



Parole d'expert # 5

« Le recrutement est un enjeu corporate »



« Le recrutement est un enjeu corporate »

« HELP, nous ne parvenons plus à recruter » nous confient régulièrement nos clients. A cette problématique, le cabinet de chasse n'est pas toujours la solution unique. Le recrutement va au-delà du département des ressources humaines, c'est un enjeu « corporate » dont certaines sociétés ne sortiront pas gagnantes si elles ne se remettent pas urgemment en question.

L'attractivité des entreprises est en effet fortement challengée par les candidats qui n'ont jamais autant été à l'écoute permanente, par crainte de manquer LA bonne opportunité. Même après quelques mois dans une entreprise, on reste à l'écoute. On ne sait jamais. Nous sommes donc confrontés à une population de candidats extrêmement volatile qui quitte l'entreprise non pas parce qu'elle n'est plus satisfaite mais parce qu'elle a envie d'expérimenter quelque chose de nouveau, souvent dans l'optique de s'ouvrir d'autres horizons. Le job idéal est la plupart du temps celui qui cumule une fonction intéressante et diversifiée avec très peu d'administratif, une vraie flexibilité dans les horaires, un « work-life balance » parfait, un leader inspirant, une ambiance décontractée, des bureaux modernes et surtout, un package qui en vaut la peine. Le beurre, l'argent du beurre et le lait de la crémère me direz-vous ?

Faut-il vraiment céder à toutes les demandes des candidats pour réussir ses recrutements ? Je ne le crois pas, au même titre que je ne crois toujours pas que le salaire est LA recette miracle pour attirer les bonnes ressources. A mon sens il s'agit de proposer aux candidats une combinaison d'éléments dont chaque employé de l'entreprise qui recrute, doit se sentir fier et ambassadeur. Il est de la responsabilité de chaque employé de se sentir engagé dans l'attractivité de son entreprise. Il est de la responsabilité de chaque « hiring manager » de se poser les questions de savoir si la fonction offerte est bien en lien avec le profil, si elle est « sexy » pour un candidat, si elle correspond bien à un projet de carrière. Le recrutement est l'affaire de tous.

Il convient de mener une réflexion globale sur son « employer branding », sur les engagements mutuels employeur et employé. Il faut cesser de vouloir remplacer une ressource qui part par une autre qui a le même profil. Il n'est pas question de revoir les organigrammes à chaque démission, mais il est intéressant de challenger l'organisation en place pour vérifier qu'elle correspond bien aux tendances marché et aux besoins des candidats à recruter. Le candidat qui « fait la même chose ailleurs » n'aura certainement aucune envie de rejoindre une autre entreprise si ce n'est pour des raisons pécuniaires. Pourtant, nos clients nous disent souvent qu'ils ne sont pas enclins à considérer des candidats dont l'unique motivation est l'argent.

L'employeur n'a plus le pouvoir de se positionner comme seul décideur, il doit s'adapter aux candidats (et pas seulement aux millenials) qui souhaitent trouver un sens à leur vie



professionnelle, rejoindre des leaders cohérents et accessibles, et ne pas être seulement considérés comme des « bras à produire ».

GoToFreedom

Mars 2019



A propos de GoToFreedom

EXECUTIVE SEARCH – RECRUITMENT – HR SERVICES - INTERIM MANAGEMENT

Le cabinet GoToFreedom, créé par Gwladys Costant en 2013, a inscrit dans son nom ce qui fait sa force : **l'indépendance d'agir en toute liberté.**

- Liberté d'aborder les problématiques de ses clients européens sous un angle différent.
- Liberté de proposer des solutions sur-mesure et surtout adaptées.
- Liberté d'être en adéquation avec les valeurs portées par la déontologie de son métier, de ses clients et de ses candidats.

« C'est sur son approche différente et sa capacité à remplir des missions complexes que GoToFreedom a pu bâtir sa réputation et construire des relations pérennes avec ses clients. »

« C'est parce qu'ils savent que nous privilégions l'excellence à la complaisance que nos partenaires nous font confiance. »

Le succès des recherches repose sur une **méthodologie précise et systématique.** GoToFreedom réplique cette méthodologie (I2APG) pour chacune des missions et sur chacun des marchés sur lesquels ses clients sont actifs.



GoToFreedom

T : (+352) 20 40 32 60 | F : (+352) 20 40 32 61
M : hr@gotofreedom.eu | W : www.gotofreedom.eu

21-25, Allée Scheffer - 2520 Luxembourg