

Stratégie et objectifs de Statoil

- Être innovant, proche, professionnel et attentif, également pour les recrutements.
- Maîtriser les processus de recrutement de manière professionnelle, efficace et irréprochable pour les 2 000 stations-service du Groupe dans les pays nordiques, la Pologne et les Pays Baltes.
- Recruter moins de personnel mais fidéliser les collaborateurs sur le long terme.
- Diminuer les coûts de recrutement.

Défis

- Réaliser 8 000 recrutements par an, tout en garantissant un traitement professionnel et unique de chaque candidature.
- Former plus de 2 000 responsables de stations en Europe, à l'aide d'un nouveau outil commun de recrutement.

Pourquoi Statoil a choisi EasyCruit de StepStone

- La base de données candidats EasyCruit de StepStone permet désormais à Statoil de rechercher facilement les candidats précédemment enregistrés, avant même de publier une annonce.
- Grâce à des réponses automatisées et standardisées, Statoil s'assure que tous les candidats reçoivent une confirmation dès réception de leur candidature.
- Grâce à StepStone, toutes les candidatures sont informatisées, si bien que Statoil ne reçoit plus de candidatures par courrier.
- Par un simple clic, Statoil peut choisir le type de support à utiliser pour publier son annonce.
- Les questions de sélection permettent aux recruteurs de consacrer plus de temps pour les bons candidats.

Si toutes nos stations-service des pays nordiques, des Pays Baltes et de la Pologne avaient mis en service EasyCruit le même jour, le coût de ce système aurait été amorti en quelques mois, ne serait-ce que par le temps économisé dans la gestion de chaque recrutement. Même en procédant par étapes, nul doute que nous réalisons des économies considérables.

*Nina Sandbråten, Responsable développement
Siège social de Statoil, Norvège*

Les employés ont le sourire chez Statoil

Statoil, société pétrolière norvégienne, s'investit fortement dans les processus de recrutement dans les pays nordiques, les Pays Baltes et la Pologne. Grâce aux valeurs propres à Statoil et à des méthodes d'embauche innovantes axées sur des recrutements moins nombreux mais plus professionnels, la société s'est fixée comme objectif d'obtenir une meilleure fidélisation du personnel et de réaliser des économies notables.

Le groupe Statoil est le troisième plus grand exportateur au monde de pétrole brut et le premier fournisseur de pétrole d'Europe. Le groupe emploie environ 25 000 collaborateurs dans 33 pays et dispose de 1 400 stations-service, rien que dans les pays nordiques. Le groupe est en croissance permanente.

Cependant, Statoil est bien conscient qu'il ne doit pas sa réussite qu'au pétrole. Des employés modèles et professionnels avec une lueur dans le coin de l'oeil, tel est le secret qui se cache dans le slogan de Statoil : « we make people smile » (nous donnons le sourire aux gens).



Résultats clés

- Statoil prévoit un retour sur investissement dès les premiers mois.
- Statoil compte sur une réduction de la rotation du personnel.
- Statoil attend un effet positif de la standardisation des processus de recrutement sur sa Marque Employeur.
- D'une manière générale, les sociétés consacrent 80 % de leur temps et de leurs ressources aux 80 % des candidats qui ne conviennent pas pour le poste. Grâce au système de recrutement en ligne EasyCruit, Statoil peut se concentrer exclusivement sur les 20 % qui peuvent obtenir le poste.
- Plus de 1000 sociétés européennes font confiance aux solutions de StepStone dans leur stratégie de recrutement et obtiennent des résultats significatifs.

Je suis très heureux, mais pas surpris, de voir le succès que Statoil a remporté avec EasyCruit au niveau de la Division Distribution.

Nos clients obtiennent en général les mêmes résultats. L'extension de l'utilisation d'EasyCruit à d'autres pays nordiques et aux Pays Baltes est la suite logique de ce bilan. Nous sommes heureux de travailler avec Statoil dans le cadre des activités de recrutement et espérons en élargir l'application sur un plan géographique bien plus étendu.

*Matthew Parker, Directeur Général,
StepStone Solutions*

Un recrutement professionnel et unique

Professionnalisme, performance et irréprochabilité, tels sont quelques-uns des mots-clés de la stratégie de recrutement de Statoil. « Il est impossible de piloter à distance le recrutement à partir d'un département du personnel central. Il appartient aux chefs des stations, connaissant le marché local, d'être responsables de leurs embauches. Mais pour s'acquitter de cette tâche, ils ont naturellement besoin de bons outils et d'une assistance du bureau central » affirme Kari Anne Brattetaule, responsable du recrutement pour le réseau de distribution en Norvège.

C'est pourquoi Statoil Distribution a décidé de mettre en oeuvre le système de recrutement EasyCruit de StepStone en Norvège depuis janvier 2005, en collaboration avec Assessios Service F test.

Grâce à l'expérience norvégienne concluante, Statoil Distribution a décidé de mettre en oeuvre EasyCruit et Service F test dès janvier 2006 au Danemark. Au printemps 2006, ce fut le tour des Pays Baltes et de Mourmansk. A l'automne 2006, les stations polonaises et suédoises Statoil vont être également formées à l'utilisation d'EasyCruit, suivant le modèle norvégien.

Plus de temps pour les entretiens, la collecte des références et l'évaluation

Avec un outil de recrutement tel qu'EasyCruit, on peut simplifier, automatiser et rationaliser des tâches pouvant apparaître comme surhumaines lorsqu'on est confronté à une pile de dossiers de candidats, explique Kari Anne Brattetaule : « Alors que désormais on peut, par exemple, publier une offre d'emploi sur des médias qu'ils soient en ligne ou sur papier. On dépose l'annonce une seule fois, on établit le lien avec l'offre d'emploi concernée et l'annonce est publiée sur les sites en ligne et les supports papier, ainsi que sur notre page d'accueil. »

« Un autre avantage notable de cette solution est que l'on peut décider d'adapter le formulaire de candidature selon les besoins et le joindre à l'annonce » précise K.A. Brattetaule.

« En outre, on dispose d'une fonction de sélection/classification hiérarchique permettant de classer les candidats par ordre de préférence. C'est là que s'effectue une première sélection à partir de critères de base tels que, par exemple, s'il faut le permis de conduire ou une formation particulière. Les candidats qui ne répondent pas à ces critères fondamentaux, seront écartés par sélection automatique, ce qui permet au responsable du recrutement d'économiser un temps considérable. De plus, le système peut répondre automatiquement aux candidats, par exemple, sous forme d'e-mail avec accusé de réception de la candidature.

Dans le suivi du traitement des candidatures, le ou les responsables du recrutement disposent d'une vue d'ensemble des candidats. De plus, on peut faire des recherches transversales parmi les profils des candidats. Toutes ces fonctions automatiques offrent une économie de temps considérable que nos responsables peuvent reporter sur les phases de recrutement décisives telles que les entretiens, la collecte de références et l'évaluation » précise K.A. Brattetaule.

Avoir un personnel "extra" et économiser au moins 100.000 couronnes

Mais tout nouvel outil exige une formation. C'est pourquoi Kari Anne Brattetaule et Nina Sandbråten ont élaboré un cours intensif destiné aux responsables de station leur offrant la maîtrise des deux outils EasyCruit et Service F test avant de les mettre en service.

Parmi les nombreuses réactions positives provenant des responsables de station en Norvège, notons celle de Steinar Kittilsen qui s'aperçut rapidement à quel point EasyCruit jouait un rôle important dans ses affaires.

« Auparavant, j'utilisais les annonces traditionnelles dans les journaux, ce qui pouvait coûter jusqu'à 100 000 couronnes. En général, je recevais plus de 175 candidatures, toutes sur papier » relate Steinar Kittilsen. « Après avoir accepté de participer au projet pilote de Statoil Distribution, j'ai publié mes annonces sur internet. Dès qu'on a

sélectionné les candidats avec les questions sélectives d'EasyCruit, on se retrouve avec 50 à 60 candidats, qui doivent alors se soumettre au test d'Assessios.

Après quoi, il reste environ 20 % des candidats et là, on peut commencer par un traitement détaillé de ces 10 à 12 candidatures. Je suis vraiment satisfait de ce mode de recrutement car j'économise pas mal d'argent tout en employant mon temps de façon plus rationnelle » déclare Kittilsen.

Plus efficace pour fidéliser le personnel

Suite aux bons résultats récoltés en Norvège, le département danois du groupe a décidé de mettre en oeuvre EasyCruit au début de l'année 2006. Rien qu'au Danemark, 1300 employés sont embauchés chaque année, ce qui suppose un travail administratif considérable, tant pour les responsables de station que pour les recruteurs du siège danois de Statoil à Copenhague.

« Auparavant, nous utilisions une base de données dédiée aux processus de recrutement gérée ici au siège » relate Pia Løvgret, responsable du recrutement chez Statoil Distribution au Danemark. « Bien que notre ancienne base de données avait pas mal de propriétés analogues à celles d'EasyCruit, on était loin d'en avoir un usage aussi intuitif » ajoute P. Løvgret. « Je pense qu'on doit économiser environ 10 heures par recrutement ici, au siège, depuis que nous avons adopté le système. A quoi il faut ajouter le temps épargné, assurément, par chaque responsable de station » précise P. Løvgret. « Nous souhaitons que ces nouveaux outils soient adoptés et intégrés au quotidien dans chacune de nos stations. Ils devraient permettre de réaliser un gain de temps appréciable dans le processus de recrutement, notamment grâce à la réduction du nombre d'embauches. Une des priorités dans notre plan est justement de parvenir à fidéliser nos collaborateurs. Optimiser les processus de recrutement représente un des moyens pouvant nous permettre d'atteindre cet objectif. »

* L'interview de Kari Anne Brattetaule et Steinar Kittilsen a été réalisée en 2005 par Personal og Ledelse (Personnel et Direction).

StepStone Solutions

StepStone, l'un des pionniers des solutions de e-recrutement, propose une suite complète dédiée à la gestion du Capital Humain (du recrutement jusqu'à la gestion des carrières). Son offre de "Total Talent Management" permet aux organisations de rechercher, de recruter et de gérer les compétences et le talent des meilleurs candidats au moyen de modules de Gestion de la Performance, Gestion de la Rémunération, Evaluation et Gestion des Compétences, Gestion des Carrières et des Plans de Succession, Gestion de la Formation et du Développement,...

Les solutions web de StepStone équipent plus de 1250 sociétés parmi lesquelles Amazon, Astra Zeneca, British Airways, Cadbury Schweppes, Coca-Cola, Deloitte, la Banque Centrale Européenne, le groupe FIAT, le groupe Caisse d'Épargne, McDonald's, TNT, Toyota, Vodafone, Xerox et Yahoo. StepStone revendique une forte proximité avec ses clients grâce à ses bureaux en Europe, en Amérique du Nord et du Sud, en Asie, ainsi qu'en Australie.

Contact

France +33 1 55 80 73 38, fr@stepstonesolutions.com