

Construire une stratégie de **Recrutement** et valoriser sa **Marque Employeur**



SOMMAIRE

01

CONSTRUIRE VOTRE STRATEGIE DE RECRUTEMENT

- #1** - Vous devez développer votre connaissance du marché et de vos concurrents
- #2** - Formalisez vos valeurs grâce à une charte de recrutement à votre image
- #3** - Créez votre propre processus de recrutement
- #4** - Savez-vous où trouver vos futurs pépites ?
- #5** - Diversifiez vos moyens
- #6** - Apportez un soin particulier à la rédaction de vos annonces

02

BOOSTEZ VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

- #1** - Définissez les motivations de votre demande
- #2** - Analysez votre entreprise
- #3** - Développez votre visibilité en ligne
- #4** - Soignez votre E-reputation
- #5** - Imaginez un parcours d'intégration



PRÉFACE

Marine SIMOES

Fondatrice et responsable de l'agence Open Skills rh. Il s'agit d'une agence spécialisée dans le conseil RH.

Marine Simoes est la directrice de l'agence de Recrutement OPEN SKILLS RH. Depuis de nombreuses années, elle forme et coach des centaines d'individus. Elle travaille quotidiennement avec deux objectifs : révéler le potentiel de chacun et accompagner les personnes à devenir la meilleure version d'eux-même.

Marine accompagne également ses clients dans leurs **stratégies de Recrutement**.



**« La meilleure
façon de prédire l'avenir
c'est de le créer »
de Peter Drucker**

Passionnée par le conseil et l'entraide depuis plusieurs années, je comprends très vite que ma mission de vie est d'aider mon prochain.

Les ressources humaines deviennent très rapidement une évidence après une expérience réussie de plus de 5 ans dans ce secteur.

Je décide de créer Open Skills Rh, avec pour ambition de modifier les codes du recrutement. Je place l'humaine au cœur de toutes mes interventions car j'estime que c'est grâce à lui que nos projets réussissent.

Au sein de l'agence, nous partons du principe qu'un CV et un entretien classique ne permettent plus à ce jour d'évaluer le potentiel d'un candidat. Parce qu'un Cv se travaille, et qu'un entretien se prépare, il est temps d'innover dans sa manière de recruter. De ce fait, nous invitons tous nos candidats à venir participer à nos entretiens team building durant lesquels nous allons principalement évaluer les soft skills, ainsi que la personnalité de chacun d'entre eux.

Notre objectif est de faire matcher nos candidats avec nos clients. Nous accompagnons nos candidats avant et après l'intégration par le biais de séances de coaching pour sécuriser la montée en compétences.



POURQUOI CE GUIDE ?

Nous avons conçu ce guide comme un outil à disposition des chefs d'entreprise, des professionnels Rh et des Managers.

Nous souhaitons prendre conscience aux entreprises qu'il y eu des changements et qu'il faut s'y adapter.

Ce guide vous permettra de :

1 Construire
une stratégie de recrutement pour attirer vos futures pépites

2 Créer
des supports permettant d'affiner la stratégie

3 Valoriser
votre marque employeur



INTRODUCTION

Le marché du recrutement

En 2021, l'emploi salarié privé a dépassé de 1,5 % son niveau de fin 2019 (période avant covid).

Aujourd'hui, presque tous les secteurs ont retrouvé une dynamique bien plus forte qu'avant la crise !

Les recruteurs, plus nombreux, sont alors en concurrence pour trouver et fidéliser leurs futures pépites !

Toutefois, des difficultés à recruter se font ressentir et les causes sont multiples :

Cela peut être lié aux fonctions dites « pénuriques » : c'est-à-dire que l'offre est plus conséquente que la demande. Par conséquent, les candidats choisissent les offres les plus attractives.

Les recruteurs ont des attentes de plus en plus exigeantes, notamment en ce qui concerne les prérequis. Vous avez sûrement déjà entendu parler du fameux « mouton à 5 pattes ».

Le fait est que, cette recherche du candidat « parfait » peut s'avérer longue et fastidieuse... sans pour autant porter ses fruits.

De nos jours, la marque employeur s'impose comme un challenge pour les entreprises qui souhaitent attirer les meilleurs profils mais pas seulement. L'enjeu est aussi de les fidéliser et par conséquent, d'accroître la performance des équipes !

Dans ce guide, nous vous proposons des conseils précieux qui vous permettront de recruter plus efficacement.

On compte 38 % de recruteurs supplémentaires sur le marché de l'emploi en ligne au premier trimestre 2021 par rapport à l'année dernière.

Selon Werekruit

La crise sanitaire que nous avons traversée, a engendré une remise en question générale de la part des salariés, quant à leurs conditions de travail, leur bien-être général, ainsi que leur équilibre de vie personnel et professionnel. La démocratisation de nouveaux modes de travail se traduit aujourd'hui par un besoin de flexibilité et d'adaptation du travail par les entreprises, et placent les conditions de travail au cœur des préoccupations des candidats en recherche.

1

CONSTRUIRE VOTRE STRATEGIE DE RECRUTEMENT

**« Un recrutement raté peut s'avérer très coûteux :
Entre 30 000 et 150 000 €. »**

selon Welcome to the Jungle

Si cette fourchette semble bien large, c'est qu'elle est composée de deux éléments :

- D'une part, les coûts directs, notamment les coûts salariaux et administratifs, les outils dédiés à la recherche et à l'évaluation des profils, et éventuellement les coûts relatifs aux prestations des cabinets de recrutement.

Les causes d'un recrutement raté sont variées, et peuvent être liées à un mauvais matching entre les parties ou encore un décalage entre les conditions du poste et les attentes de l'entreprise par rapport aux souhaits du candidat.

Il est donc primordial de construire une **stratégie de recrutement efficace**.

- D'autre part, les coûts indirects, à savoir ceux qui sont liés à la désorganisation du service ainsi qu'à la démotivation des équipes.



Voici quelques conseils pour y parvenir !

1 Vous devez développer votre connaissance du marché et de vos concurrents

Avant de vous lancer, vous devrez étudier ce que proposent vos concurrents en termes de conditions de travail et de rémunération sur les emplois similaires à ceux que vous recherchez.

Vous devez également identifier les pratiques qui permettent de se différencier, l'attractivité des offres, les avantages et les conditions de travail.

Focus sur les attentes des nouvelles générations :

L'importance de connaître les différentes générations se traduit par le fait que chaque génération a connu un contexte différent qui influence son mode de vie, ses objectifs et ses attentes.

Un peu d'histoire sur les théories des organisations (*promis, ça ne sera pas long*).
À l'origine, c'est **Douglas McGregor**, qui a développé le concept des théories X et Y.

Théorie X : l'individu éprouve une aversion innée pour le travail : il doit y être contraint par des contrôles et des sanctions.

Théorie Y : le travail est source de satisfaction pour l'individu, qui peut apprendre et rechercher des responsabilités.

Seulement, depuis cette théorie, de nouvelles générations se sont développées et ont intégré le monde du travail. Ici, nous allons vous expliquer quelles sont les visions des générations X, Y et Z par rapport au monde de l'entreprise !

Génération X (nés entre 1965-1980) Qui sont-ils ?



Pour bien comprendre cette génération, il faut remonter à la précédente :
[les baby-boomers](#).

Ces enfants d'après-guerre ont œuvré au rétablissement du pays et ont un goût prononcé pour le travail. Ils attendent une rémunération à la hauteur de leur engagement professionnel et portent une grande importance à leur carrière. Cette description est l'héritage qui a été transmis à la génération X. Toutefois, dans un contexte social différent, il s'agit de la seule similitude entre ces deux générations.

Les X vont connaître les premières vagues de chômage, la crise financière, les chocs pétroliers et le ralentissement de la croissance... Une période difficile pour cette génération, dont le souci était de garder son emploi.

LEUR VISION DE L'ENTREPRISE

Ces profils, **fidèles aux entreprises** qui les emploient, sont **très respectueux de la hiérarchie** et ont besoin de faire leurs preuves tout au long de leur carrière pour prouver leur valeur, même s'ils n'aiment pas toujours leur travail.

LEURS ATTENTES

Cette génération possède une expérience solide à ne pas négliger ! Les difficultés rencontrées par cette génération pour accéder à l'emploi stable après la période de récession ayant procuré la précarité de l'emploi, a induit chez elle un certain attachement à l'entreprise. **La carrière occupe donc une place importante** dans le quotidien des X. Ils sont donc très attentifs aux perspectives d'évolution de carrière offertes par l'entreprise.

Génération Y (nés entre 1980-2000) Qui sont-ils ?



Ils représentent actuellement **50 %** des actifs. Appelée aussi « **Millenials** » ou « **Digital Native** » cette génération est dotée d'une capacité d'adaptation très développée. Malgré un modèle économique complexe et des crises structurelles à répétitions, cette génération a toujours su s'adapter, tirer parti des événements, et elle en a fait une force !

LEUR VISION DE L'ENTREPRISE

Les Y considèrent que les entreprises ont un impact positif sur la société et ont développé un fort intérêt pour la RSE (responsabilité sociétale et environnementale). Ils jugent la performance d'une entreprise sur ce qu'elle fait et la **manière dont elle traite les gens**. « 56 % des millenials ont exclu de travailler pour une organisation en raison de ses valeurs ou de sa conduite », selon une étude de ChangeTheWork (2018).

LEURS ATTENTES

Quitte à changer d'entreprise, de ville, de région ou de pays, ce qui compte pour eux, c'est de travailler avec une entreprise socialement responsable, offrant à la fois une **bonne qualité de vie au travail et le respect de l'équilibre vie personnelle - professionnelle**.

Contrairement aux X, soyez sûrs que si quelque chose ne leur convient plus dans le poste ou qu'ils n'ont pas de perspectives d'évolution, ils n'auront aucune hésitation à vous dire au revoir.

En revanche, si vous les traitez bien, ils vous le rendront !

Ils sont souvent perçus comme des éléments moteurs de l'entreprise, sous réserve de leur offrir des conditions de travail à la hauteur de leurs attentes, une dynamique propre à leur génération et surtout, à condition de ne pas les cloisonner.

Pour ces tempéraments affirmés, le travail doit rimer avec **plaisir et épanouissement** : pas de routine mais des activités stimulantes !

Génération Z (nés entre 1997-2010) Qui sont-ils ?



Les Z représentent aujourd'hui 20 % des effectifs en entreprise et entretiennent un rapport au travail bien différent des générations précédentes. Ces derniers, séduits par les nouveaux modes de travail recherchent avant tout de la **flexibilité** !

LEUR VISION DE L'ENTREPRISE

Ils perçoivent l'entreprise comme un vecteur de lien social et souhaitent travailler dans un lieu agréable et convivial.

LEURS ATTENTES

Travailler beaucoup n'est pas un problème pour eux, tant qu'ils peuvent gérer leur temps comme ils l'entendent. Leur besoin de responsabilité et d'autonomie peut être satisfait par la possibilité que vous leur offrez d'être impliqué dans les décisions stratégiques de l'organisation.

Aussi, ils ont besoin de sécurité. Alors pour les motiver, jouez la transparence ! Valorisez leur expertise, cultivez la souplesse et le bien-être au travail et surtout : **écoutez-les**.

1

Construire votre stratégie de recrutement

Pour les fidéliser, répondez à leurs attentes. Cette génération très volatile, pourrait **changer jusqu'à 20 fois de poste au cours de sa carrière**, selon une étude du Cabinet Education Advisory Board.

Conclusion : bien connaître votre profil idéal vous permettra d'adapter votre offre, dans la mesure du possible, et de capter l'attention de plus de profils qualifiés !

2 Formalisez vos valeurs grâce à une charte de recrutement à votre image



Une charte de recrutement, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit de votre code de déontologie en recrutement car elle contient des informations essentielles sur votre culture, vos valeurs et vos engagements.

Elle permet de rassurer les candidats, notamment dans une phase de recherche d'emploi qui peut parfois être difficile à vivre pour certains.

Vous pouvez détailler vos pratiques de recrutement et les engagements que vous prenez pour chacune d'elles. Par exemple, le fait de mettre en avant des actions permettant de lutter contre la discrimination à l'embauche permettra d'encourager la diversité des profils dans votre processus et ainsi participer au développement de votre marque employeur, en tant qu'entreprise inclusive !

Exemple

Découvrez notre modèle ci-dessous



CHARTRE DE RECRUTEMENT

Open Skills RH place les soft skills et l'humain au cœur de son processus de recrutement. Selon nous, la **savoir-faire** est important mais le **savoir-être** est essentiel. L'association de ces deux axes permet de favoriser l'épanouissement professionnel. Trouver des personnalités correspondant aux **valeurs** et à la **culture d'entreprise** figurent parmi nos priorités. Tout au long de notre processus de recrutement, nous nous engageons à honorer ces valeurs au travers de plusieurs engagements et savoir-faire.

1 LA DIVERSITÉ : UNE RICHESSE À CULTIVER

Nos recruteurs s'engagent à respecter les règles de **non discrimination** des candidats et à promouvoir l'**égalité des chances** envers tous et sans distinction, tout au long du processus.

2 LA TRANSPARENCE À TOUT POINT DE VUE

Nous apportons une présentation claire et précise du poste et de l'environnement de travail aux candidats concernés.

À chaque étape du recrutement, nous tenons les candidats informés sur leur **statut** dans le processus.

Les candidats non retenus bénéficient de **conseils** permettant d'améliorer leur candidature, afin de trouver l'emploi qui leur correspond.

3 UN MATCHING DE QUALITÉ

Notre équipe fait son maximum pour obtenir le **matching** entre le **personnalité** des profils et les **valeurs** de l'entreprise.

Pour nous, le potentiel d'un candidat ne se résume pas qu'à son CV : nous portons notre expertise sur le profil dans sa globalité : la personnalité, les soft skills, les compétences et les motivations !

4 UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

L'expérience Open Skills RH, c'est aussi un **accompagnement personnalisé**, au cours duquel nous faisons preuve d'**adaptabilité** auprès de nos clients et candidats.

Au début du processus, nous nous adaptons à la demande du client afin de bien cerner le besoin et l'environnement. Par la suite, nous mettons en œuvre les moyens nécessaires pour répondre et apporter les **solutions** **100 % personnalisées**.

Lors des entretiens avec les candidats, nous analysons les profils afin d'**identifier les axes d'amélioration**. Cela nous permet de proposer par la suite un accompagnement sur mesure visant à **favoriser l'intégration** et la **montée en compétences** de la nouvelle recrue, par le biais de séances de **coaching** ou d'**actions de formation**.

5 UNE EXPÉRIENCE CANDIDAT OPTIMALE

Open Skills RH souhaite avant tout offrir à ses candidats une expérience de recrutement **modèle**.

Pour cela, les candidats sont reçus par des **recruteurs** **motivés** et **compétents**, et sont évalués sur leur potentiel, à l'aide de **techniques innovantes et originales**.

Les mises en situations, jeux de rôles et le questionnement adaptés nous permettent d'obtenir une **meilleure analyse** des profils et de rendre l'expérience **attractive** en mettant les esprits.

Tous les candidats sont toujours informés au préalable du type d'évaluations dont ils font l'objet, et leur **accord** est **recueilli** dans le cadre des prises de références.

L'humain étant au cœur de nos valeurs, notre rôle est de **maintenir le lien** après l'intégration, en mettant des outils sur l'évolution et continuer à partager notre expertise et nos conseils.

6 UNE AGENCE À TAILLE HUMAINE

Notre équipe fait preuve de **disponibilité** et d'**accessibilité** pour échanger avec vous en cas de besoin ou d'interrogation.

7 RESPECT RGPD

Nous nous engageons à respecter la **confidentialité** et protéger les **données personnelles** recueillies auprès des candidats pendant et après le recrutement.

3 Créez votre propre processus de recrutement

« Environ 30 % des candidats ont déjà renoncé à un poste convoité à cause de la longueur du processus. » *WeRecruit*

Pour que votre processus soit efficace, il doit être composé d'étapes **simplifiées** et **rapides** !

Sachez que plus vous serez réactif dans le traitement de vos candidatures, plus vous optimiserez vos chances de ne pas faire fuir les meilleurs profils !

Le processus de recrutement constitue vos premiers échanges avec les candidats...

Il faut donc soigner cette étape, car cela en dit long sur l'**image** de votre entreprise !

4 Savez-vous où trouver vos futures pépites ?

Le choix des jobboards et canaux de sourcing se fait en fonction du profil recherché.

Nous l'avons évoqué précédemment, certains profils sont très présents sur les réseaux sociaux, comme c'est le cas pour les générations Y et Z, tandis que d'autres le sont davantage sur des canaux plus traditionnels (journaux, plateformes d'emploi...).

Cela dépend également du secteur d'activité dans lequel vous recherchez, car il existe des jobboards spécifiques.

Il est indispensable pour vous de bien connaître l'objectif de chaque source, pour identifier les canaux où se trouve votre profil idéal !

Par exemple :

l'APEC est un site d'emploi destiné aux profils cadres, tandis que Pôle Emploi ou Indeed **sont des jobboards plutôt généralistes.**



5 Diversifiez vos moyens

CONNAISSEZ-VOUS LA COOPTATION ?



On le sait, plus que jamais le bouche à oreille facilite l'embauche, et pour cause :

**« 89 % des entreprises déclarent
utiliser ce moyen pour trouver de
nouvelles recrues ! »**

Nos conseils pour mettre en place cette démarche :

Définir un système de cooptation, ou de parrainage, permet à vos collaborateurs de parler de l'entreprise et des postes à pourvoir auprès de leur entourage, afin de les inciter, leur donner envie de postuler.

Ce système de parrainage peut être récompensé par une somme d'argent que vous aurez définie au préalable, ou bien des cadeaux (chèques cadeau, box...) En plus de vous apporter des candidats qualifiés et de confiance, cela vous offrira un gain de temps et d'argent dans votre processus de recrutement.

AVEZ-VOUS PENSE A EXTERNALISER VOTRE RECRUTEMENT

Même si votre stratégie de recrutement est bien avancée, il se peut que certaines difficultés persistent et vous empêchent de trouver certains profils.

Aujourd'hui, les agences de recrutement et d'intérim jouent un rôle majeur dans la quête de la perle rare.

**« 68 % des entreprises envisagent de faire appel à des
intermédiaires du recrutement en cas de difficultés à
trouver de nouveaux collaborateurs. »**

Selon Pôle Emploi

Si dédier un recrutement de A à Z à une agence de recrutement peut s'avérer coûteux (le prix représente environ 10 à 20 % de la rémunération brute annuelle du candidat recruté), souvenez-vous du prix d'un recrutement raté...

Généralement, les cabinets de recrutement offrent une prestation personnalisée, vous présentent des candidats qui correspondent à vos attentes, et ainsi,

garantissent un recrutement qualitatif. Ces derniers ont généralement des approches différentes et une notoriété qui leur permet de répondre à votre besoin en un rien de temps !

6 Apportez un soin particulier à la rédaction de vos annonces

Une annonce attractive déclenchera la candidature !

Il faut donc y apporter le soin nécessaire lors de sa rédaction, pour, à minima, donner envie aux candidats d'en apprendre davantage.

À cette étape du recrutement, l'objectif est de séduire les candidats en présentant de manière honnête le poste à pourvoir, les conditions de travail, l'environnement de l'entreprise et toute in-

formation que vous jugez utile et différenciante à ce stade.

L'intitulé de l'annonce doit être percutant et contenir des mots clés. C'est ce qui va donner envie en un coup d'œil aux candidats de cliquer sur votre annonce et de lire la suite.



Montrez de la transparence sur l'état de l'entreprise

Donner des détails sur le contexte du recrutement peut être décisif pour un candidat. En effet, lorsque l'on est en recherche d'emploi, on a besoin de se sécuriser et de connaître la raison pour laquelle le poste est à pourvoir.

Il y a une différence entre un contexte de développement de l'activité où le besoin de recrutement est lié à l'agrandissement des équipes, et un contexte conflictuel au sein des équipes, où les membres s'en vont un à un.

*Voici quelques exemples : « Dans le cadre du développement d'une nouvelle activité... »
« Pour faire face à notre croissance... »*

Mettez en avant les avantages sociaux pour vous différencier de la concurrence

Dans ce contexte concurrentiel, l'entreprise a besoin de construire une proposition de valeur forte et d'apporter des informations aux candidats sur ses futures conditions de travail.

Connaître les avantages sociaux au sein de l'entreprise, ses engagements,

les perspectives d'évolution qu'elle peut offrir, le parcours d'intégration prévu pour chaque collaborateur, sont des éléments cruciaux pour les candidats au moment de postuler.

« 70% des candidats affirment vouloir un meilleur salaire. »

WeRecruit

Mentionner **une fourchette de salaire cohérente** avec les attentes du marché devient un enjeu majeur pour attirer les talents.



Pour qu'une annonce réponde à toutes les interrogations de base d'un candidat, et qu'il puisse se projeter sur le poste, plusieurs éléments doivent apparaître :

- Le **type de contrat et sa durée** (CDD, CDI, stage, alternance, temps plein / partiel...)
- La **date d'intégration**
- La **localisation** : proximité des transports, commerces, restaurants...
- Les **conditions de travail** (bureau individuel / collectif, ambiance de travail, les horaires...)
- La **rémunération** : plus vous serez précis, mieux c'est !
- Les **modalités du télétravail** : critère important pour 24% des candidats
- Les **avantages sociaux** (primes, chèques cadeau, congés supplémentaires)
- Les **perspectives d'évolution** : quelles possibilités, sous combien de temps, dans quelles mesures...
- Les **prérequis** : soyez précis et inscrivez ceux qui sont réellement indispensables.

Une liste trop longue peut faire fuir certains profils qui ne se sentiraient pas **qualifiés pour le poste** alors qu'en réalité, ils le sont.

À contrario, une liste qui comporte des prérequis trop farfelus laisse entendre que le poste est accessible à tous et vous risquez d'être **noyés sous les candidatures**.

Les exigences des candidats :

« **La distance domicile / travail est un critère d'exigence dans une offre d'emploi pour 46% des candidats interrogés. Elle est suivie de la rémunération (45 %), des compétences demandées (27%) et des responsabilités du poste (22 %)** »

Donnez un aperçu du poste

« Plus d'un candidat sur deux passe plus de temps sur une offre d'emploi qui inclut des photos ou des vidéos de l'entreprise qui recrute »

Rédiger une annonce composée de photos des locaux, du bureau, des équipes, donnera un aperçu de la vie de l'entreprise au futur collaborateur ! C'est ce que l'on appelle les « offres d'emploi augmentées »

Les candidats peuvent alors s'y projeter plus facilement, et auront envie de postuler pour les bonnes raisons !

Sachez que l'on peut identifier la culture d'entreprise et ses valeurs lors de la lecture d'une annonce, alors nous vous conseillons vraiment de sortir du cadre classique, car cela augmentera vos chances d'attirer le talent idéal qui correspond à vos attentes !

Exemple

Retrouvez deux modèles d'annonces ci-dessous

chef de projet e-commerce H/F

Description de l'offre d'emploi

- 🔥 Passionné(e) par le web marketing ?
- 🤖 Vous êtes un.e expertiel des nouvelles technologies ?
- 💻 Vous maîtrisez les codes du web ?
- 🌱 Alors nous avons LE poste qu'il vous faut !

Dans un contexte d'une forte croissance, et d'une accélération de l'activité en ligne, notre client recherche sa pépite pour intégrer ce **nouveau poste de chef de projet AMOA** afin de rejoindre l'équipe E-commerce 📈
Placé sous la responsabilité du directeur, vous travaillez pour **l'amélioration permanente des performances commerciales** en ligne.

- Vous pilotez la réalisation des projets avec les équipes internes et les prestataires externes, gérez la qualité des livrables et le respect des coûts et des délais.
- Vous êtes le référent avec les partenaires techniques gestionnaires de flux pour les Marketplaces
- Vous assurez le bon fonctionnement des connexions avec l'ERP, et l'agrégateur de flux.
- Vous participez à l'élaboration de la roadmap projets court/moyen terme
- Vous êtes en charge de la prévention, l'identification, et la résolution de tous problèmes pouvant entraver le bon déroulement des ventes

Conditions de travail :

- 💰 à partir de 45K€ brut / an
- 🕒 Contrat CDI 39h
- 📍 À proximité de Lyon

Notre client recherche son futur chargé de recrutement H/F



L'entreprise :

Comer de sushis en grandes surfaces
Entreprise en plein développement

Rémunération :

1500 € net mensuel
Primes sur objectifs

Poste :

CDI 57H50
Mérignac



Profil idéal :

Énergique, force de proposition, bonne
capacité d'adaptation, gestion du stress

Expérience significative en agence
de recrutement, maîtrise des jobboards

Les missions :

Recrutement massif
Chasse de profils
Organiser des jobdatings

Venez vite découvrir votre % de matching

Envoyez votre CV à : contact@open-skills-rh.fr

1

Construire votre stratégie de recrutement

Quel est l'intérêt de soigner l'image de son entreprise ?

« 95 % des candidats effectuent des recherches sur une entreprise avant de postuler à un job. »



Il est donc très important de travailler sa marque employeur, pour développer une visibilité forte et attirer des candidats qui partagent vos valeurs et votre culture d'entreprise !

2

BOOSTER VOTRE VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

De nos jours, tout le monde a accès à l'information à tout moment et en temps réel. Il est très facile de **prendre la parole sur internet** pour y partager ses idées, ses opinions, qu'elles soient positives ou négatives.

Les candidats n'échappent pas à cette tendance : ils ont des attentes de transparence envers leur nouvel employeur.

« 83 % des embauches commencent par une recherche en ligne sur l'entreprise et 88 % des jeunes diplômés estiment qu'il est primordial d'être en phase avec la culture de l'entreprise »

Les bénéfices de travailler sa marque employeur sont variés :

- Diminuer le turn over
- Attirer des profils qualifiés : une marque employeur forte augmente de 50 % le nombre de candidatures très qualifiées (selon la super agence)
- Réduire les erreurs de recrutement coûteuses



1 Définissez les motivations de votre démarche

Avant de se lancer dans cette démarche, vous devez définir les raisons pour lesquelles vous souhaitez la développer.

Si la marque employeur intervient sur tous ces aspects, il est intéressant d'identifier ce qui vous incite à entreprendre cette démarche. Cela vous aidera par la suite dans la définition de ses objectifs. Pour cela, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Les avis de mes anciens collaborateurs laissés sur internet sont-ils positifs ou négatifs ?
- Ai-je des difficultés à attirer des candidats de manière générale ou sur des postes en particulier ?
- Le sentiment d'appartenance à mon entreprise est-il suffisamment développé ?

2 Analysez votre entreprise

Déterminez les composantes de l'identité de l'entreprise :



- Quel est son ADN, ses valeurs, ses coutumes, ses modes de management, sa culture...
- Intéressez-vous au bien-être de vos collaborateurs

Les candidats sont de plus en plus attentifs aux conditions de travail, il est donc important de pouvoir leur apporter de la visibilité à ce sujet !

Un questionnaire anonyme vous permettra de gagner en objectivité, car vos collaborateurs pourront s'exprimer plus librement, et les réponses en seront d'autant plus sincères !

Pour cela, vous pouvez sonder vos équipes, en leur posant les questions suivantes :

- Quel est le point fort de l'entreprise en termes de qualité de vie au travail ?
- Si nous devions améliorer quelque chose pour favoriser votre bien-être, ce serait quoi ?
- Comment avez-vous vécu votre intégration ? Si c'était à refaire, qu'aimeriez-vous changer ?
- Conseillerez-vous notre entreprise à l'un de vos proches ? Si oui pourquoi et si non pourquoi ?

En menant cette action vous allez pouvoir en tirer 4 bénéfices

- Améliorer la qualité de vie au travail de vos équipes
- Améliorer les parcours d'intégration des nouvelles recrues
- Fidéliser vos collaborateurs en leur montrant que vous vous intéressez à leur bien-être et que leur avis compte
- Créer des offres d'emplois transparentes et attirer des profils qualifiés

3 Développez votre visibilité en ligne

À cette étape, votre présence sur les réseaux sociaux est primordiale !

Depuis quelques années, ces réseaux sont devenus incontournables dans nos vies.

Que cela soit sur notre ordinateur ou sur notre smartphone, nous y sommes sans arrêt connectés.

Ce sont des **outils précieux pour les candidats et les recruteurs**, à ne pas négliger car ils permettent de créer une relation de proximité offrant des échanges plus fluides et plus rapides.

Vous pouvez partager la vie de votre entreprise, en postant des photos d'équipe, des vidéos ludiques présentant les membres de l'entreprise, interviewer vos collaborateurs sur un métier, une journée type, et même créer des **offres d'emplois atypiques** !

Vous pouvez également inviter vos collaborateurs à repartager vos publications afin de **gagner en visibilité** et que votre offre d'emploi touche plus de personnes. Des collaborateurs qui jouent le jeu, forcément, ça rassure !

Une **communication harmonisée** sur l'ensemble de vos canaux devient un élément clé de réussite pour mettre en avant vos valeurs, la culture de votre entreprise, et inciter les meilleurs talents à postuler à vos offres car ils vont se projeter grâce aux éléments reflétés par votre structure.

Exemple

Retrouvez 3 modèles de publications permettant d'accroître votre visibilité sur LinkedIn et Instagram

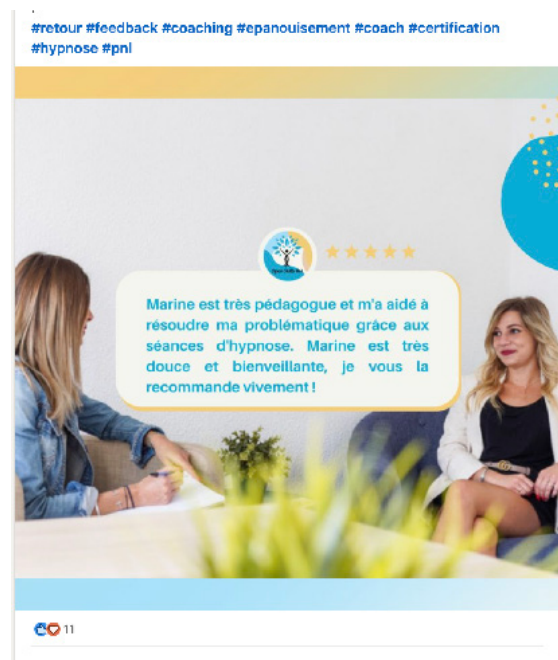
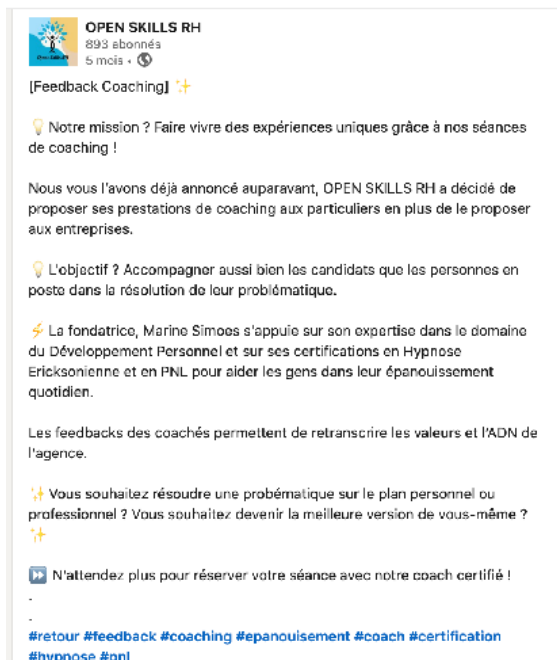


LINKEDIN

Post photo brainstorming montrant les méthodes de travail et l'aspect collaboratif

LINKEDIN

Post sur l'avis des candidats pour le côté rassurant



INSTAGRAM

Post sur une sortie reflétant l'état d'esprit de l'entreprise



Le meilleur réseau social pour ce type d'actions est LinkedIn, mais selon votre cible, vous pouvez également déployer une communication sur les canaux qui sont le plus appropriés à votre business.

Les canaux sont multiples, et vous devez les analyser pour évaluer leur utilité et leur performance. Parmi les plus connus, on retrouve :



Instagram



Votre site internet



Des newsletters



Votre page carrière

4 Soignez votre E-réputation

L'image et la réputation que vous véhiculez auprès des candidats sont importantes et peuvent parfois même être décisives pour un candidat.

Vous pouvez demander à vos collaborateurs de témoigner sur votre société, via votre site internet ou directement sur vos annonces en ligne. Un retour d'expérience constitue un élément percutant auprès des talents, qui finalement, recherchent la même chose que vous : que tout se passe au mieux !

Très important : assurez-vous d'apporter des réponses aux postulants.

De nos jours, grand nombre d'entreprises ne prennent pas le soin d'expliquer

aux candidats la raison de leur refus, par manque de temps ou bien parce que ça ne fait pas partie de leur processus, ce qui est très mal perçu pour ces derniers. Avec le développement des réseaux sociaux et notamment LinkedIn, beaucoup de plaintes sont faites à ce sujet par des candidats et sont partagées en masse, à cause d'un ras-le-bol généralisé.

Cela peut impacter négativement l'image de votre société.



Exemple

Mail de refus

Il faut garder en tête que les candidats apprécient recevoir un appel téléphonique de la part des recruteurs afin de connaître les raisons du refus.

Bonjour Marie-Laure,

Je reviens vers vous suite à notre entretien pour le poste de Chargé des ressources humaines H/F.

Après avoir étudié attentivement votre candidature, nous avons le regret de vous informer que nous ne lui réservons pas une suite favorable.

En ce sens, nous vous proposons de conserver votre candidature afin de revenir vers vous pour vous proposer des offres similaires ou de nouvelles opportunités.

Pour cela, nous avons besoin de votre accord pour la conservation de vos données en cliquant [ici](#).

Nous vous souhaitons le meilleur dans votre recherche d'emploi,
À bientôt !

Dans le cadre de la Règlementation Générale de la Protection des Données, vous pouvez à tout moment, demander la [modification](#) ou la [suppression](#) de vos données personnelles.

Faire des recherches sur votre entreprise

Pour soigner votre **E-réputation**, vous devez au préalable savoir comment vous êtes perçus de l'extérieur. Pour cela, vous pouvez vous renseigner sur divers canaux, comme **Glassdor, Google, LinkedIn, Indeed, ChooseMyCompany, ou encore Twitter**, pour connaître les avis qui vous concernent.

Si votre structure n'est référencée sur aucune de ces plateformes, vous avez également la possibilité de contacter des candidats qui ont refusé une offre d'emploi chez vous afin de connaître les motifs de ce refus et comprendre leur vision de votre entreprise.

5 Imaginez un parcours d'intégration

1 période d'essai sur 7 n'est pas validée et 36 % des CDI sont rompus avant la première année

Travail-emploi.gouv

Ce risque est particulièrement élevé dans les 3 premiers mois.

Parce qu'un recrutement ne s'arrête pas à la signature d'un contrat, il faut s'assurer de la **réussite de l'intégration** de la nouvelle recrue.

Pour cela, nous vous conseillons de soigner au maximum l'arrivée des nouveaux collaborateurs, notamment en leur préparant un **parcours d'intégration**.

Ce dernier peut être composé d'une **formation, d'un coaching, d'une immersion, d'un tutorat...** ou tout ce que vous jugerez utile ! Encore une fois, il n'y a pas de règles, l'objectif est qu'il soit en lien avec votre **culture d'entreprise**.

Exemple d'un parcours d'intégration en 3 étapes



1) Post intégration

Le parcours peut commencer avant l'intégration, par l'envoi d'un e-mail quelques jours avant la date de prise de poste.

Cet e-mail, rappelle la date de prise de fonction, l'heure de RDV et éventuellement le programme des premiers jours. Cela permet de rassurer le nouveau collaborateur et de lui montrer que vous attendez son arrivée avec impatience.

2) La première semaine

- Présentation aux équipes, tour des locaux, présentation du poste et du bureau, remise du matériel...
- Cafés / déjeuners avec les managers ou l'équipe, pour créer du lien
- Partie administrative : signature du contrat, remise d'un livret d'accueil avec toutes les informations utiles (contacts, identifiants, mots de passe, règles de fonctionnement...), visite médicale, information sur les formations à la sécurité...
- Prévoir une activité de Team Building (facultatif, mais très conseillé pour favoriser l'intégration)

3) Post-intégration

Réaliser un bilan sur l'intégration au bout d'une semaine ou 2 semaines vous offrira 3 bénéfices :

D'une part, vous allez connaître le degré de satisfaction de votre nouvelle recrue, tant que les informations sont encore récentes.

Cela va rassurer le collaborateur, qui se sentira considéré et écouté, et ainsi, développer son sentiment d'appartenance vis-à-vis de l'entreprise.

Son rapport d'étonnement vous permettra d'identifier d'éventuels d'axes d'amélioration à mettre en place pour les prochaines intégrations.



Bonjour à tous les 3,

J'espère que vous allez.

Vous allez intégrer tous les 3 et en même temps la société OPEN SKILLS RH.

Pour votre intégration le 14/09/20, je vous ai préparé une journée un peu spéciale et voici le programme :

- Rendez-vous à 9h50 au miroir d'eau
- 10h nous montons à bord de la péniche "Bordeaux sur l'eau" et nous allons naviguer pendant 2 heures autour d'un petit déjeuner pour faire connaissance.
- 12h nous arrivons à quai : nous partons déjeuner dans un restaurant Bordelais
- 14h - 17h : Une salle de réunion nous attendra. Durant cette après-midi je vous présenterai la société, les objectifs, vos missions, la méthodologie de travail et nous construirons ensemble la stratégie.

De mon côté, je me tiens disponible pour échanger avec vous si vous avez des questions. J'attends le retour de vos écoles pour la signature de vos contrats.

Rassurez-vous c'est en cours 😊

Exemple atypique de notre journée d'intégration

Pour l'intégration des nouveaux collaborateurs, la directrice de l'agence avait organisé une journée d'intégration peu commune.



Et voilà, c'est la fin de ce livre blanc.

Nous espérons qu'il vous a plu et que les informations que nous vous avons données vous seront utiles pour **attirer des talents** de manière plus efficace, en élaborant une **stratégie de recrutement à votre image**, et également **booster votre marque employeur**.

« Envie d'aller encore plus loin avec votre marque employeur ? »

Réservez votre café virtuel avec un expert !

Retrouvez-nous sur nos réseaux sociaux



@openskillsrh OPEN SKILLS RH