

SUCCESS STORY

**Rentokil**  
**Initial**

# CASO DE ÉXITO

# RENTOKIL INITIAL





## — ACERCA DE RENTOKIL INITIAL



**Rentokil Initial** es una compañía británica, fundada hace más de 100 años, procedente de la fusión de Rentokil (especializada en Control de Plagas) e Initial (dedicada a la higiene). La filosofía de la empresa se resume en el concepto Higiene Ambiental, como dice su lema PROTECTING PEOPLE, ENHANCING LIVES (Protegiendo a las personas, Mejorando las vidas). Este

**referente a nivel mundial por su innovación y sistemas de calidad** se dedica al control de plagas, especialmente en grandes empresas (sectores alimentación, restauración, distribución y retail, farmacéuticas) y a la higiene personal. Presentes en más de **70 países**, cuentan con **una plantilla de más de 40.000 empleados**.

**En España cuentan con una plantilla de 600 empleados**, de los cuales 400 aproximadamente son técnicos aplicadores y mantenedores.

## — UNA APUESTA POR LA INNOVACIÓN EN CAPTACIÓN

El departamento de **Recursos Humanos** de Rentokil ha pasado por un proceso de profesionalización en los últimos 5 años. De ser un mero departamento de personal, se ha convertido en el **partner estratégico del negocio**, proponiendo soluciones proactivas de captación y retención del talento, desarrollo profesional, beneficios sociales, incremento de la calidad de vida de sus empleados, reconocimiento y engagement.

En contratación, **el desafío inicial era el de implementar su estrategia EMPLOYER OF CHOICE**, a través de programas de Employer Branding y captación del talento, estableciendo procesos claros y profesionales de contratación dirigidos desde RRHH.





## LA SELECCIÓN DE TALENTOS EN RENTOKIL INITIAL



La mayoría de contratación se centra en **Técnicos Aplicadores de Control de Plagas, Técnicos de Higiene, y Asesores Comerciales**, tres perfiles en los que Rentokil es muy activo y está continuamente contratando en toda España.

Rentokil Initial recibe entre **5 y 10** candidaturas por posición abierta

## RENTOKIL Y SU APUESTA POR LA VIDEO ENTREVISTA EN DIFERIDO

La **gran dispersión geográfica** que tienen con sus 17 delegaciones españolas y **la necesidad de cubrir todos los procesos de contratación** desde RRHH, con el fin de conseguir acortar los tiempos de cierre de los procesos, hizo que vieran en **la video entrevista** la solución ideal para cubrir sus necesidades en cualquier punto de España.



Aunque valoramos distintas opciones, elegimos **EASYRECRUE** por tratarse de **la plataforma más user friendly** para la empresa y el candidato, permitiendo que perfiles no muy cualificados tecnológicamente accedan a la entrevista sin mayores problemas



**Jesús TORRES**  
*Director de Recursos Humano*



La herramienta permite que las todas personas que intervienen en los procesos de selección vean una sola entrevista en distintos momentos y de forma autónoma. Recuperar candidatos no seleccionados inicialmente en entrevistas de procesos anteriores, les permite tener su propio “banco de candidatos”. Además, **la objetividad del proceso**, ya que todos los participantes en el mismo oyen y ven la misma entrevista, **evita los sesgos** que se pueden producir al haber varias entrevistas en momentos diferentes. Por otro lado, la no simultaneidad y **la flexibilidad** a la hora de evaluar las entrevistas también son elementos muy valorados por el equipo de Recursos Humanos.



## LAS VENTAJAS QUE DESTANCAN LOS CANDIDATOS DE RENTOKIL DE LA VÍDEO ENTREVISTA



44 %

Descubrir un nuevo modo de contratación



26 %

Evita desplazamientos



7 %

Responder cuando lo desee



15 %

Poder diferenciarme del resto de los candidatos

## ¿EN QUÉ FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN AYUDA MÁS EASYRECRUE A RENTOKIL INITIAL?



**EASYRECRUE**, ayuda a la compañía especialmente en **la preselección**, tras el cierre de la short list. En este momento se envía la video entrevista a los candidatos que sobre el papel (CV y carta de presentación) resultan más interesantes.

## LOS CUESTIONARIOS EN RENTOKIL: MEDICIÓN DE LAS SOFT SKILLS, HARD SKILLS Y REFLEJO DEL EMPLOYER BRANDING

Los cuestionarios enviados a los candidatos para posición de Técnicos se componen de 5 preguntas en las que no se miden las soft skills puesto que en este perfil interesa más la preparación técnica y la formación, la experiencia previa y la metodología de trabajo seguida. Igualmente, interesa que los candidatos conozcan la empresa a la que van y cuál es su nivel de conocimiento y uso de nuevas tecnologías, que hoy por hoy son muy importantes en el desarrollo de los servicios de Rentokil Initial.

Para las posiciones de asesores comerciales, el cuestionario es de 9 preguntas, donde sí se valoran algunas soft skills como la presentación del candidato, la fluidez verbal, la asertividad, la empatía y el trabajo por objetivos





## EL EMPLOYER BRANDING EN RENTOKIL DENTRO DE LA ESTRATEGIA DE RECRUITMENT

A la hora de realizar la video entrevista, cada candidato recibe una Job Description, tiene acceso a videos corporativos y se le informa acerca de Rentokil Initial. Además, pueden proyectarse en la compañía y en el puesto de trabajo al que aplican a través de un video en el que un futuro compañero les muestra la experiencia en el puesto. EASYRECRUE proporciona **una imagen real de la empresa como tecnológicamente muy avanzada**

### LA CONECTIVIDAD, LA SENCILLEZ DE USO Y LA FLEXIBILIDAD, LAS TRES FUNCIONALIDADES MÁS DESTACADAS POR EL EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS.

La plataforma de EASYRECRUE es **user friendly**: los candidatos pueden conectarse **cuándo y desde donde lo desean** para realizar las entrevistas y los equipos de recursos humanos evaluar, comentar y compartir las entrevistas de forma sencilla. Otra ventaja de la plataforma es el mantenimiento de las entrevistas y las opciones de recuperarlas, así como la opción de incluir información de utilidad al candidato acerca de RENTOKIL INITIAL.

“

EASYRECRUE nos aporta **flexibilidad y más profesionalidad** en el proceso de selección, dando una imagen **más innovadora.**

Gracias a la plataforma, **ahorramos tiempo** en los procesos de selección



Jesús **TORRES**  
*Director de Recursos Humano*



Tasa de Retorno

**78%**

**84%**

De los candidatos tiene una imagen positiva e innovadora de las empresas que utilizan soluciones digitales