

Air France-KLM est l'un des leaders du transport aérien. Évoluant sur un marché ultra-compétitif, l'entreprise cherche à attirer les compétences rares qui lui permettront de relever les défis du numérique et de rester leader.

AIR FRANCE KLM

15 Air France fait face à un environnement exigeant en talents

Air France a pour ambition de proposer la plus haute qualité de services et de produits à ses clients afin de rester compétitive sur des marchés de plus en plus concurrentiels que représentent les vols long-courriers, les low-costs et la maintenance aéronautique. Son enjeu majeur : passer d'une entreprise traditionnelle à une entreprise digitale haut de gamme.

Pour y répondre, Air France a repensé ses processus et ses outils RH, notamment sur la partie Recrutement. Objectif : faciliter et accélérer le recrutement de compétences de niche et

de profils spécifiques pour ses besoins immédiats et futurs. *« Nous souhaitons également arrêter d'utiliser des feuilles Excel pour construire nos viviers de talents en vue de nos futurs recrutements. C'est pourquoi nous avons cherché une solution digitale et intuitive qui nous permette d'accompagner le développement de la Compagnie »*, précise Aude Cécile, Talent Sourcer chez Air France. Fini les Excels et les CV papiers, place à Hello Talent !

« Le recrutement collaboratif prend son envol chez Air France », www.talentsoft.fr



Hello Talent

Développée par Talentsoft, Hello Talent est une application web simple et collaborative de recrutement proactif et de gestion de viviers de talents. Destinée aux recruteurs et managers, elle répond aux besoins [...] de détecter des profils « rares » ou en pénurie sur le marché [...].

1 Quel est le défi auquel doit faire face Air France ? Comment y répond-elle ?

16 La détection de nouveaux talents chez Air France



CENTRALISER L'ENSEMBLE DES PROFILS

Premier objectif : déployer une vision à long terme du recrutement grâce à un outil connecté [...] afin de conserver dans la base les profils et anticiper les besoins à venir. *« L'idée était d'intégrer les profils rencontrés via nos différents réseaux (forums, relations écoles) pour les activer lorsqu'une opportunité se présente. [...] »*

à l'ensemble des profils compétents correspondants à ses besoins. [...] *« Par exemple, la gestion des plannings des personnels navigants est très complexe car de nombreux paramètres sont à prendre en compte afin d'éviter au maximum les retards ou les annulations de vols, suite aux aléas. Cette tâche requiert donc des compétences très pointues afin de [...] gérer au mieux ces plannings et les risques associés, et de nous montrer très réactifs en cas d'imprévu. Grâce aux viviers insérés dans Hello Talent, nous avons accès très rapidement à des profils capables de relever ce challenge et nous pouvons être proactifs dans notre recrutement. »* Ainsi, la base de candidats est renseignée dès que de nouveaux potentiels sont détectés. À la clé : 5 pools de talents actifs, 400 profils qualifiés, 80 % des profils soumis aux managers sont validés.

« Le recrutement collaboratif prend son envol chez Air France », www.talentsoft.fr

GÉRER DES VIVIERS DE TALENTS

Désormais, chacune des équipes peut accéder en un clic

- 2 Par quelle méthode Air France détecte-t-elle les talents dont elle a besoin ?
- 3 Comment cette méthode permet-elle de gagner en réactivité tout en contribuant à faire d'Air France une entreprise digitale ?