

# INNOVATION MARQUE EMPLOYEUR

Et si vos collaborateurs étaient la clé pour des recrutements réussis ?



Cela ne vous aura pas échappé, aujourd'hui, rare sont les recruteurs à crouler sous les CV lors de la parution d'une offre d'emploi. S'il y a quelques années les métiers en tension concernaient surtout la logistique, le BTP, l'informatique, aujourd'hui, nous pouvons nous accorder à constater que cette tension concerne presque tous les secteurs d'activité.

Les entreprises doivent donc redoubler d'efforts pour attirer des candidats qui cherchent à s'épanouir dans leurs nouveaux postes et à rejoindre des entreprises alignées avec leurs valeurs.

Et si une des solutions s'appuyait sur les personnes que vous croisez tous les jours dans votre entreprise ?



# I. DES CANDIDATS À LA RECHERCHE DE SENS AU TRAVAIL QU'IL FAUT SÉDUIRE

La « quête de sens et le bien-être au travail » sont des sujets que l'on ne peut plus rater aujourd'hui.

Les différents confinements que la France a connus ont favorisé la prise de recul de nombreux salariés. Si des métiers présentés comme « essentiels » ont été mis en lumière lors de la crise sanitaire, des millions de Français se sont interrogés sur « l'utilité » de leurs missions.



A tel point qu'aujourd'hui, 47% des salariés souhaitent changer d'entreprise ou de métier et ils sont 523 000 à avoir démissionné de leur poste au premier trimestre 2022. (DARES - <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-france-vit-elle-une-grande-demission>)

Ainsi, qu'ils soient en reconversion ou en recherche d'emploi, ces personnes placent aujourd'hui l'épanouissement et la quête de sens comme critère de choix pour leur prochaine expérience professionnelle.

Selon une étude récente menée par la Chaire Impact Positif d'Audencia avec jobs\_that\_makesense,

**81% des candidats mettent l'accent sur le besoin de cohérence avec leurs valeurs et convictions personnelles**

**54% d'entre eux déclarent choisir leur emploi en fonction de son impact sur la planète et la société.**

Encore faut-il que le candidat puisse précisément identifier que les valeurs portées par une entreprise vont en effet lui convenir.

## II. LES AVIS AU CŒUR DU PROCESSUS DE DÉCISION D'UN CANDIDAT

Aujourd'hui, un candidat ne se comporte ni plus ni moins que comme un consommateur qui souhaite savoir si son choix d'entreprise est le meilleur.

Au même titre qu'il consulterait des avis laissés par des personnes ayant déjà effectué un achat sur l'objet qu'il projette d'acheter, le candidat cherche à s'informer de la façon la plus authentique sur l'entreprise qu'il envisage de rejoindre. Et à juste titre puisqu'il restera dans l'entreprise plusieurs années si tout se passe bien !



Ainsi comme le fait un consommateur, il va aller chercher de l'information, en se fiant aux avis des personnes qui auront déjà vécu l'expérience.

**63%** des consommateurs ne croient pas aux messages d'une entreprise lorsqu'elle communique sur ses valeurs.

Stéphane Rozès, dirigeant du cabinet de conseil en stratégie d'opinion CAP



Il est en effet important que la direction, les services marketing ou RH sachent que leurs messages, même les plus qualitatifs, seront soit confirmés, soit balayés à la lecture ou à l'écoute d'un témoignage donné par un collaborateur.

**38%** **des sondés français tiennent compte des avis en ligne publiés par des collaborateurs ou ex-collaborateurs, avant d'accepter une offre**

(étude Indeed, #Étude – Comment la e-réputation d'une entreprise impacte le recrutement des meilleurs talents ? – LES\_RH – JOBSFERIC (les-rh.fr))

Or les avis écrits ont des inconvénients. Ils peuvent être sortis de leur contexte, être trop anciens, pas adaptés aux besoins des candidats, ne pas répondre à leurs questions.

Dans ce cas, un échange oral entre deux personnes peut être envisagé comme une solution innovante et efficace.

L'entreprise démontre ainsi une volonté de transparence et d'authenticité. Autant de critères importants pour une personne qui cherche à bien connaître l'organisation qu'il souhaite rejoindre !



En effet, en termes d'authenticité, qui d'autres que vos collaborateurs sont les mieux placés pour partager leurs expériences ?

# III.VOS COLLABORATEURS SONT VOS MEILLEURS AMBASSADEURS

Les employés sont les meilleures ressources pour faire découvrir les coulisses de l'entreprise et attirer les talents.



« Le fait que le message soit relayé par un salarié, cela a un effet TripAdvisor. Le commentaire posté, qui sera sans nul doute plus authentique qu'un message déposé par une entreprise, va inspirer confiance et donner plus envie aux internautes »

Frédéric Mischler, fondateur du cabinet de conseil Humaineo.



Ce n'est pas pour rien que 87% des « Top Employers » font appel à leurs collaborateurs pour attirer des candidats selon Top Employers Institute 2022. Un chiffre en hausse de 13% par rapport à 2020.

Les collaborateurs sont en effet ceux qui font l'entreprise. Ceux par qui se crée une ambiance et un environnement de travail agréable. Ils sont l'ADN de l'entreprise.

Leur donner la parole pour qu'ils témoignent de leur quotidien, de leurs métiers, de leurs expériences semble alors être la bonne solution pour attirer des candidats qui eux, ont besoin de s'assurer qu'ils se sentiront bien dans leur prochain poste.

Pour mettre en place ce qui est nommé outre atlantique l' « employee advocacy », plusieurs ressources sont possibles et se complètent :

- Les réseaux sociaux
- Les forums écoles
- Les présentations d'entreprises dans les écoles
- des rendez-vous entre collaborateurs et candidats



Si certains peuvent encore craindre de laisser la parole aux collaborateurs, il est important de leur rappeler que de toute façon, **leurs salariés parlent de leurs métiers et de leur entreprise autour d'eux dans leurs cercles privés.**

En donnant la parole à vos collaborateurs, vous les valorisez. Ils sortent de leur routine, prennent de la hauteur sur leur parcours et sur leurs missions quotidiennes.

Vous démontrez la confiance que vous avez en eux ce qui augmente leur bien-être au travail et leur fidélité. Et s'il faut encore renforcer leur implication, **des programmes de cooptation pour encourager les recommandations peuvent se mettre en place.**

## IV. DÉVELOPPER LES ÉCHANGES, POUR AMÉLIORER LES CANDIDATURES ET ÉVITER LES DÉSILLUSIONS



Encourager les échanges entre un candidat et vos collaborateurs permet d'apporter une réponse à un problème très fréquent : la désillusion du nouvel arrivant après quelques semaines ou mois dans l'entreprise, comme le confirment ces quelques résultats d'études :

- « Suite à une démission, 72% des nouveaux collaborateurs nouvellement en poste se rendent compte que leur nouvelle fonction ou nouvelle entreprise sont bien différentes de ce qu'ils avaient imaginé. »
- A tel point que 48% d'entre eux accepteraient de reprendre leur ancien poste ! (The Muse pour HelloWork Place 2022)



En se renseignant en amont sur la réalité du métier au sein de l'entreprise, le risque de désillusion est plus limité. Les candidatures gagnent également en qualité : riche d'informations prises auprès de personnes qui exercent le métier au quotidien, le candidat comprend mieux les missions et les objectifs attendus.

Il sait où il mettra les pieds en rejoignant l'entreprise, il aura pu échanger avec une ou plusieurs personnes qui pourraient devenir ses futurs collègues.

Il sait donc exactement ce qui le motive à vous rejoindre.



## V. UNE SOLUTION POUR LES MÉTIERS EN TENSION ?



Dernier avantage à faire témoigner vos collaborateurs, et non des moindres, la promotion des métiers en tension.

En effet, un métier en tension est souvent soit méconnu, soit il souffre d'une mauvaise image. Or une fois de plus, qui mieux qu'une personne qui l'exerce au quotidien peut en parler et transmettre les motivations qui l'animent ?

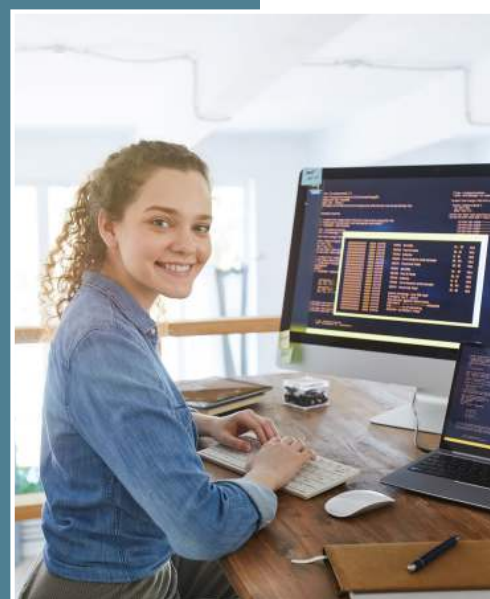
Dans le cas des métiers « pénuriques », une vision moyen/long terme est nécessaire puisqu'il faut parvenir à sensibiliser les plus jeunes ou des adultes en reconversion professionnelle qui auront peut-être besoin de partir dans une formation adaptée au métier.

Dans tous les cas, le point de départ reste souvent une rencontre entre 2 personnes qui vont discuter de ce métier. L'un transmettra son expérience, tandis que l'autre posera toutes ses questions pour lever ses freins éventuels aux choix du métier.

Lorsque l'on interroge les professionnels, ils sont nombreux à aimer leur métier. Ils en parlent avec passion et la transmission se fait très naturellement ! Les impliquer afin qu'ils deviennent vos ambassadeurs et puissent répondre aux questions des candidats qui envisagent de vous rejoindre est une fabuleuse opportunité pour vous, recruteurs.

En effet, en plus de vous faire gagner du temps, ils arrivent à identifier les compétences qu'ils possèdent eux-mêmes et qui sont nécessaires pour s'épanouir dans leur métier avant de vous les recommander.

Regardons autour de nous, bien souvent, les personnes nous expliquent avoir trouvé leur métier et leur entreprise après qu'une rencontre les ait marquée !





ExplorJob est la solution pour vous permettre de réussir vos recrutements en permettant à vos candidats d'échanger avec vos collaborateurs.

Intégrée directement sur votre page carrières, vos candidats demandent un rendez-vous de quelques minutes à l'un de vos collaborateurs afin de l'interroger, par visio ou par téléphone sur son métier, son environnement de travail.

Vous recevez ainsi une candidature de qualité, d'un candidat qui sait exactement pour quelles raisons il souhaite vous rejoindre !

---

CONTACTEZ-NOUS

[solutions@explorjob.com](mailto:solutions@explorjob.com)

<https://explorjob.com>