

# VIRTUAL RECRUITMENT CAMPUS

*Diseñando experiencias  
de candidatos 100% digitales*

**Caso de Éxito - Schneider Electric UK**



thekey talent

Schneider  
Electric

# DESAFÍOS PLANTEADOS

**Schneider Electric UK** da un paso más allá en la búsqueda de talento STEM transformando sus procesos de atracción y reclutamiento para marcar la diferencia. La compañía incorpora así un formato de recruitment y marketing ágil, criba automática en base a competencias, valores y skills, y una dinámica de grupo 100% digital y personalizada.

Para **Schneider Electric UK** el desafío de transmitir su cultura en el nuevo entorno íntegramente virtual les impulsa a reconectar con su talento clave de una manera diferencial y ágil.

Con una visión estratégica el proyecto se ejecutó en base a las **siguientes preguntas:**

- 1.** ¿Cómo cribo las más de 2.000 aplicaciones que me suelen llegar por búsqueda sin dañar mi marca?
- 2.** ¿Cómo filtro de una manera objetiva, automática y basada en competencias sin alargar mi proceso?
- 3.** ¿Cómo le agilizo el proceso a mis 2x recruiters que trabajan con nuestro ERP?
- 4. Y lo más importante,** ¿qué puedo añadir a mi proceso que me sirva para transmitir nuestra marca de una manera diferencial?

En todo momento se plantearon cambios con una visión estratégica y de fácil ejecución, compatibles con las plataformas ya existentes. Se abogó por un trabajo de marca de una manera orgánica para que en un futuro pudiese implementarse a nivel global si fuese necesario.

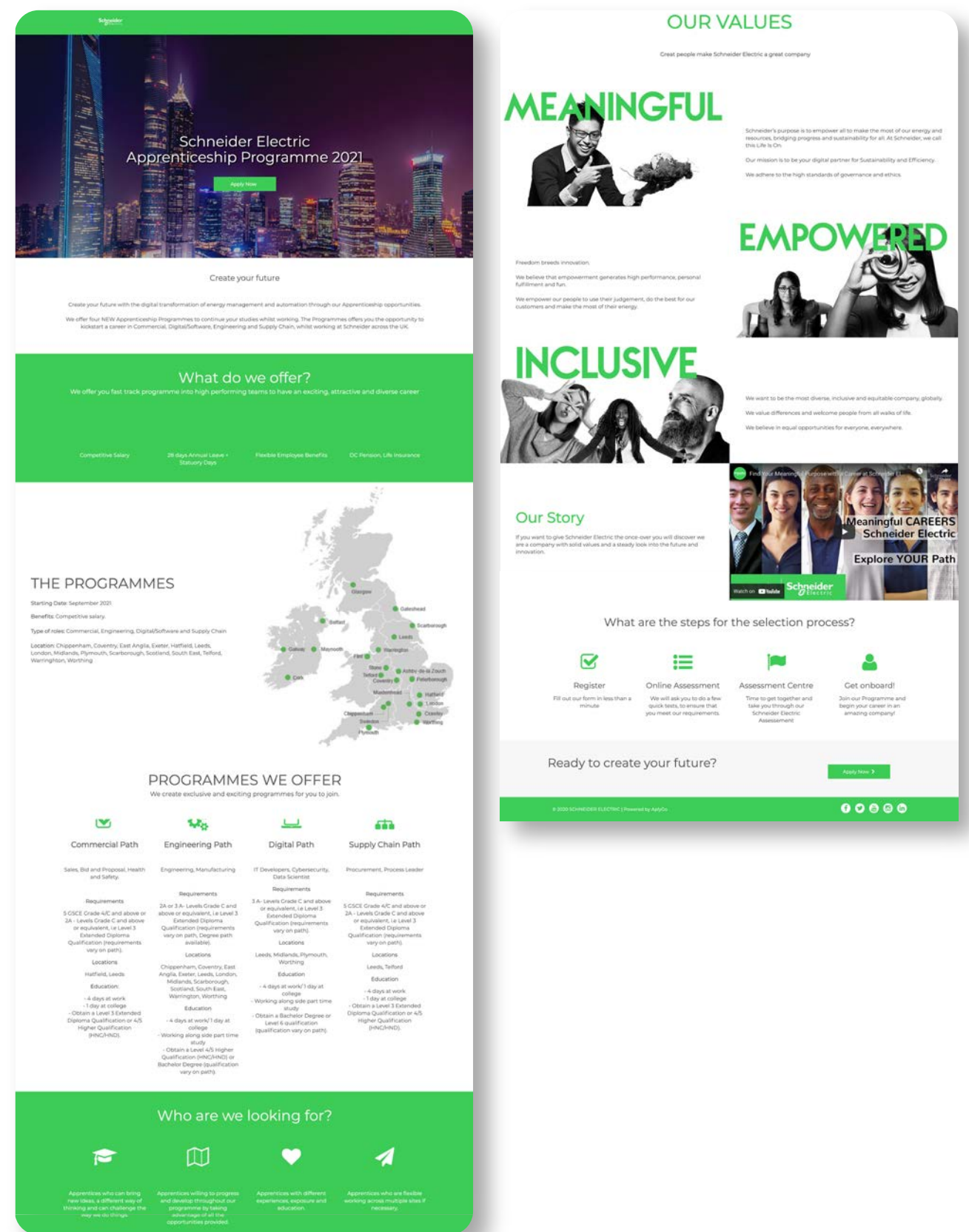
# AGILIZANDO PROCESOS DE SELECCIÓN TRADICIONALES

Diseñar una experiencia de candidato digital y digitalizar un proceso de selección es todo un reto. No existen procesos perfectos, pero si procesos que agilizan y nos ayudan a ir un paso por delante.

Como muchos de nuestros partners, **Schneider Electric UK** ya dispone de un **ATS**, una plataforma que gestiona el nivel macro de muchos de sus procesos más administrativos. En este caso la clave era **centrar los esfuerzos de las campañas en el talento clave, valiéndonos de la tecnología de The Key Talent:**

■ En un primer paso empezamos por definir una *landing page* con foco sobre los beneficios directos del proyecto. Una *landing page* demasiado aspiracional y sin detalles específicos hubiese dañado la criba.

■ En un segundo paso se publicó la URL de la “job description” en formato *landing page* (siempre de acceso libre) en los canales estratégicos garantizando visibilidad en dichos canales (universidades, RRSS con presencial de ingenieros etc...).



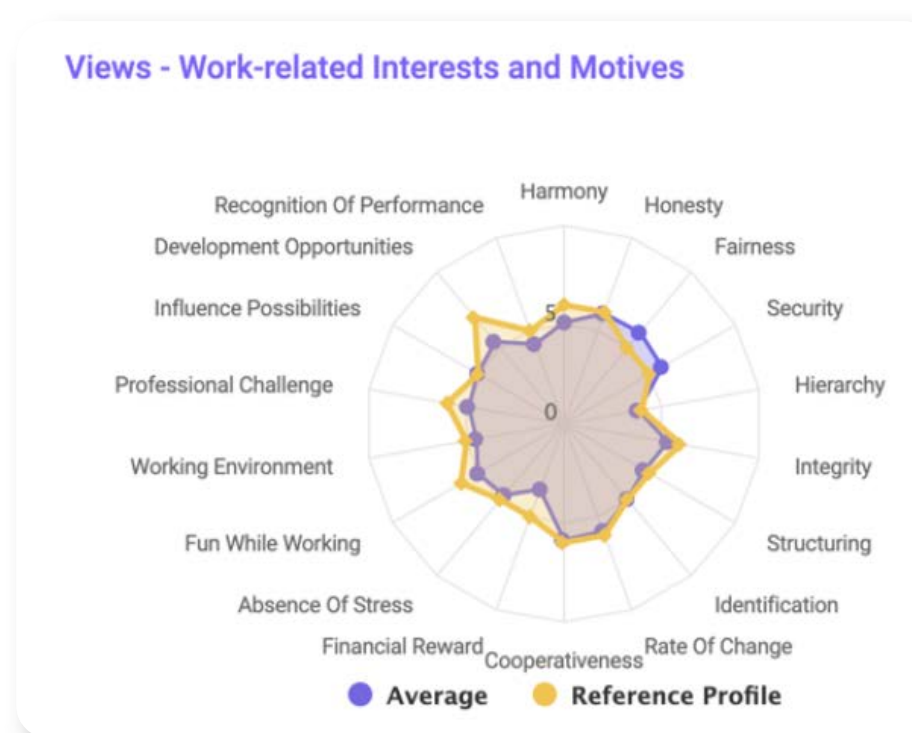
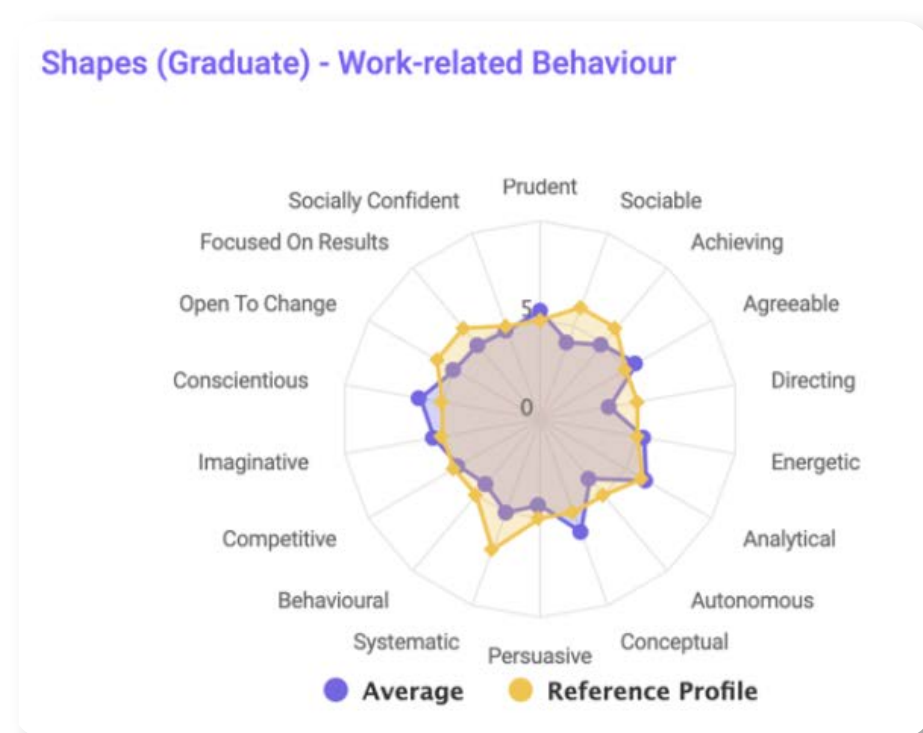


# AGILIZANDO PROCESOS DE SELECCIÓN TRADICIONALES

■ En un tercer paso se gestionó el proceso de una manera ágil y compatible con el ATS de Schneider. Para ello utilizamos [AplyGo](#) como funnel de reclutamiento y de manera automática gestionamos la inscripción, criba automática a través de killer questions, invitación a las pruebas y entrevista; todo el proceso en menos de 1 hora y 45 min.

■ En un cuarto y último paso para evaluar competencias soft y diferenciar la marca de Schneider se creó una dinámica de grupo en formato [escape room](#) totalmente customizable y cruzada con las competencias de Schneider.

Todo el proceso, con entrevista y dinámica de grupo, fue gestionado de manera automática y sin salir de entorno creado para Schneider.

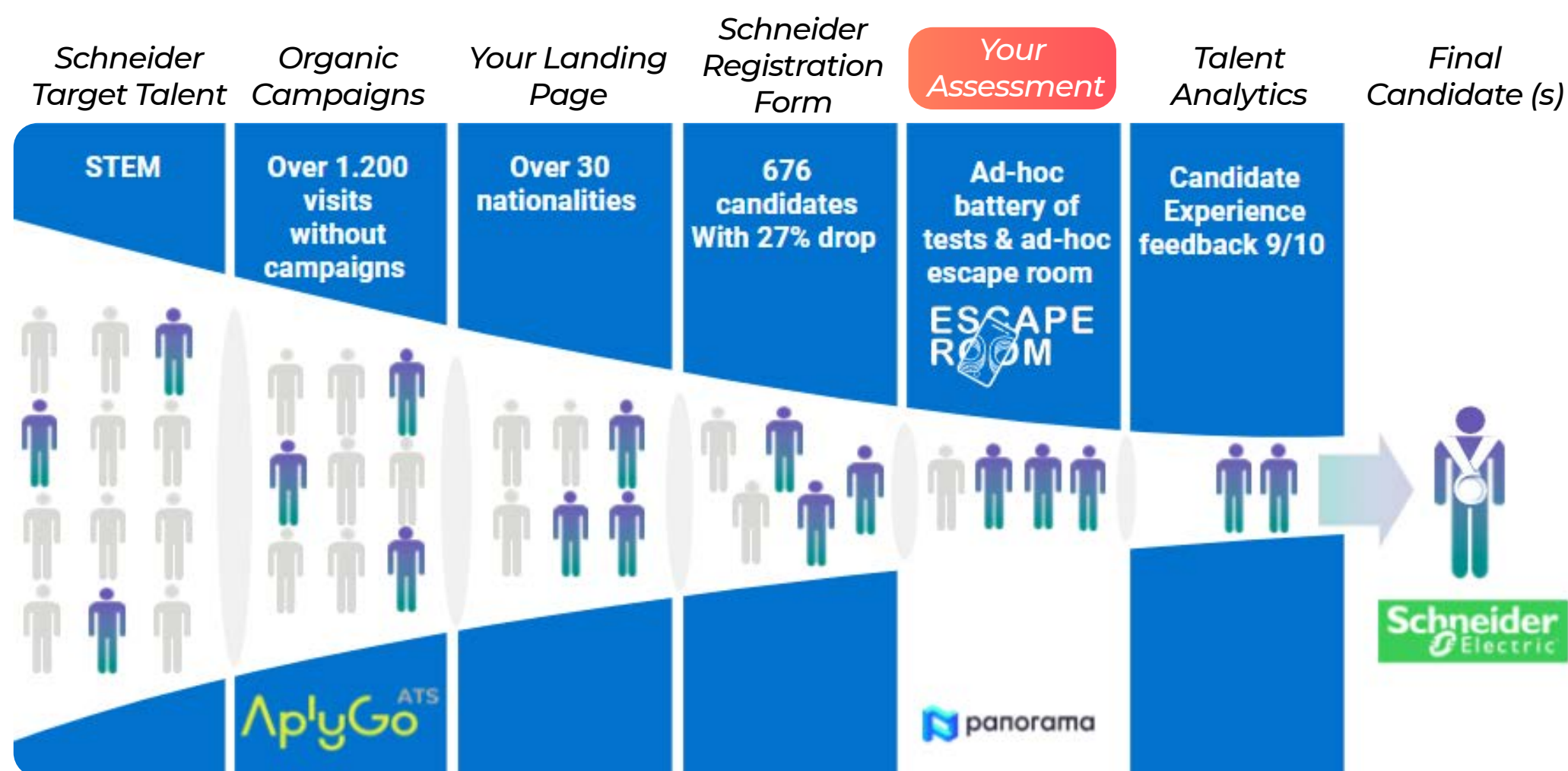


# EL VALOR GENERADO: EXPERIENCIAS VIRTUALES MEJORADAS

Este proyecto destaca principalmente por haber generado una [experiencia para el candidato](#) más digital sin perder la esencia característica de procesos presenciales. Para la empresa también conllevó la digitalización y la automatización de cada una de las fases del proyecto, facilitando también así la labor de los RRHH.

¿Cuáles fueron las **mejoras obtenidas** para lograr esta experiencia óptima?

- Schneider consiguió cribar un 27%, con una media de 1.200 visitas y sin campañas de pago.
- El proyecto contó con más de 30 nacionalidades distintas.
- El cribado por valores demostró un interés de los candidatos y candidatas por el desarrollo de oportunidades, challenge profesional, “fun while working” e integridad.
- El análisis en base a competencias expuso un despunte en open to change, conciesntiousness, sociable y achievement.
- Media de NPS (feedback de escape room) de un 9/10 en engagement y experiencia.



the key talent