

Article publié sur le site [Myrhline.com](http://Myrhline.com)



En savoir plus : [www.alexia.com/siteinfo/Myrhline.com](http://www.alexia.com/siteinfo/Myrhline.com)

Extraction : 11/10/2011 07:22:44  
 Catégorie : Actualités générales  
 Fichier : piwi-9-12-156414-20111011-134669963.pdf  
 Audience :

<http://www.myrhline.com/actualite-rh/reussir-l-implantation-de-son-logiciel-de-recrutement.html>

## Réussir l'implantation de son logiciel de recrutement

Si la question de la dématérialisation des processus de recrutement ne se pose plus, celle du choix de la solution reste ouverte et complexe.

L'éditeur doit être capable à la fois de proposer un logiciel avec des fonctionnalités adaptées aux besoins de l'entreprise, mais aussi d'accompagner son client dans la conduite du changement.

Interview avec Aurélien Scappe, Directeur Projet chez Profilsoft depuis 2004.

A son actif, déjà plus de 100 projets dans les secteurs de l'intérim, des cabinets de recrutement, de l'industrie, de la grande distribution ou encore des collectivités.

The screenshot shows a website interface. At the top, there is a navigation menu with links: 's'inscrire', 'se connecter', 'actualité', 'annuaires', 'emploi', 'agenda', 'formation', 'enquêtes', 'bibliothèque', and 'contact'. Below the menu is a banner for 'CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE' with the text: 'Avec le logiciel Eliot, élaborer et contrôler un budget d'effectif et de masse salariale devient un jeu d'enfant !' and a button 'Cliquez ici ! >'. At the bottom of the banner is a photo of a young boy sitting at a desk with a laptop.

Comment menez-vous un projet e-recrutement ? Lorsqu'elle s'adresse à nous, l'entreprise cherche à supprimer un maximum de tâches chronophages.

Elle veut une solution qui lui permette d'accéder rapidement et simplement à l'information.

Une fois le contrat signé, le chef de projet prend le relais, il sera l'interlocuteur unique du client.

La première partie du projet consiste à établir un cahier de paramétrages.

On ne part jamais d'une page blanche.

Nous avons un processus préétabli avec un fonctionnement par étapes.

Nous avons créé des supports de travail avec un système de cases à cocher très précis permettant au client de voir clairement où il va.

Copyright Myrhline.com - Reproduction interdite sans autorisation

Article publié sur le site [Myrhline.com](http://Myrhline.com)



En savoir plus : [www.alexa.com/siteinfo/Myrhline.com](http://www.alexa.com/siteinfo/Myrhline.com)

Extraction : 11/10/2011 07:22:44  
 Catégorie : Actualités générales  
 Fichier : piwi-9-12-156414-20111011-134669963.pdf  
 Audience :

<http://www.myrhline.com/actualite-rh/reussir-l-implantation-de-son-logiciel-de-recrutement.html>

Le chef de projet accompagne le client dans la rédaction de ce document, puis jusqu'à la mise en ligne de son site internet de recrutement.

Nous invitons également le client à réfléchir à la partie création du front-office, autre partie importante du projet.

Il ne faut pas négliger le site de recrutement car il reflète l'image de l'entreprise.

Ensuite, le chef de projet intervient tous les 3 à 6 mois pour optimiser ce qui est déjà en place et inviter le client à faire évoluer son processus et mettre en place de nouvelles fonctionnalités.

Quels sont en moyenne, les délais nécessaires pour déployer une application e-recrutement ? En 2010 tous projets confondus, le délai moyen constaté est de 30 jours entre le moment où le contrat est signé et la livraison du back-office.

Sur de plus petits projets nous constatons un délai de déploiement d'une dizaine de jours.

Jusqu'au recrutement effectif, tout dépend de l'envergure du projet : nous travaillons aussi bien avec des petits cabinets de recrutement impliquant 1 ou 2 recruteurs, que sur des projets complètement décentralisés où peuvent intervenir entre 100 et 200 personnes.

Selon vous, quelle est la principale qualité de vos solutions ? Notre atout, c'est notre flexibilité.

Nous proposons un socle applicatif, qui va permettre de dématérialiser les premières étapes du recrutement.

Ce socle est, par la suite, amené à évoluer en fonction de l'organisation de l'entreprise et de l'évolution de son processus de gestion de recrutement.

Quand le client est familiarisé avec l'outil, et seulement à ce moment-là, nous l'invitons à aller plus loin dans sa démarche.

Bien-sûr, la majorité de ces évolutions est comprise, dès le départ, dans la location du logiciel (principe du mode SaaS).

Globalement, notre objectif est de faire en sorte que la conduite au changement se passe progressivement.

Lorsque nous équipons, par exemple, un petit cabinet de recrutement, nous passons d'une gestion généralement sous Outlook/ Excel à un système partagé et automatique.

Il faut un temps d'adaptation et cela passe par une politique de conduite au changement.

Celle-ci doit être menée par un chef de projet dédié en interne chez le client.

Notre rôle est d'accompagner ce dernier dans cette démarche indispensable à la réussite du projet.

En tant que chef de projet, quelle est votre plus grande satisfaction ? Quand je revois le client, 3 mois après, et qu'il me dit qu'il peut se consacrer à son vrai métier (détecter les potentiels, réaliser des entretiens), qu'il ne perd plus de temps sur les tâches administratives de saisie des données, de traçabilité de l'information, cela signifie que j'ai mené ma mission à bien.

Copyright Myrhline.com - Reproduction interdite sans autorisation

Article publié sur le site [Myrhline.com](http://www.myrhline.com)



En savoir plus : [www.alexa.com/siteinfo/Myrhline.com](http://www.alexa.com/siteinfo/Myrhline.com)

**Extraction** : 11/10/2011 07:22:44  
**Catégorie** : Actualités générales  
**Fichier**  
 piwi-9-12-156414-20111011-134669963.pdf  
**Audience** :

<http://www.myrhline.com/actualite-rh/reussir-l-implantation-de-son-logiciel-de-recrutement.html>

Quel conseil donneriez-vous à une entreprise qui souhaite s'équiper d'un logiciel de recrutement ? Il faut partir sur un socle simple, ne pas chercher à tout développer, tout automatiser tout de suite au risque que l'utilisateur ne maîtrise pas parfaitement son outil.

Un autre conseil : prendre le temps de comparer les éditeurs.

Ils proposent tous sensiblement les mêmes fonctionnalités.

Mieux vaut privilégier l'ergonomie à la richesse fonctionnelle qui viendra dans un second temps.

A propos de PROFILSOFT Editeur de solutions de gestion de recrutement créé en 2003, PROFILSOFT a rejoint le groupe Careerbuilder en Juin 2008.

Les solutions couvrent l'ensemble des besoins des Services Recrutement, de la demande de poste à l'embauche du candidat en passant par le multipostage des annonces sur les différents sites emploi.

PROFILSOFT est implanté à Lille, Paris, Lyon, Francfort et Londres et compte 160 clients et 4000 utilisateurs à travers le monde.

Les solutions de Profilsoft sont essentiellement commercialisées en mode SaaS et couvrent en intégralité la gestion des talents (allant du recrutement externe à la gestion de la mobilité interne).

Parmi ses références, PROFILSOFT compte de nombreux clients, dans tous les secteurs d'activités : - SSII/Service : MCA Ingenierie, Telindus (Belgacom IT), AKKA Technologies, SPIE OGS (déployée sur 4 continents), Cegid,...

- Intérim : Leader TT, Manpower Suisse, Aura, DB Finances...
- Cabinets de Recrutement : Selescope, Menway, ADH, Mercuri Urval...
- Industrie / Tertiaire: Securitas Direct, Groupe Patrice Pichet, API Restauration, Groupe SAUR, ...
- Collectivités : Communauté Urbaine de Lille, Mairie de Rouen, Région Rhône Alpes, CG 42, Mairie d'Orléans...
- Secteur Public : Cnamts, Caf 75, Ifremer, Agences de l'Eau...
- Commerce/VAD : Supermarchés Match, Camaïeu, Go-Sport/Courir, Armand Thierry...
- Divers: Banque ACCORD, Médecins du Monde, Direct Energie, Générale de Santé, TBWA, Numéricable ...