RECRUTER À L'ÈRE DU WEB

ET GAGNER

LA GUERRE DES TALENTS

Par:

Maryse Audet

21 février 2018

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Ordre du jour

- Introduction
- Le mode du travail
- Pourquoi recruter sur le Web ?
- Nouvelle approche : Marketing RH
- Préparez-vous ?
- Votre image
- Faire connaître votre image
- Les attributs du poste
- Recruter sur les réseaux sociaux
- Médias sociaux
- Les 10 C
- Gagner la guerre des talents

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Introduction

- Les outils les plus populaires parmi les médias sociaux sont devenus les meilleurs amis du recruteur.
- Pour qu'ils soient efficace, il faut savoir comment, quand et avec qui les utiliser.
- Ce qui compte, c'est votre approche de recrutement.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Le monde du travail

- Avec le temps, le monde du travail a complètement changé

Les entreprises ont deux choix :

- Celui de ne pas agir et de se demander pourquoi ils ne réussissent pas à recruter
- Ou se préparer à recruter dans leurs organisations en mettant sur pied des pratiques de ressources humaines innovantes et adaptées à la réalité de ces nouvelles générations que forment les travailleurs de demain.

- Ces travailleurs ont appris jeune à utiliser l'informatique, les réseaux sociaux et le clavardage.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Pourquoi recruter sur le Web ?

» Parce que les candidats sont rares

- Face à ce nouveau défi, on ne peut plus se contenter d'utiliser que les méthodes classiques.
- Les candidats potentiels ne se considèrent plus comme des chercheurs d'emplois actifs (chercheurs passifs).
- Le recrutement doit aller là où les candidats potentiels se trouvent.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Pourquoi recruter sur le Web ?

» Parce qu'il faut cesser de tirer dans tous les sens et mieux choisir ses cibles.

- On ne peut plus s'adresser à tout le monde en même temps.
- Le candidats ont le choix de leur employeur, ils s'attendent à recevoir une offre adaptée à leurs besoins et leurs attentes.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Pourquoi recruter sur le Web ?

» Vous n'avez pas d'autre choix que de vous vendre sur le marché de l'emploi

- Vous devez sans cesse vendre votre organisation, si non, le temps vous rattrapera.
- Il faut maintenir une présence sur le Web, ainsi les candidats seront constamment en contact avec des arguments pour travailler chez-vous.
- Il faut s'adapter au marché de l'emploi qui a changé !!

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Qu'est-ce que le marketing RH ?

- L'image de l'entreprise
- Mieux promouvoir son organisation et ses postes auprès de ses employés actuels et potentiels
- Employés = clients internes
- Candidats= clients externes

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Approche basée sur le capital humain.

- Capital humain: un agent libre qui offre temporairement sa force physique et/ou intellectuelle à l'organisation.
- Il faut mettre en place toute une série de mesures lui permettant de trouver, d'attirer, de développer et de fidéliser la meilleur combinaison possible de capital humain.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Traiter nos employés ou nos futurs candidats comme des clients RH oblige à se positionner dans une optique de service à la clientèle.

» Quelques questions à se poser:

- Quelles sont les attentes de nos candidats ou employés envers le service RH ?
- Que voulez-vous que les candidats ou employés pensent du département?
- Votre équipe possède-t-elle des valeurs et une vision spécifique pour guider les actions au quotidien?
- Quelle note votre département obtiendrait-il si on demandait aux employés de mesurer la qualité des services, l'importance du rôle et l'attitude des intervenants?

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Cette nouvelle approche est complètement différente du mode de fonctionnement traditionnel.

» Dans cette optique, nous devenons des partenaires d'affaires avec qui les employés et les différentes équipes ont le goût de travailler.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Le Marketing RH se divise en trois sphères d'interventions.

- Marketing RH interne
- Marketing RH externe
- L'implication sur les autres activités RH.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Marketing RH interne

- Vise à améliorer la fidélisation des employés et l'image interne de l'organisation.
- Avec le temps les entreprises peuvent prendre pour acquis leurs employés et à l'inverse les employés prennent pour acquis les avantages qu'ils ont.
- Il faut sans cesse rappeler aux employés la raison d'être de l'organisation, ses ambitions et témoigner de la reconnaissance.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Marketing RH interne:

- Adapter vos pratiques afin d'être cohérent avec le positionnement employeur.
- Ex.: une entreprise qui a comme un slogan *Venez faire carrière chez nous!*
- Est-ce que votre politique de rémunération stimule et encourage le cheminement professionnel?
- Est-ce que vous possédez un plan de relève?
- Possédez-vous une évaluation de rendement qui permet aux individus d'identifier les compétences à développer?

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» Marketing RH externe:

- Améliorer la capacité d'attraction de l'entreprise.
- 3 types d'activités différentes:
  - Image de marque
  - Revaloriser l'image de l'entreprise auprès des chercheurs d'emploi. Ex. : revoir le design, le contenu des affichages, de la section carrières du site Web.
  - Nous opterons devra être cohérent avec nos pratiques. Ex. : Fournier & fils, image de la santé & de la sécurité.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

» L'impact du marketing RH.

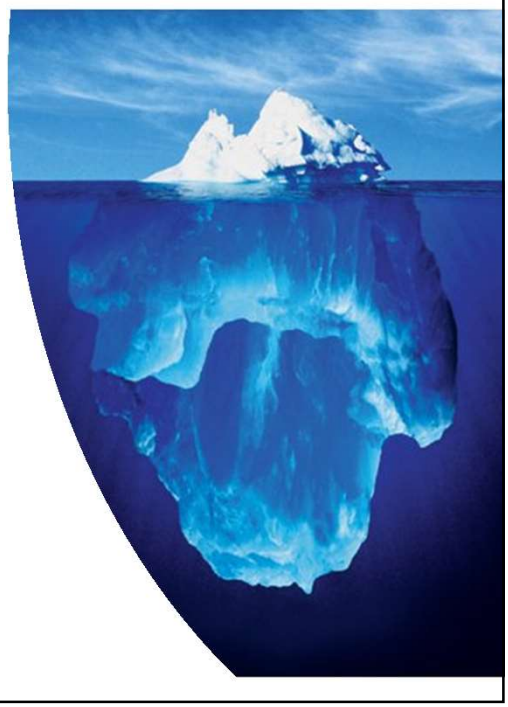
» Concept de la marque de l'employeur. C'est une image, un slogan qui reflète le positionnement de l'employeur.

» Ex: http://www.rcgt.com/carrieres/emplois/

» Il faut toucher le candidat, l'inviter, lui permettre de se projeter dans l'avenir.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH



- Marketing RH est la pointe de l'iceberg, mais en dessous il y a des kilomètres de glace.
- Une marque employeur qui n'est pas bien ancrée nuira à l'entreprise.

Nouvelle approche: Marketing RH

- Avant de rédiger une offre d'emploi:
  - Posez-vous trois fois cette question:
    - Est-ce vraiment cela que le candidat va vivre en venant travailler chez-nous?

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Nouvelle approche: Marketing RH

- Il faut maintenant entrer en relation avec les candidats.
- Ce n'est plus l'entreprise qui choisit le candidat, mais bien l'entreprise et le candidat qui se choisissent mutuellement.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Préparez-vous ?

- Qui allez-vous cibler?
  - Comprendre le profil des individus que l'on souhaite rejoindre.
  - Choisir les groupes que l'on va cibler.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Qu'allez-vous communiquer ?

» Que devrait-on communiquer aux candidats?

- Notre image
- Les avantages offerts comme employeur
- Les attributs du poste

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Votre image

» Si le candidat ne connaît pas l'entreprise, il ne postulera pas.

» Vous positionner de manière que votre logo, image ou le nom de votre entreprise suscite une émotion positive dans la tête de l'individu.

» Voir site Internet Entreprise Total

Son slogan: Total est présent dans le monde entier, alors le monde entier est présent chez Total

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Faire connaître votre offre

- Quelle est votre valeur ajoutée aux yeux des candidats?
- Qu'avez-vous à offrir que les autres n'ont pas?
- Vous devez avoir des arguments concrets pour convaincre les candidats que vous êtes un employeur potentiel pour eux.
- Ajoutez de la créativité, pas seulement avantages sociaux et salaire concurrentiel.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les attributs du poste

- Quelques attributs du poste à valoriser:
  - Les possibilités d'avancement
  - Les avantages reliés au poste (ex.: horaire flexible)
  - La rémunération
  - Les tâches et responsabilités
  - La sécurité d'emploi
  - L'équilibre travail / vie personnelle
  - L'utilisation d'équipement de pointe

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Attention !!

- Le contenu est aussi défini par le contenant.
- Les internautes n'aiment pas beaucoup faire dérouler la page.
- Concentrez l'essentiel de l'information sur la partie visible (au-dessus de la ligne de flottaison).

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les informations essentielles

- Nom de l'entreprise
- Adresse du site Web
- Adresse courriel d'information
- Logo
- Slogan
- Description (moins de 100 mots) de l'organisation
- Mission, visions et valeurs
- Présentation de l'entreprise (produits/services)
- Éléments multimédias présentant votre organisation (vidéos, diaporamas, photos, brochures pdf etc.)

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

La section carrière

- La section carrière de votre site Web: Votre premier outil de recrutement.
  - Le premier réflexe de tout chercheur d'emploi est d'aller vérifier sur votre site Web.
  - Ayez une continuité entre votre matériel de recrutement et la section carrière (soyez cohérent).
  - Les mots *Emploi, carrière ou postes à combler* devraient apparaître de manière très évidente sur votre page.
  - Ex.: Saputo: http://www.saputo.com/

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

La section carrière

- On doit trouver sur la page un bouton qui invite le candidat à postuler spontanément.
- Ex: Joignez-vous à nous; postulez dès maintenant etc.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Recruter sur les réseaux sociaux

- Contrairement aux médias traditionnels, les médias sociaux sont faits pour permettre un dialogue.
- On s'attend que le recruteur dialogue avec les candidats sur les plateformes des réseaux sociaux.
- Le but des médias sociaux est d'ouvrir un dialogue.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Médias sociaux

- Le recrutement sur le Web, c'est bien plus que d'afficher une offre d'emploi.
- La règle des 10 C
  - Cible
  - Contenu
  - Convergence
  - Conversation
  - Continuité
  - Calendrier
  - Collaboration
  - Co-écriture
  - Conversion
  - Contrôle

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Cible

- Auparavant nous faisons le choix entre un journal plutôt qu'un autre.
- Il faut choisir le bon outil sur le Web, cette étape est cruciale, si non le résultat sera décevant.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Contenu

- Pas de contenu = pas de contenant
- De quoi voulez-vous parler aux candidats ?

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Convergence

- Rien de neuf à raconter ? Il y a sûrement des gens dans votre organisation qui ont des choses à dire.
- Le Web est un outil de partage, le but n'est pas de réinventer constamment, mais plutôt de rendre l'information disponible.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Conversation

- Investir dans le Web c'est aussi entrer en conversation avec les Internautes.
- Cela veut dire, répondre aux questions, partager etc.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Continuité

» Si vous cessez de parler quelques instants, votre auditoire risque de s'évaporer aussi vite.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Calendrier

» Planifier vos actions. N'essayez pas tout en même temps. Allez-y progressivement, testez, explorez.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Coécriture

» Donnez la place à votre auditoire. Le contenu sera enrichi de ce que les internautes écriront.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Conversation

» En marketing, la conversion est le passage à l'action suite à un stimulus. En recrutement, le candidat passe de la conversation au dépôt de son CV.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Contrôle

» On ne peut pas tout contrôler. Par contre, ayez des outils de mesure qui vous aideront à mesurer vos résultats.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Comment utiliser Facebook pour recruter ?

» Quelques statistiques
- Facebook est:
  - Le 2e Web le plus utilisé au monde
  - Plus de 400 millions de membres actifs
  - Plus de 5 milliards de documents qui se partagent chaque semaine

En somme, si Facebook était un pays, il serait le 3e plus peuplé au monde.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Comment utiliser Facebook pour recruter ?

» Pour recruter ou vous positionner :

- Créer une page
- Créer un profil
- Créer ou participez à un groupe
- Publicisez vos événements
- Faites de la publicité
- Maximiser les applications

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Comment utiliser Facebook pour recruter ?

» À la base, Facebook est destiné aux individus.

» L'outil n'a pas été créé pour qu'un recruteur l'utilise seulement à des fins de recrutement.

» Par contre, si vous faites vivre votre profil, il augmente ses chances d'attirer des candidats potentiels.

» Libre à nous, d'afficher des opportunités d'emploi.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Comment utiliser Facebook pour recruter ?

» Le référencement:

- Maximiser les relations amicales.
- Vous avez sûrement des employés très actifs sur Facebook. Ces individus sont les meilleurs ambassadeurs (s'ils se comportent en bons citoyens).

- Ex.: un employé ingénieur est sûrement amis avec des amis d'enfance mais aussi d'anciens collègues universitaires.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Comment utiliser Facebook pour recruter ?

» Comment maximiser les réseaux de vos employés.

» D'abord, les inviter à afficher sur leur mur les emplois que vous avez à offrir (sur une base volontaire).

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Comment utiliser Facebook pour recruter ?

- Facebook est avant tout un site pour développer des relations amicales.
- L'entreprise doit utiliser ce réseau avec prudence et délicatesse. Il faut donc s'y préparer…

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les réseaux professionnels

- Reposent sur des intérêts d'ordre professionnel et d'affaires.
- Permettent d'échanger des articles, idées, contacts dans un cadre professionnel.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les réseaux professionnels

- La plateforme LinkedIn.
- Quelques statistiques:
  - 39% des entreprises du domaine de la communication et du marketing utilisent ce site.
  - 1,1 million de Canadiens possèdent un profil.
  - Il se crée 1000 nouveaux groupes par jour.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les réseaux professionnels

- Comment l'utiliser pour recruter ?
- Les gens sont là pour bâtir un réseau de professionnel et d'affaires.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les réseaux professionnels

- Dépister des candidats potentiels.
- Ciblez les candidats potentiels avec la fonction avancée.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les réseaux professionnels

- Diffuser vos offres d'emplois et vos activités.
- Vous pourrez mettre le titre du poste suivi d'un lien menant à l'affichage complet.
- Diffusez sur votre page d'accueil.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Les réseaux professionnels

- Positionner votre organisation
- Participez à des groupes de discussion.
- Publiez des articles.
- Développer une page entreprise.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Gagner la guerre des talents

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Pourquoi l'engagement ?

- 750,000 personnes " retraitables" d'ici 3 ans!
- Les gens auront le choix.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

L'engagement

- C'est l'organisation qui sélectionne sa main-d'œuvre, qui la recrute, qui l'accueille, qui la forme, qui lui fournit un environnement spécifique de travail et qui énonce les valeurs, façons de faire et pratiques de gestion.
- C'est toujours l'organisation qui énonce la vision, la mission, les orientations, définit la structure, les objectifs, les règles du jeu.
- C'est encore l'organisation qui rémunère, qui reconnaît, qui apprécie, qui évalue, qui récompense, qui informe, qui développe, qui discipline, qui licencie, qui met à la retraite.
- Dans un tel contexte, dire qu'on a la main-d'œuvre qu'on se crée n'est pas exagéré.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Principales causes de départs volontaires

- Au cours des 6 premiers mois:
  - mauvaise intégration
- Entre 6 mois à 18 mois:
  - Le patron
- Après 18 mois:
  - Plafonnement

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Étude américaine

- 85% des gens quittent un patron, pas une entreprise ou une tâche.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

On se joint à une organisation pour des motifs et objectifs rationnels

- Rémunération
- Avantages sociaux
- Sécurité
- Proximité
- Réputation
- Pertinence professionnelle

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

On demeure dans une organisation pour des raisons émotives

- Une mission significative et accrochant pour moi.
- Des valeurs qui nous conviennent.
- L'appréciation des collègues.
- La possibilité de se réaliser.
- Un milieu social convivial.
- Avoir la certitude de contribuer, d'avoir un rapport.
- Obtenir la reconnaissance que l'on mérite.

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Ce qui donne envie de rester

- Autonomie
- Possibilité d'innovation
- Possibilité de s'exprimer
- Avoir du plaisir
- Pas de perte de temps (meeting)
- Pas d'ennui
- Pas de politique
- Patron qui sait où il s'en va
- Collègues et équipe agréable
- Reconnaissance
- Moments de loisirs
- Mentorat

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Ce qui motive à rester

Suivre le mode d'emploi

- Collègues et équipe agréable
- Reconnaissance
- Patron qui sait où il s'en va (règles claires)
- Moments de loisirs / plaisir.
- Égalité – pas de politique

Suivre les règles de l'art

- Pas d'ennui
- Autonomie
- Possibilité d'innovation
- Possibilité de s'exprimer
- Reconnaissance
- Mentorat
- Patron qui sait où il s'en va
- Collègues et équipe agréable
- Moments de loisirs

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Ce qui donne envie de partir

- Aucun sentiment d'appartenance
- Sentiment d'incompétence
- Syndrome du 2 de pique
- Loi de la jungle
- Stagnation permanente
- Impression d'être exploité
- Favoritisme
- Les agents secrets
- Pas de reconnaissance
- Le règne de la rumeur

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Des outils à votre portée

- Bien accueillir et intégrer les gens!!
- La reconnaissance

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

	DIRIGEANTS	EMPLOYÉS
Grande importance	Bon salaire Sécurité d'emploi Promotions / possibilités de croissance	Appréciation du travail accompli Bonne perception des situations Attitude sympathique face aux problèmes personnels
Importance moyenne	Intérêt pour le travail Bonnes conditions de travail Loyauté de la direction	Sécurité d'emploi Bon salaire Intérêt pour le travail Promotions / possibilités de croissance
Importance moindre	Subtilité de la discipline Appréciation du travail accompli Attitude sympathique face aux problèmes personnels Bonne perception des situations	Loyauté de la direction Bonnes conditions de travail Subtilité de la discipline

Référence : Foremen facts, Labor Relations Institute of New York

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE

Questions ?

créacor
STRATÉGIES & ORGANISATION HUMAINE