



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

Emploi / Recrutement

Comment trouver les bons profils ?

Sommaire

. Check-list entreprise

COMMENT TROUVER LES BONS PROFILS ?

CHECK-LIST ENTREPRISE

Les entreprises disposent de plusieurs moyens pour séduire les bons candidats. Il existe, en fait, une foule de solutions efficaces permettant à l'employeur de se passer d'un cabinet de recrutement lorsqu'elle sait faire preuve d'originalité et de discernement.

Agir dans sa sphère de proximité

- . Activer son propre réseau (bouche à oreille)
- . Miser sur la cooptation (impliquer les salariés dans la recherche)
- . Utiliser les ressources internes (ce qui offre de nombreux avantages)
- . Se tenir au courant des licenciements et des faillites dans son bassin d'emploi
- . S'intéresser à la concurrence
- . Débaucher chez ses propres clients
- . Consulter les actionnaires
- . Fidéliser les intérimaires
- . Revoir son organisation interne

Elargir le champ d'action traditionnel

- . Rechercher des profils ayant plutôt un savoir-faire et un savoir-être qu'un gros CV scolaire (diplôme)
- . Recruter une femme à un poste d'homme, un jeune à un poste de management
- . Donner des cours dans les écoles ou les organismes de formation
- . Participer à des jurys de concours d'entrée
- . Faire appel aux étrangers

Utiliser les moyens de communication

- . Ouvrir ses portes
- . Faire de la publicité et passer des petites annonces bien ciblées
- . Rebondir rapidement sur l'info lue dans la presse professionnelle
- . Utiliser les associations d'anciens élèves
- . Se rapprocher des futurs jeunes diplômés, des universités, des CFA
- . S'intéresser aux clubs d'entrepreneurs locaux
- . Etre présent dans les salons et forums sur l'emploi
- . Utiliser les ressources de la cellule emploi des armées
- . Contacter les mairies pour rentrer avec les chômeurs en fin de droit
- . Créer l'événement ou participer à des manifestations en tant que sponsor

Une étude réalisée par *Bernard Hodes Adversting* indique que les jeunes diplômés visitant le site d'une entreprise accordent le plus d'importance à :

- . La présence d'offres d'emploi détaillées et à jour
- . La possibilité d'envoyer son CV par mail
- . Le fait que l'entreprise recontacte par e-mail quand une offre correspond à leur profil
- . Au nombre d'offres présentées
- . A la présentation de la politique en ressources humaines

Optimiser les ressources de l'Internet

- . Attirer les candidats sur son propre site
- . Explorer les chats et news groups
- . Surfer sur le net
- . Utiliser les sites d'annonces papier «duplicuées» (Monster, CadreEmploi, Apec.asso.fr...)
- . Utiliser les sites spécialisés ou jobposting (avec création des CV en ligne et recherche automatique par critères)
- . Utiliser les sites de 2^e génération totalement automatisés en temps réel avec croisement entre des offres de postes très détaillées et le remplissage en ligne de fiches de renseignement type QCM.

POUR RECRUTER SUR SON SITE

- . Faciliter l'accès à la rubrique emploi en faisant en sorte que tout contenu soit accessible en maximum 3 clics.
- . Soigner le contenu éditorial avec une dizaine de pages minimum émaillées de témoignages de collaborateurs
- . Détailler les offres d'emploi en les classant par type de métier, zone géographique, en indiquant les missions, la localisation précise et la fourchette de rémunération.
- . Proposer des stages en indiquant les dates, la mission et la rémunération proposée.
- . Veiller à la qualité de l'échange avec les candidats en expliquant le processus interne du recrutement
- . Adresser un accusé réception immédiat.

Bien traiter les candidats

- . Réagir vite et être rapide dans les réponses adressées
- . Prendre en charge les dépenses liées à l'entretien d'embauche
- . Faire preuve de bons sens dans les qualifications en ne cherchant pas uniquement le surdiplômé
- . Etre clair et précis sur les attendus du poste
- . Rendre le job attractif en terme d'évolution de carrière
- . Mettre en avant les «plus» du poste
- . Proposer une aide éventuelle au relogement (en cas de déménagement du postulant)
- . Faciliter la vie des salariés (petits services et arrangements rendant le quotidien plus facile)