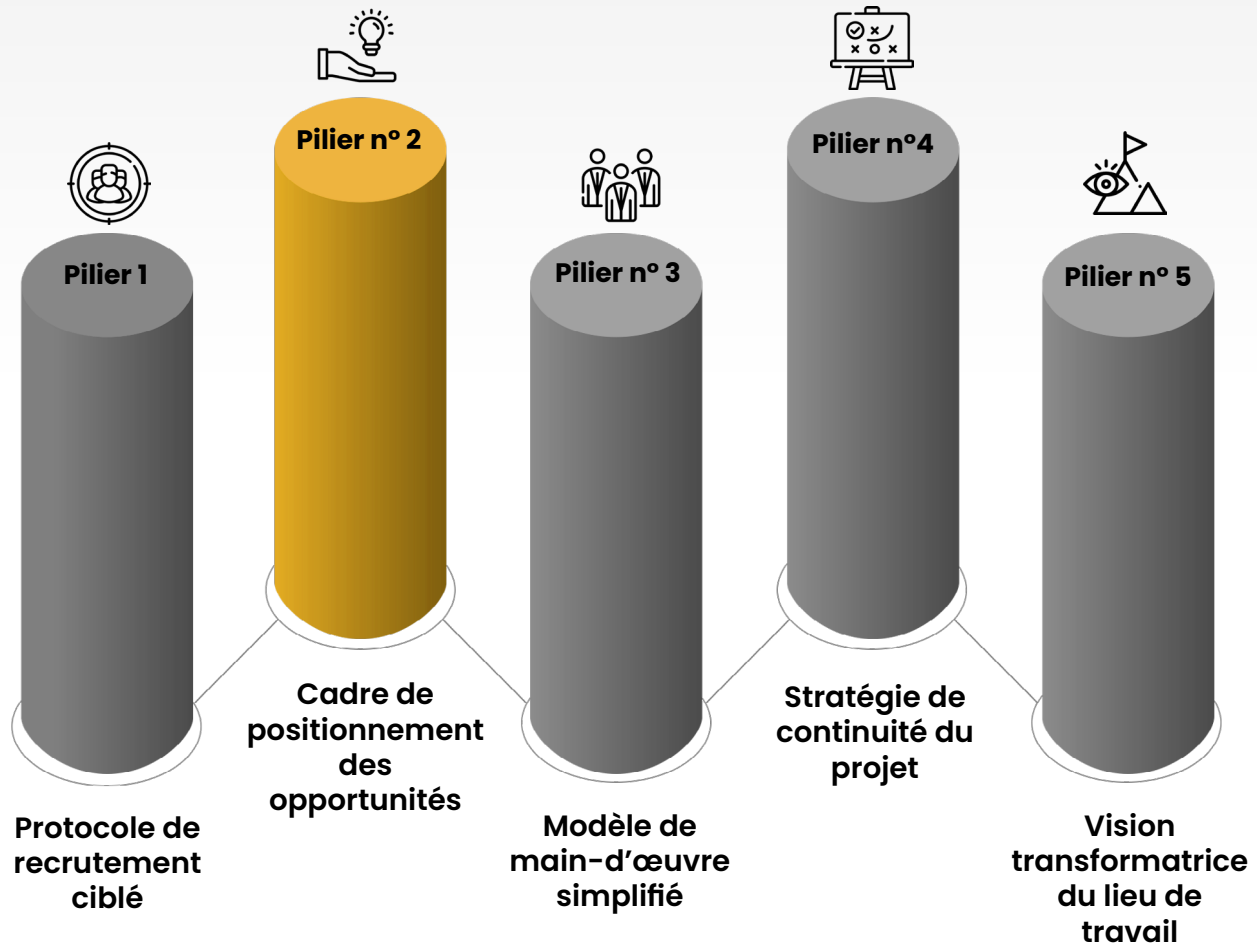
Un taux d'acceptation inférieur n'est pas seulement frustrant, il signifie que vous devez recommencer le processus de traitement des demandes. Vous perdez encore plus de temps.

QUESTIONS:

Quel est votre taux d'acceptation typique ?

PRENDRE LE VIRAGE :

Chez Experience AI Solutions, nous aidons des entreprises comme la vôtre à accroître la maîtrise et la rentabilité de leurs projets grâce à notre processus d'optimisation stratégique des talents reposant sur 5 piliers.



Pilier n° 2 – Cadre de positionnement des opportunités

Notre taux d'acceptation typique par les candidats qualifiés est de 81 %.

Cela signifie que, dans plus de 80 % des cas, les candidats qualifiés sont enthousiastes à l'idée d'accepter votre offre, ce qui vous permet de doter le poste avec le talent que vous désirez !

Que diriez-vous si vous aviez plus de candidats qualifiés qui **ACCEPTENT** vos offres immédiatement ?



Indicateur #3

Taux de dotation (fill rate) des fournisseurs par poste

En général, les responsables des achats et du recrutement tentent de réduire le nombre de fournisseurs pour économiser de l'argent, rationaliser leurs opérations, apprendre moins de systèmes et réduire les points de contact.

Dans un souci de rationalisation, les services d'achat choisissent le plus souvent des fournisseurs qui combinent les taux les plus bas et les taux de dotation les plus élevés.

Nous voulons vous aider à rationaliser votre processus d'embauche et vous fournir l'assistance dont vous avez besoin, quand vous en avez besoin.

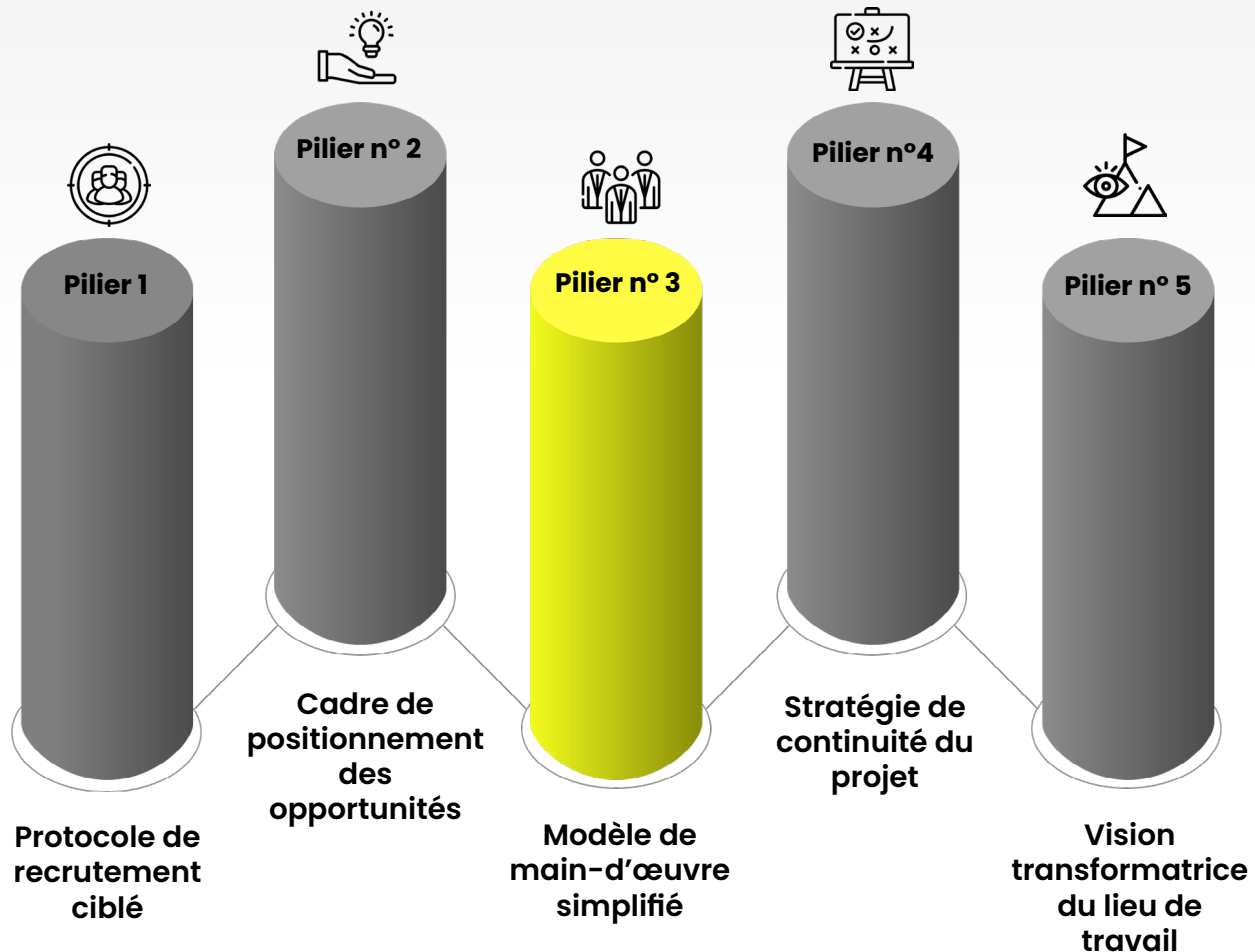
QUESTIONS:

Quels sont les 3 taux de dotation des postes les plus élevés de vos fournisseurs, tous postes confondus ?

Un seul fournisseur occupe-t-il actuellement la majorité de vos postes ?

PRENDRE LE VIRAGE :

Chez Experience AI Solutions, nous aidons des entreprises comme la vôtre à accroître la maîtrise et la rentabilité de leurs projets grâce à notre processus d'optimisation stratégique des talents reposant sur 5 piliers.



Pilier n° 3 – Modèle de main-d'œuvre rationalisé

Nous vous aidons à réduire les coûts et à maximiser la productivité grâce à un processus transparent, automatisé, mais offrant un service complet.

Nous comblons généralement plus de 73 % des mandats qui nous sont confiés.

Qu'est-ce que cela signifierait pour vous d'avoir un processus automatisé et transparent avec un service complet ? Un gain de temps ? Moins de frustration ?



Indicateur #4

Taux de rétention des contractuels

Un autre défi pour les gestionnaires d'embauche est que les contractuels ne restent parfois pas jusqu'à ce que le projet soit terminé. Ensuite, avec un taux de roulement élevé des talents, le piège de l'embauche recommence.

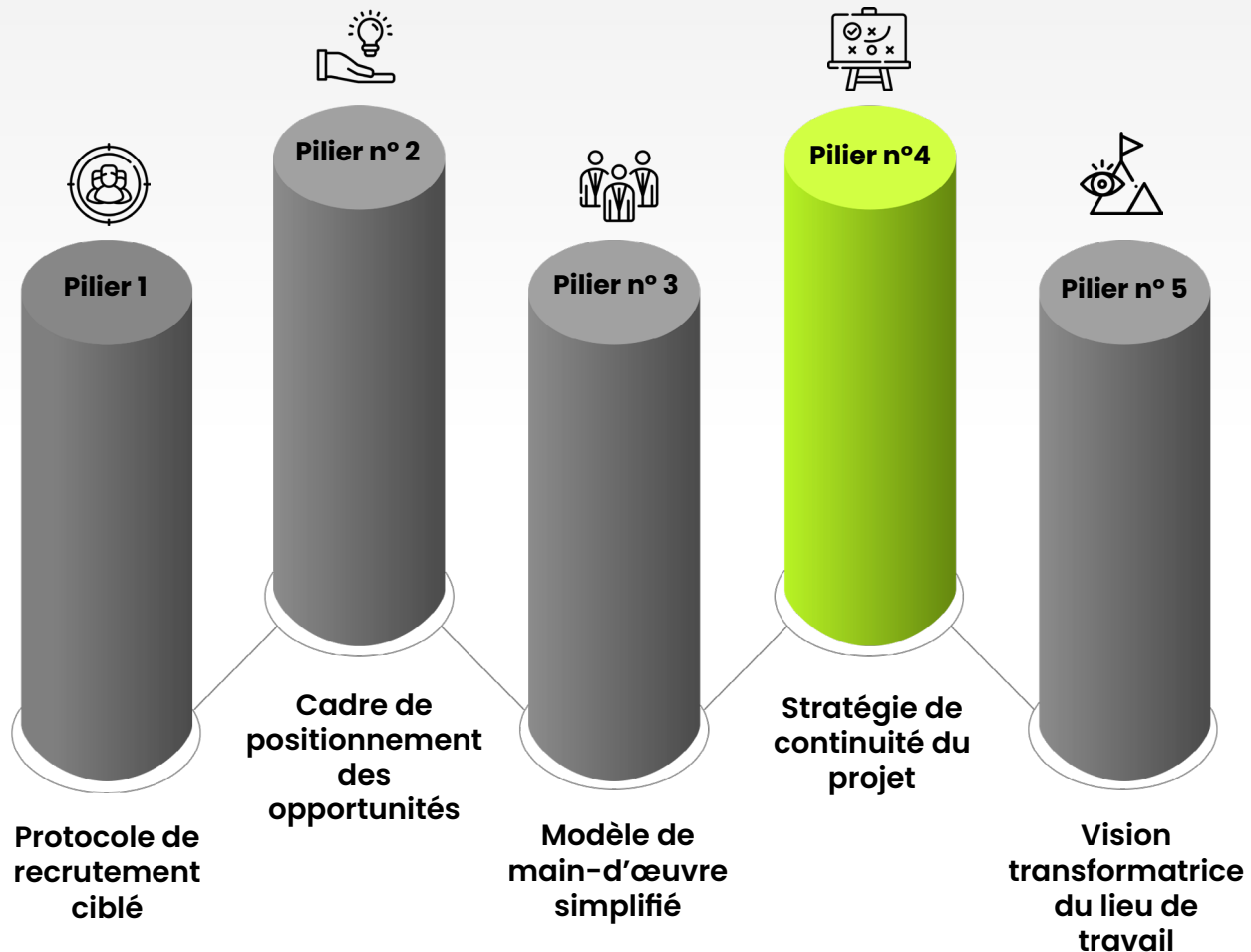
Plus importants encore, les projets sont perturbés, car le manque de continuité des connaissances réduit la dynamique du projet. Ne serait-il pas agréable de conserver la mémoire de l'entreprise dans un plus grand nombre de vos projets ?

QUESTIONS:

Quel est votre taux d'achèvement des contrats ?

PRENDRE LE VIRAGE :

Chez Experience AI Solutions, nous aidons des entreprises comme la vôtre à accroître la maîtrise et la rentabilité de leurs projets grâce à notre processus d'optimisation stratégique des talents reposant sur 5 piliers.



Pilier n° 4 – Stratégie de continuité du projet

91 % de nos candidats restent jusqu'à la fin du contrat, ce qui augmente la maîtrise et la rentabilité du projet.

Serait-il intéressant pour vous d'augmenter votre pourcentage de contrats réalisés ?
Nous le pensons !

Cela vous aiderait-il à ne pas tomber dans le piège de l'embauche ? OUI

Cela permettrait-il d'accroître la maîtrise et la rentabilité des projets ? OUI



Indicateur #5

Taux de diversité et d'inclusion

Qu'il s'agisse de la diversité des sexes dans les équipes de R&D ou de la diversité culturelle dans les organisations, les études montrent toutes que la diversité améliore l'innovation.

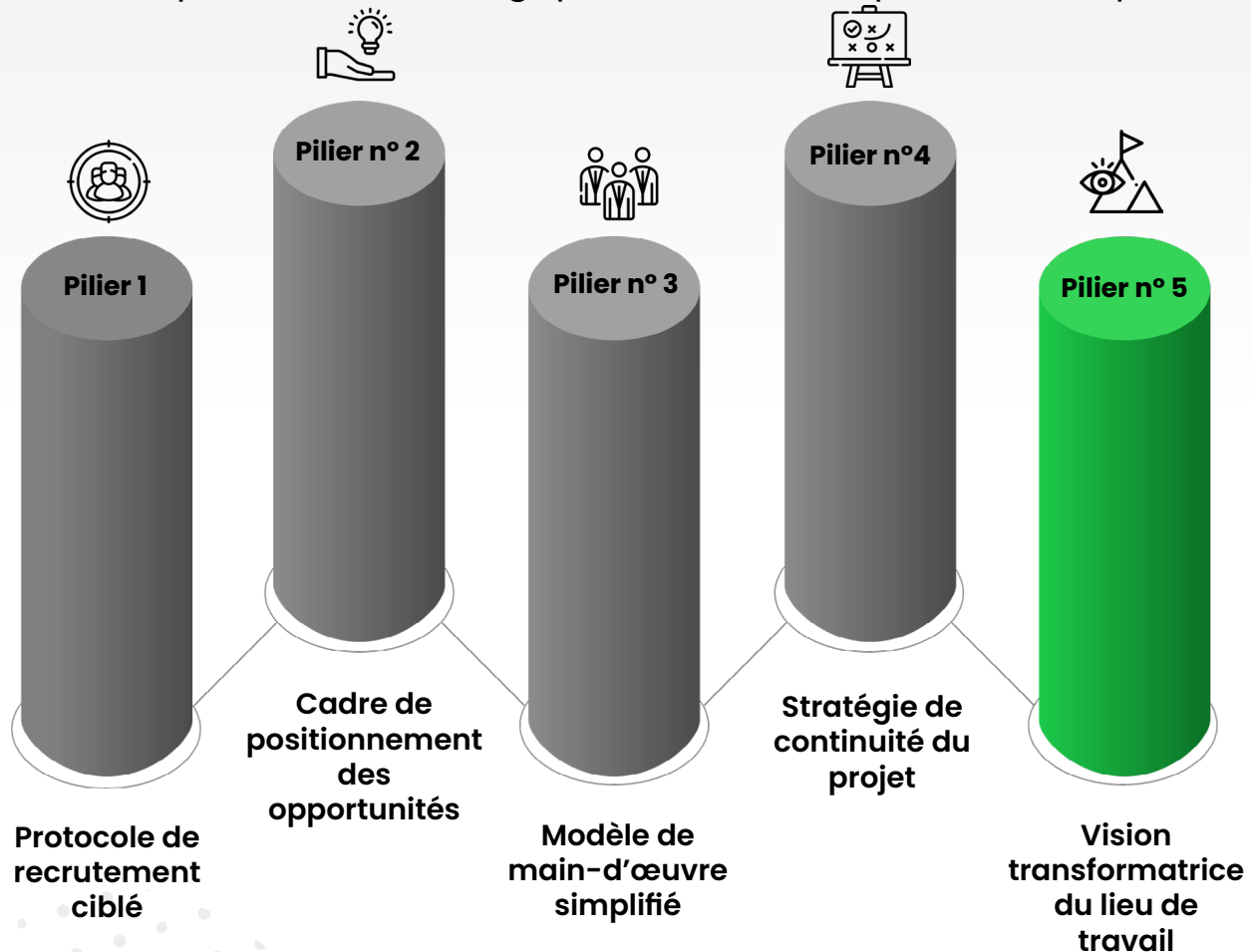
D'après notre propre expérience, le fait d'avoir des équipes de projet diverses et inclusives débloque véritablement l'innovation et stimule la créativité. Et bien qu'il ne semble pas y avoir de moyen exhaustif de mesurer l'impact d'une équipe très diversifiée et inclusive, la recherche montre que la diversité des perspectives aide les équipes à voir les choses sous un angle nouveau, ce qui se traduit par une amélioration du rendement du projet !

QUESTIONS:

Sur une échelle de 1 à 5 (1 étant faible), dans quelle mesure vos équipes de projet sont-elles diversifiées/inclusives ?

PRENDRE LE VIRAGE :

Chez Experience AI Solutions, nous aidons des entreprises comme la vôtre à accroître la maîtrise et la rentabilité de leurs projets grâce à notre processus d'optimisation stratégique des talents reposant sur 5 piliers.



Pilier n° 5 – Vision transformatrice du lieu de travail

Nous nous efforçons de vous aider à accroître la diversité et l'inclusivité de vos contractuels afin que vos équipes de projet soient innovantes.

Si vos équipes de projet étaient plus innovantes et créatives, comment vous sentiriez-vous ?

Cela permettrait-il d'accroître la maîtrise et la rentabilité de vos projets ?
Assurément.

RÉSUMÉ



Au cours des 15 dernières années, l'équipe d'Experience AI Solutions en est venue à comprendre et à compatir avec les difficultés rencontrées par les responsables du recrutement, notamment :

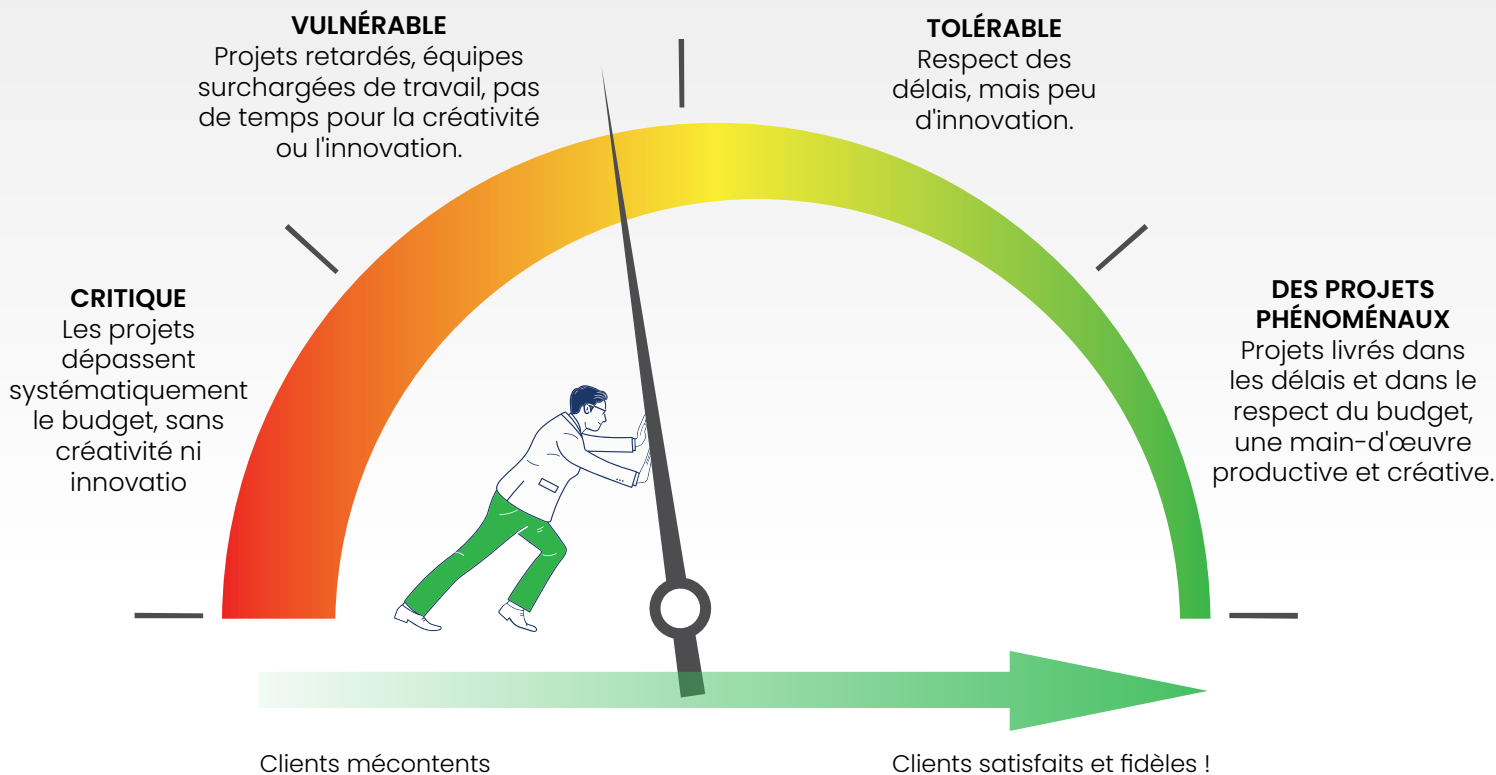
- Perdre du temps dans le piège de l'embauche
- Coûts cachés d'un poste resté vacant
- Dépassement du budget du projet

Lorsque vos livrables ne peuvent être atteints, vos projets sont en péril ! En suivant ces 5 indicateurs cruciaux et en apportant des changements à un ou plusieurs des cinq piliers de notre Optimiseur de talents stratégiques, vos projets seront plus performants et plus rentables..

Au final, vous serez en mesure d'avoir :

- Des projets qui sont toujours complétés sans les délais et le budget prévus sans avoir à retomber dans le piège de l'embauche.
- Des équipes créatives et avant-gardistes pour dépasser les attentes des clients.
- Une administration simplifiée avec un support dédié

NOUS VOUS AIDONS À PRENDRE LE VIRAGE



C'est aussi simple que :

1. Planifier un appel pour évaluer vos besoins
2. Laissez-nous créer votre solution et mettre en œuvre un processus éprouvé.
3. Obtenez des résultats transformateurs et célébrez-les !

Communiquez avec nous dès aujourd'hui



Chez Experience AI Solutions, nous avons développé notre activité en utilisant les 5 piliers éprouvés de notre Optimiseur de talents stratégiques - aidant les responsables du recrutement comme vous à maximiser la maîtrise des projets et à répondre à la demande à grande échelle.

(514) 954-8447

info@experienceaisolutions.com

www.experienceaisolutions.com