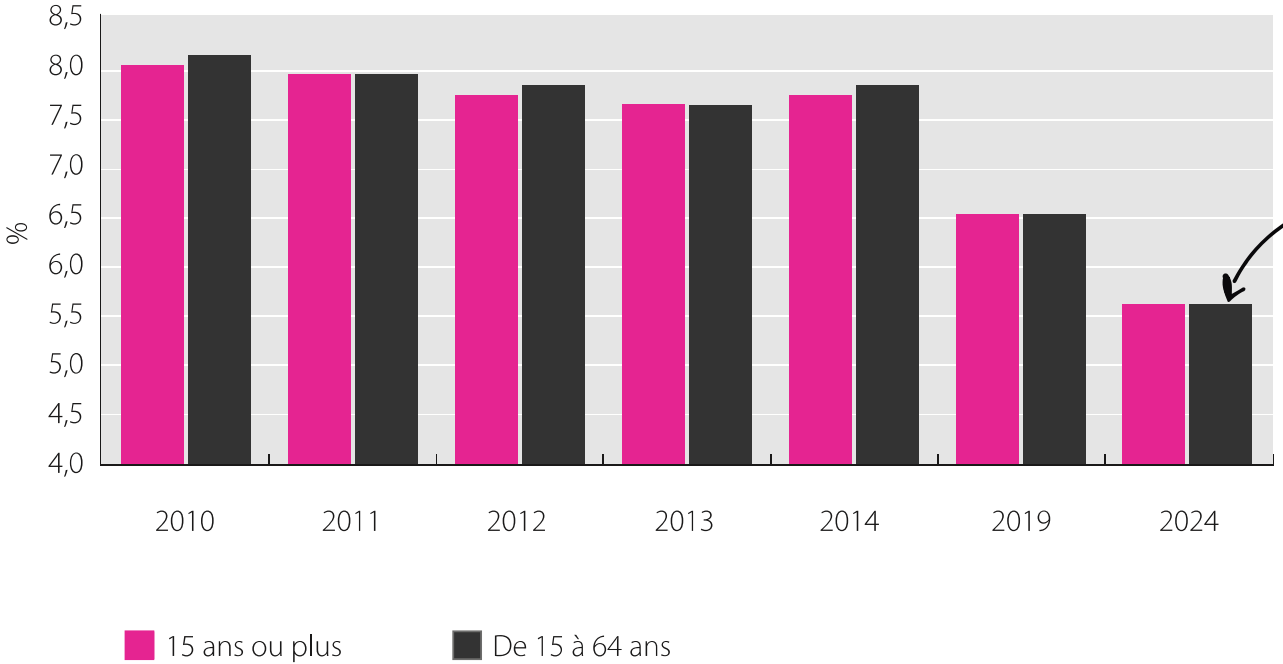
HRM GROUPE
STRATÈGES EN MARKETING RH
Opération
grande séduction
Osez vous démarquer!

0 | À quel marché de l'emploi fait-on face ?

Le marché de l'emploi

Taux de chômage (en %)

Pour **l'ensemble** du Québec



Prévision
5,6 %

Réelle
Mars 2019

Taux chômage : 5,2%

IRMO
2017 : Québec : 89
2020 : Québec : 83

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, estimations d'Emploi-Québec pour 2015 à 2024.

Le marché de l'emploi

Les enjeux de disponibilité de main-d'oeuvre

Rareté de main-d'œuvre	MASSIF
Rareté de compétence	CIBLÉ
Pénurie de talent	PERSONNALISÉ
Profils intergénérationnels Profils interculturels	SEGMENTÉ

Le marché de l'emploi

HRM

Candidats actifs
- Ont besoin d'un emploi
- Cherchent activement

Candidats semi-passifs
- Sont en emploi
- Sont plutôt satisfaits
- Il est facile de les intéresser à une meilleure opportunité
- Contact et argumentaire importants

Candidats semi-actifs
- Sont en emploi
- Ne sont pas totalement satisfaits
- Regardent de temps en temps les offres d'emploi
- Sont très critiques vis-à-vis des offres

Candidats passifs
- Sont en emploi
- Sont complètement satisfaits
- Il est difficile de les retirer de leur emploi
- Offre très importante

Source : Adaptation de Lou Adler, How to recruit passive candidates, Ere.net, juillet 2010.

Les candidats se comportent en consommateurs

« La relation d'emploi engage des aspects émotionnels et identitaires; les attentes des salariés envers l'emploi sont plutôt orientées vers le long terme, tandis que le court terme est un choix par défaut. Si le candidat n'est pas ce shoppeur souvent décrit, la marque employeur ne peut pas être une simple déclinaison du marketing de grande consommation. Lorsque les consommateurs sont plus engagés et plus exigeants, c'est le modèle de la marque de luxe qui s'applique.

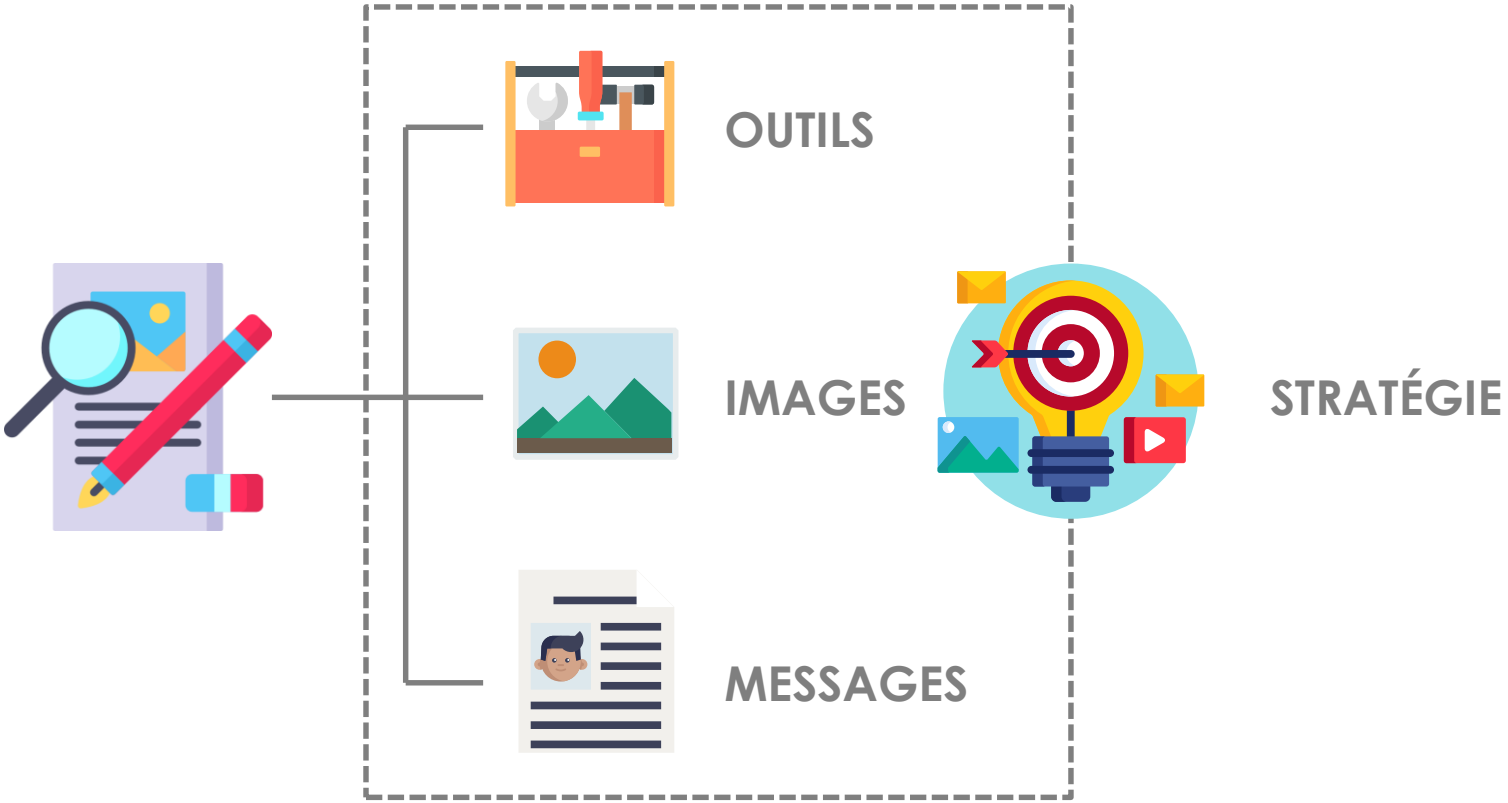
L'analogie avec les marques de luxe permet de comprendre le niveau élevé des attentes, mais aussi la nature de ces attentes. L'emploi est perçu selon une tonalité aussi qualitative qu'émotionnelle, comme un bien précieux, complexe et impliquant. »

« La folie, c'est de **faire toujours la même chose** et de **s'attendre à un résultat différent**. »

Albert Einstein.

Changer son approche

Faire différemment



1 | Comment recrutez-vous

Repensez votre stratégie

Changer sa stratégie

Changer sa stratégie

HRM

SE POSITIONNER "Se faire connaître"			 ACTIFS / PASSIFS
RECRUTER "Afficher et attendre que les candidats vous contactent"			 ACTIFS
SOURCING "Aller au devant des candidats"			 PASSIFS

2 | Identifiez ce que vous avez à offrir

Repensez votre message

Positionnement et marque employeur

Le positionnement employeur versus la marque employeur

Positionnement et marque employeur

Votre positionnement employeur :

Le positionnement de l'entreprise est sa personnalité et son image aux yeux des candidats ou équipiers.

C'est la place que l'entreprise occupe dans la tête et le cœur des travailleurs par rapport aux positions occupées par les concurrents.

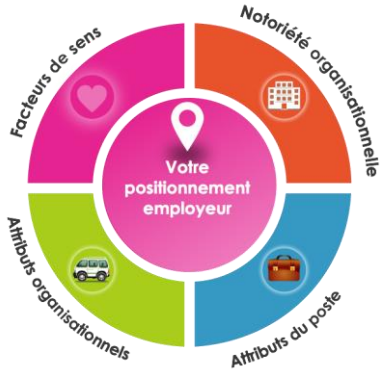
Positionnement et marque employeur

Qu'est-ce qui caractérise votre positionnement?

- Où on apprend et développe une expertise?
- Où on a du plaisir à travailler?
- Qui offre des produits ou services innovateurs?
- Qui prend soin de ses clients?
- Qui offre de bonnes possibilités d'avancement?
- Qui propose des défis?
- Qui offre une bonne rémunération?
- Qui permet à ses employés de s'accomplir?
- Qui reconnaît et récompense le travail de ses employés?

Positionnement et marque employeur

Savez-vous ce que vous avez à offrir?

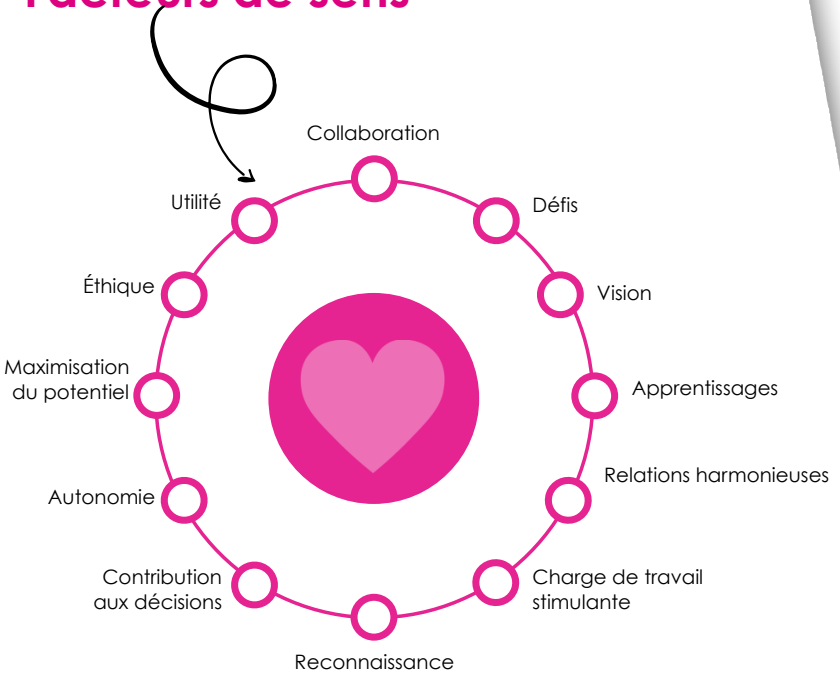


Les dimensions de votre positionnement

Inspiré de Dubois, D. , Pelletier, E. et Morin, D. Comment attirer et fidéliser des employés, Collection entreprendre, 2009, 272 p.

Positionnement employeur

Facteurs de sens



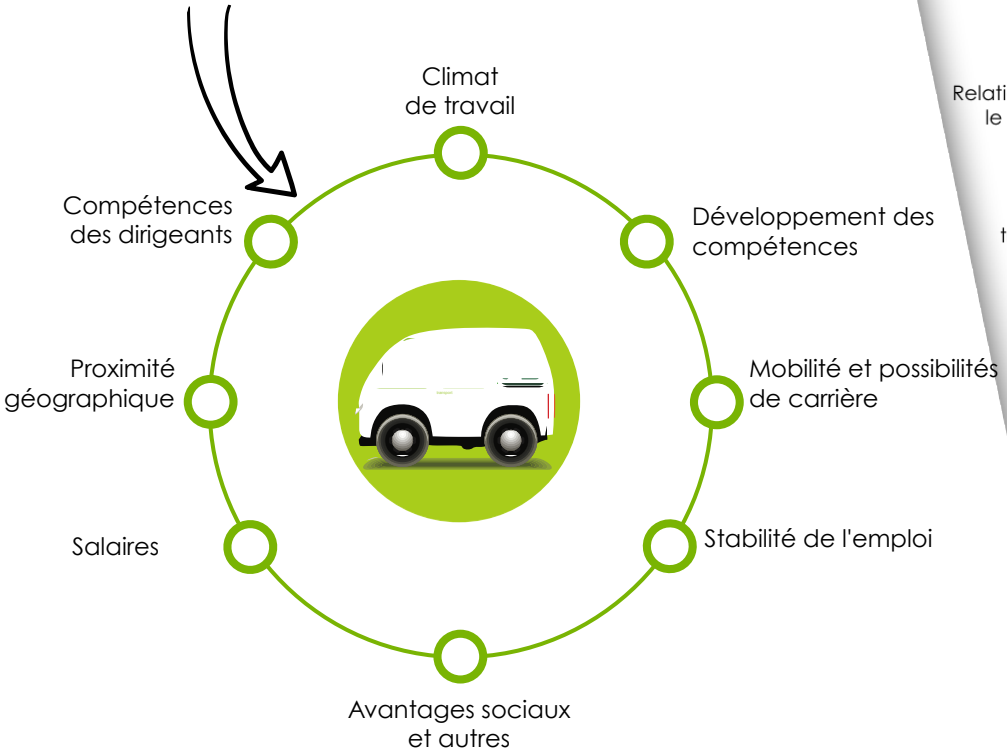
Basé sur : Morin, **Estelle**, Le sens dans tous les sens : faire preuve de psychologie pour mieux diriger les organisations, Les cahiers des **leçons inaugurales**, 7 février 2003,

Notoriété organisationnelle

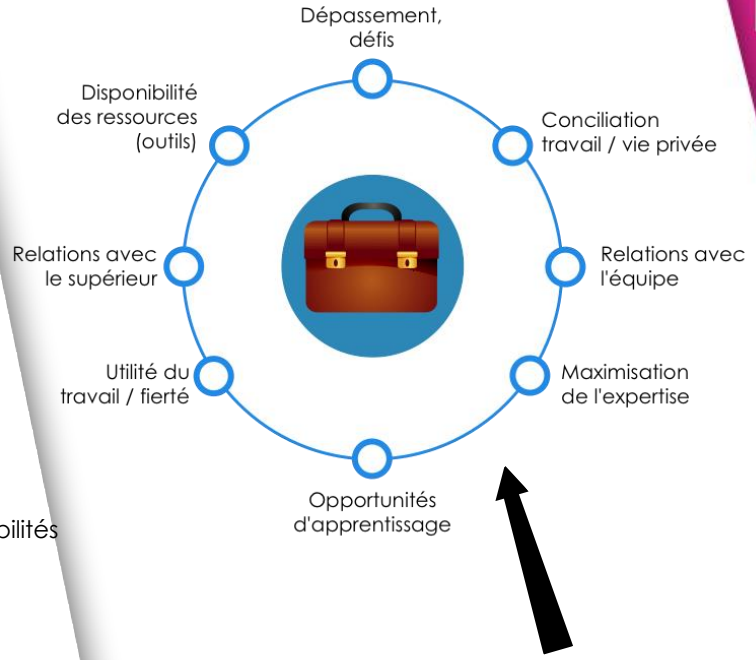
Basé sur : Dubois, D. , Pelletier, E. et Morin, D. Comment attirer et fidéliser des employés, Collection entreprendre, 2009, 272 p.

Positionnement employeur

Attributs organisationnels



Basé sur : Dubois, D. , Pelletier, E. et Morin, D. Comment attirer et fidéliser des employés, Collection entreprendre, 2009, 272 p.

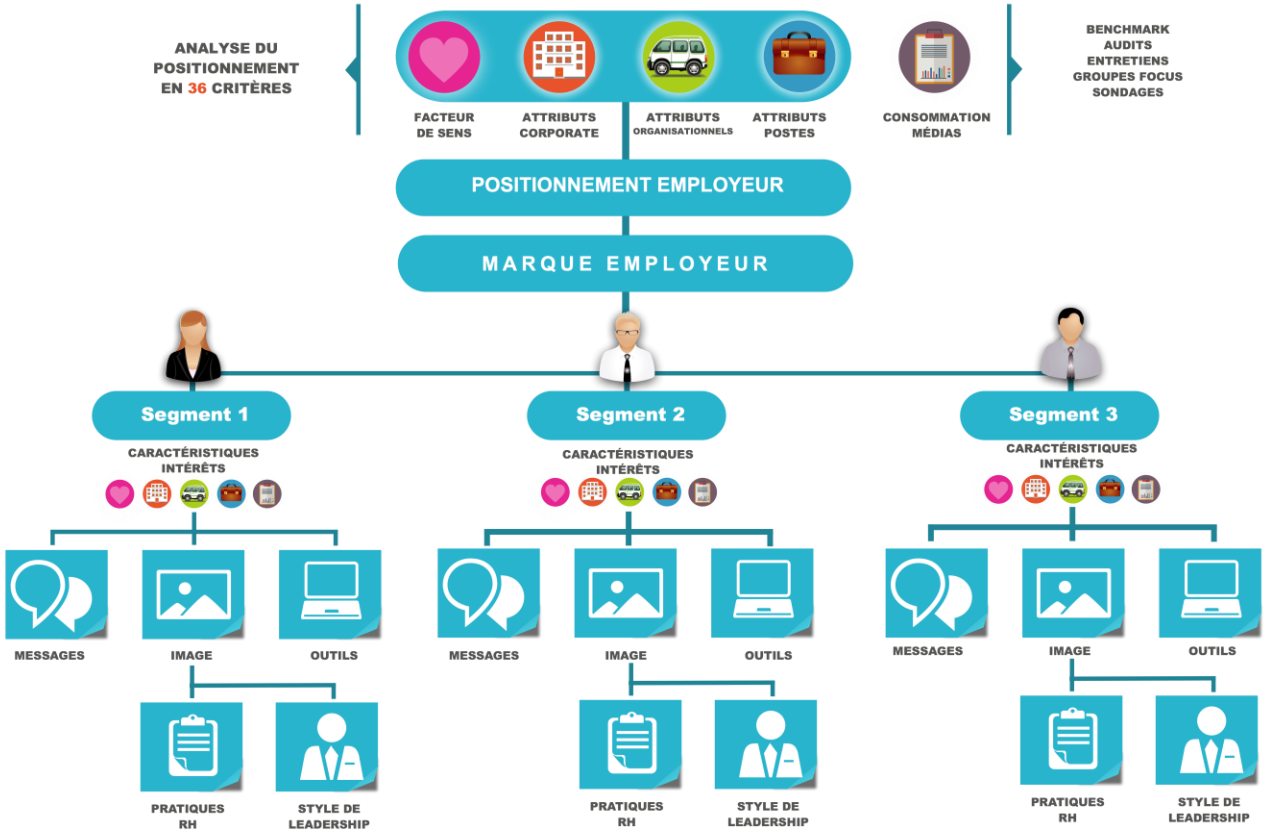


Attributs des postes

Basé sur : Dubois, D. , Pelletier, E. et Morin, D. Comment attirer et fidéliser des employés, Collection entreprendre, 2009, 272 p.

Scierie
DION

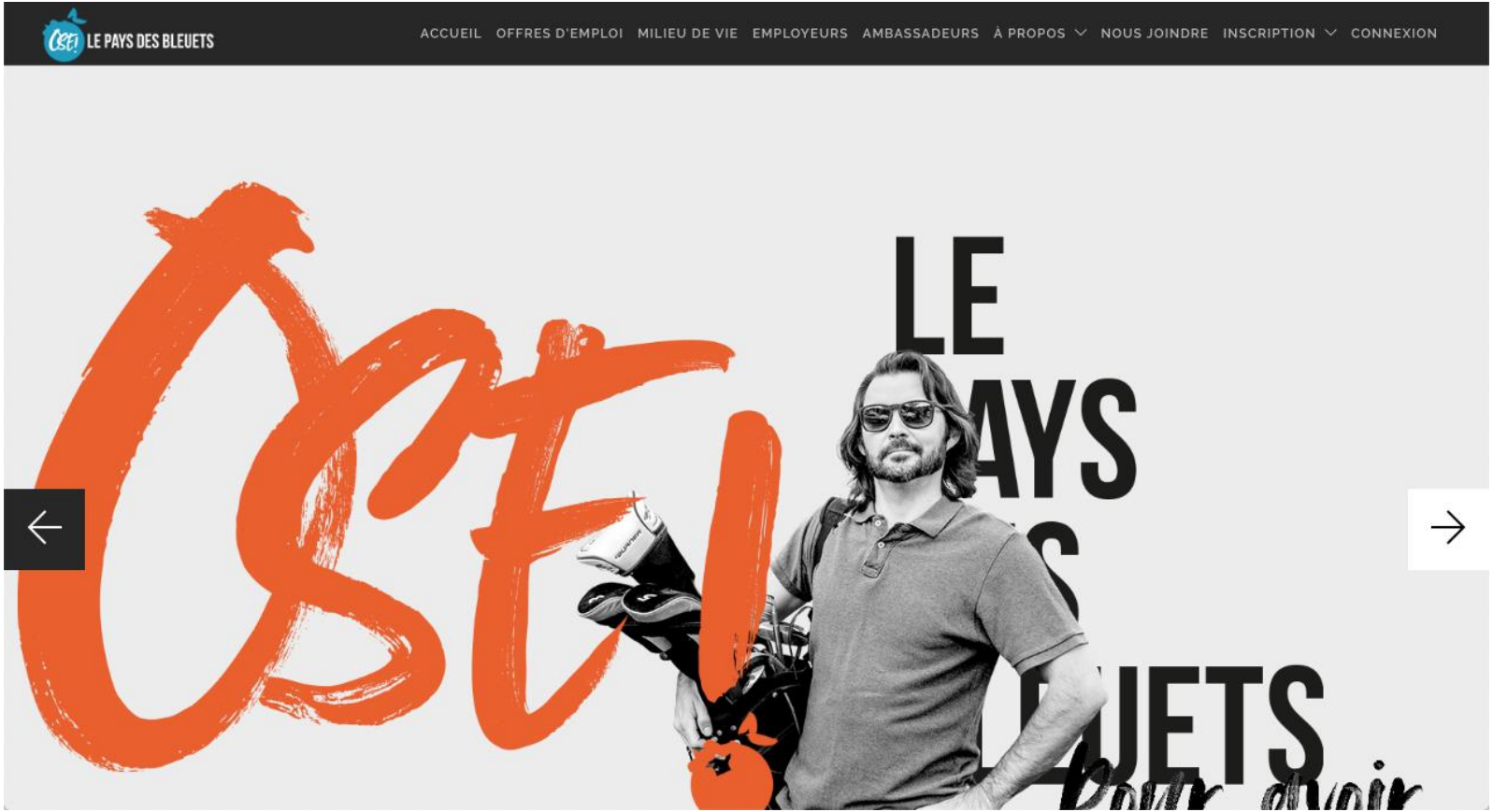
Positionnement et marque employeur
La segmentation



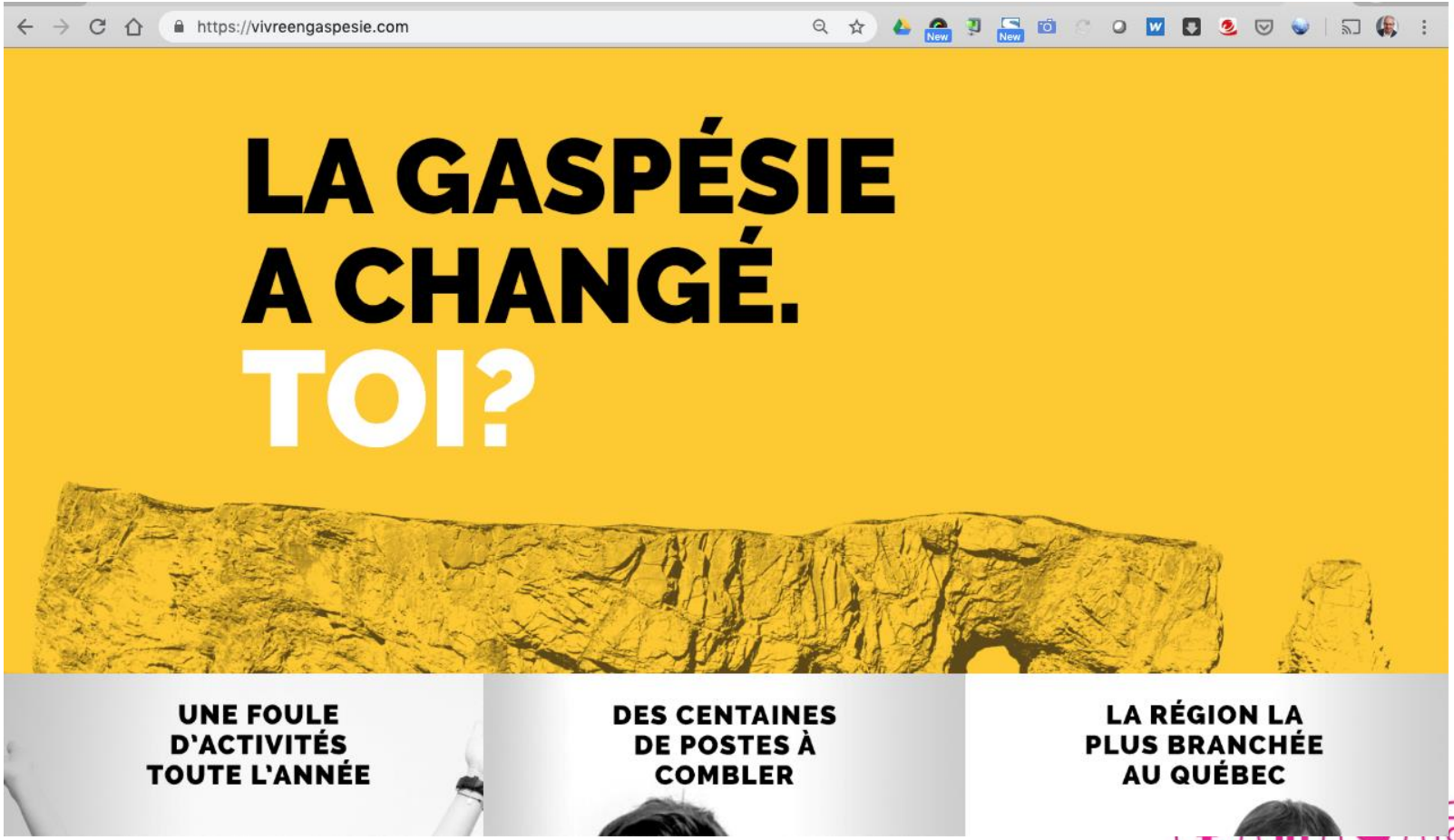
Positionnement et marque employeur régionale

RECHERCHÉS : 13 500 travailleurs et travailleuses qui souhaitent œuvrer avec des technologies de pointe, qui aiment se voir confier des responsabilités, qui veulent accéder rapidement à des postes de direction et qui cherchent à concilier vie professionnelle et familiale. Salaires concurrentiels et coût de la vie peu élevé. L'Abitibi-Témiscamingue est la région au Québec où les salaires augmentent le plus depuis quelques années.

Positionnement et marque employeur régionale



Positionnement et marque employeur régionale



3 | L'expérience candidat

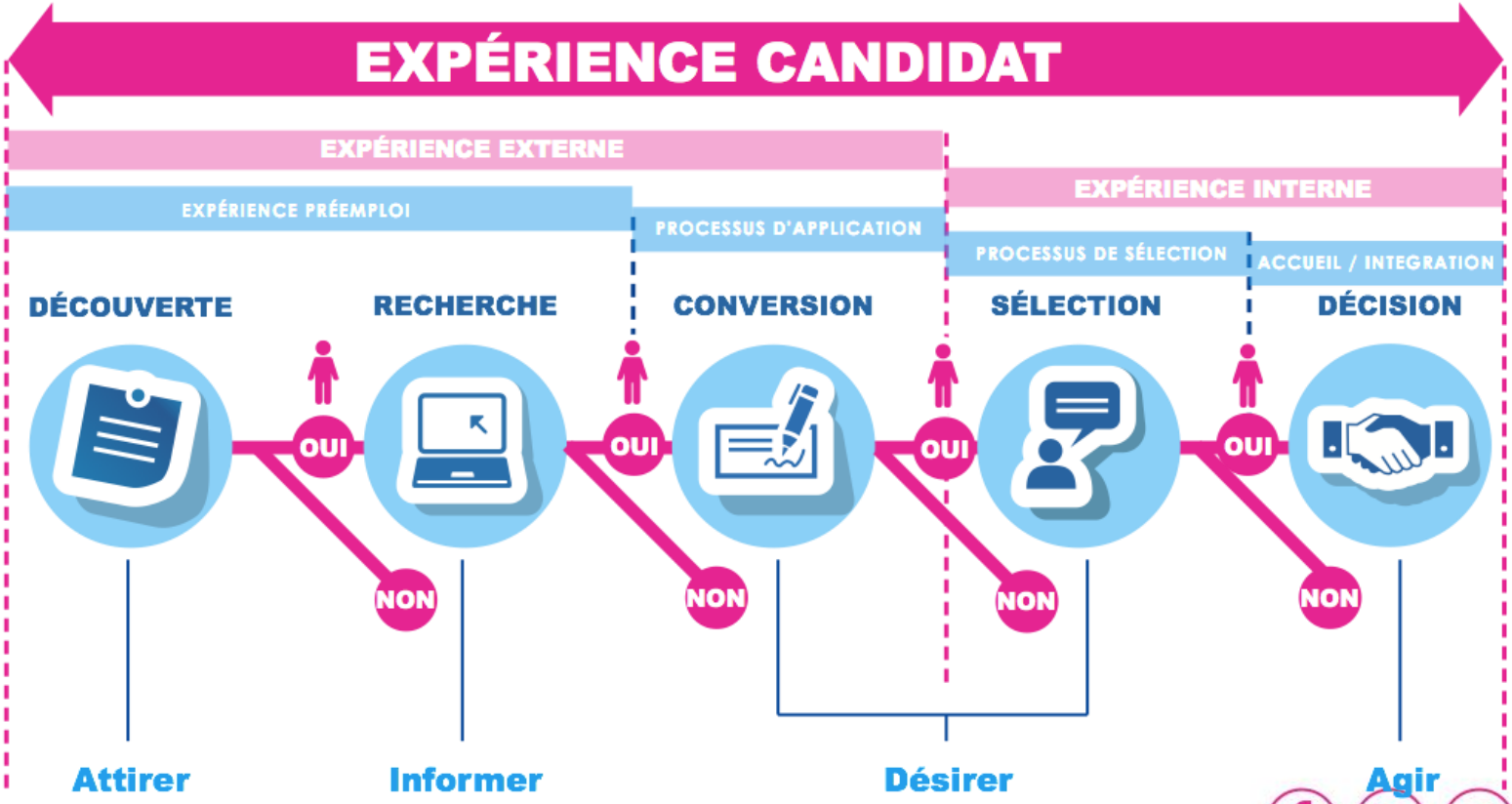
Repensez l'expérience

L'expérience candidat

Le processus de sélection

L'expérience candidat

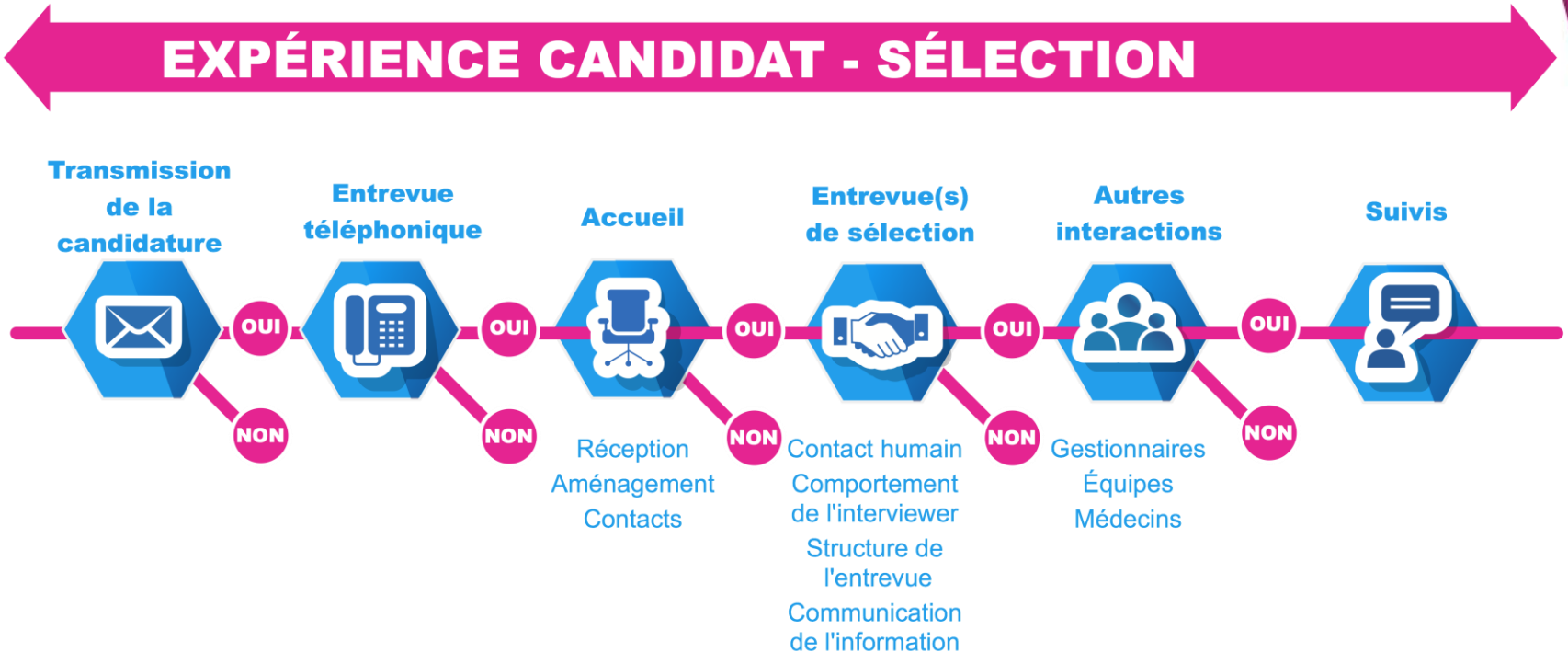
Le parcours candidat



Heineken
PRESENTS
THE CANDIDATE

La sélection

L'expérience d'entrevue



4 Faites rayonner votre message

Repensez les outils

Les offres d’emploi

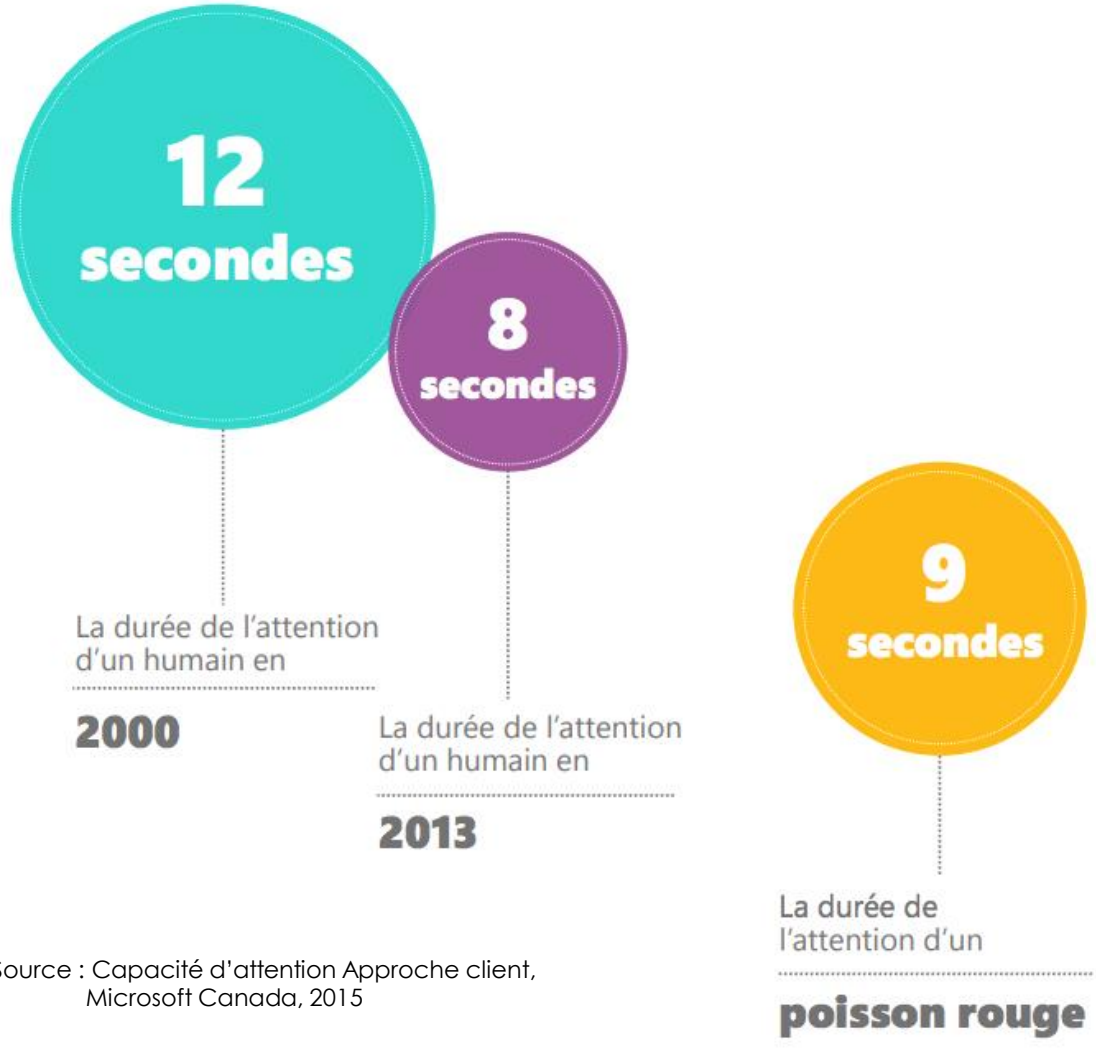
Les formats

Le contexte

Nous sommes bombardés de messages

(1) Source : https://www.ama.org/partners/content/Pages/why-customers-attention-scarcest-resources-2017.aspx

On lit de moins en moins… de longs textes



Source : Capacité d'attention Approche client, Microsoft Canada, 2015

Nous sommes des poissons rouges

Vos offres d'emploi sont-elles soporifiques?*

soporifique

adjectif et nom masculin

1. Qui provoque le sommeil.
2. *familier*
   Endormant, ennuyeux.
   Un discours soporifique.

1. Trop longues…
2. Trop classiques… (Sous l'autorité de…)
3. Trop décourageantes… (Exigences requises…)
4. Pas assez séduisantes

Les offres d'emploi

OPPORTUNITÉ DE CARRIÈRE - CAREER OPPORTUNITIES

Représentant commercial bilingue (2 postes) - Bilingual Commercia ... voir plus

POSSIBILITÉ DE CARRIÈRE
REPRÉSENTANT(E) COMMERCIAL(E) BILINGUE – OTTAWA
(2 POSTES)

Soyez le premier à commenter ceci

Vu sur Linkedin!

Pour vous joindre à l'équipe XXXXX, vous devez posséder :
En tant que Directeur Paie:

- Plus de 10 ans d'expérience dont 5 ans en gestion d'une équipe de 10 employés;
- BAC en administration ou expérience équivalente;
- Être en mesure de mobiliser une équipe;
- Esprit analytique, organisé et axé sur les détails et la précision;
- Excellente capacités relationnelles et orienté vers le client;
- Avoir une vue d'ensemble pour les relations entre les différents programmes RH-Paie;
- Capacité de mener plusieurs tâches et projets simultanément et de gérer une charge de travail importante dans un environnement en rapide évolution;
- Capacité de s'adapter et de travailler sous pression;
- Capacité d'établir des relations et de conseiller les employés de tous les niveaux hiérarchiques;
- Être rigoureux et constant dans les suivis;
- Capacité de rédaction de rapports;
- Vous avez le profil pour être notre Directeur Paie? Faites-nous parvenir votre cv dès maintenant!

Les offres d'emploi

Relevant du superviseur concerné, le soudeur réalise les tâches demandées relatives à son quart de métier.

EXIGENCES

TÂCHES

SOUS L'AUTORITÉ DE…

Sur les « jobboard »

PRINCIPALES FONCTIONS :
Relevant du superviseur concerné, le soudeur réalise les tâches demandées relatives à son quart de métier. En l'occurrence, il devra :
· Utiliser les plans et les croquis et planifier les détails de la marche à suivre du travail;
· Choisir les matériaux et les outils selon les besoins du travail;
· Nettoyer et préparer les surfaces qui doivent être soudées;
· Installer, assembler et souder les pièces;
· Effectuer la soudure électrique et au gaz dans toutes les positions comprenant tous les formats de soudure;
· Toutes autres tâches connexes.

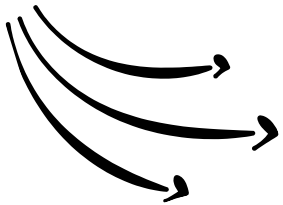
EXIGENCES :
· Détenir un diplôme d'études professionnelles en soudage-montage ou l'équivalent;
· Posséder une expérience pertinente en lien avec le poste;
· Détenir de l'expérience en fabrication de métaux ouvrés (escaliers, garde-corps, etc.);
· Avoir une bonne connaissance des techniques de polissage.

PROFIL RECHERCHÉ :
· Être débrouillard et polyvalent;
· Faire preuve de ponctualité et de respect;
· Être autonome;
· Avoir une bonne forme physique;
· Avoir le souci du travail bien fait et une capacité à travailler seul ou en équipe.

CONDITIONS :
· Le poste est à temps plein;
· L'horaire de travail est de 40 heures par semaine pouvant varier selon les contrats;
· Des possibilités d'avancement à court terme sont offertes;
· Le salaire est à discuter.

Notre client vous offre :
Horaire : du lundi au jeudi de 16h00 à 02h30 ;
Salaire horaire : entre 18 et 23$, selon l'expérience ;
Poste permanent ;
Avantages sociaux payés à 50% par l'employeur après 3 mois ;
Activités sociales et belle ambiance de travail !

Vos tâches à titre de Soudeur-Assembleur :
85% soudure au MIG, 15% soudure au TIG ;
Lire et interpréter des plans simples et complexes ;
Soudure sur de l'acier ;
Régler les paramètres de soudage selon le travail à effectuer ;
Procéder au nettoyage et à la finition des pièces ;
Manipuler des ponts roulants ;
Toutes autres tâches connexes.



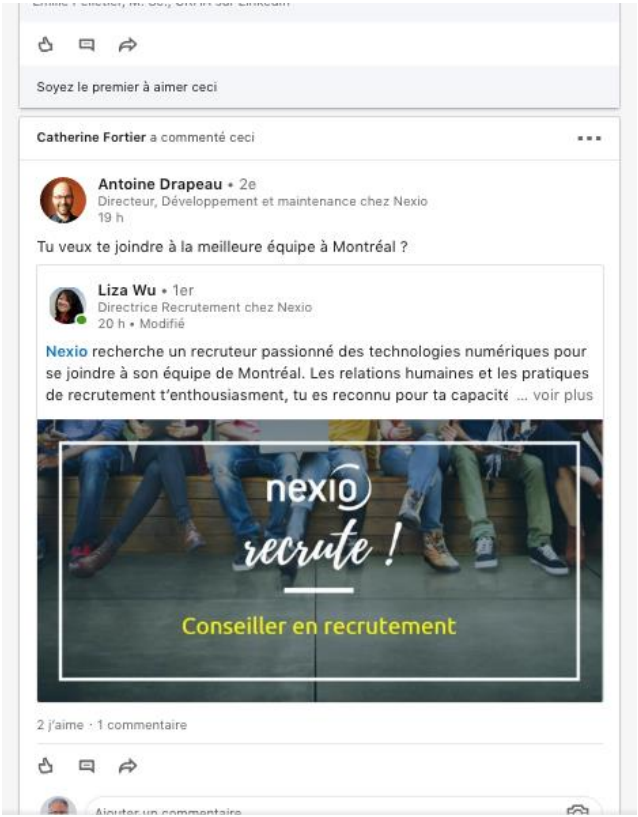
Vous « exigez »… mais que donnez-vous en contrepartie?

Les formats

Séquencer les messages

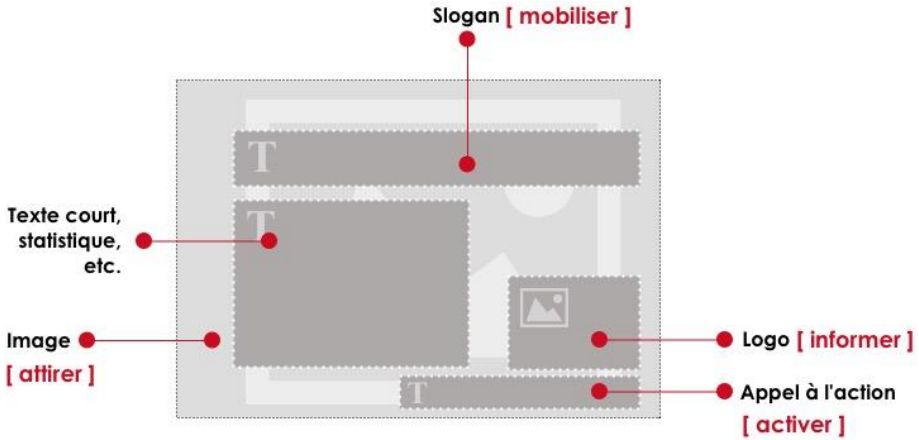
Les formats

Séquencer les messages



Le « snacking content »

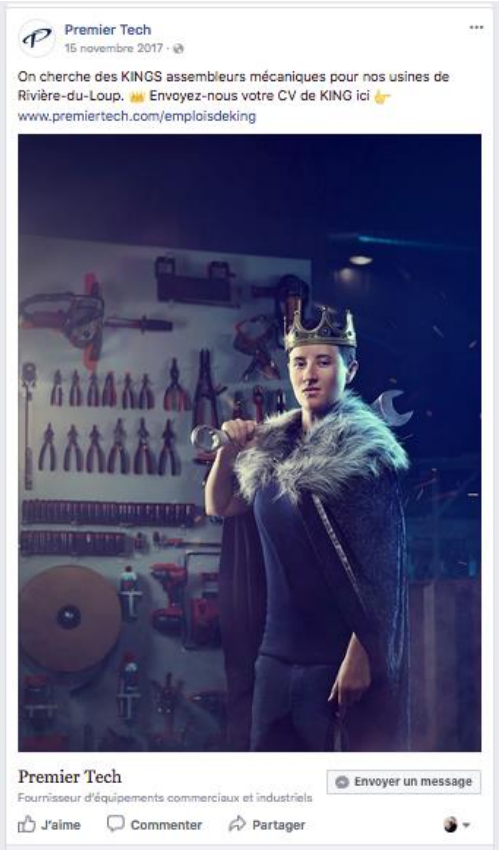
L'expression de **« snacking content »** illustre le fait que dans un contexte d'infobésité, les consommateurs ou cibles B2B peuvent avoir tendance à rechercher des contenus au temps de consultation relativement court.



(1) Source : https://www.ama.org/partners/content/Pages/why-customers-attention-scarcest-resources-2017.aspx

Les formats

Illustrer



La section carrières

La section carrières

1. Votre site Web

1. Trouve-t-on rapidement les emplois?
2. Les avantages de travaillez pour vous sont-ils clairs?
3. Votre culture d'entreprise et vos projets sont-ils présentés?
4. Présentez-vous les différentes opportunités d'emploi?

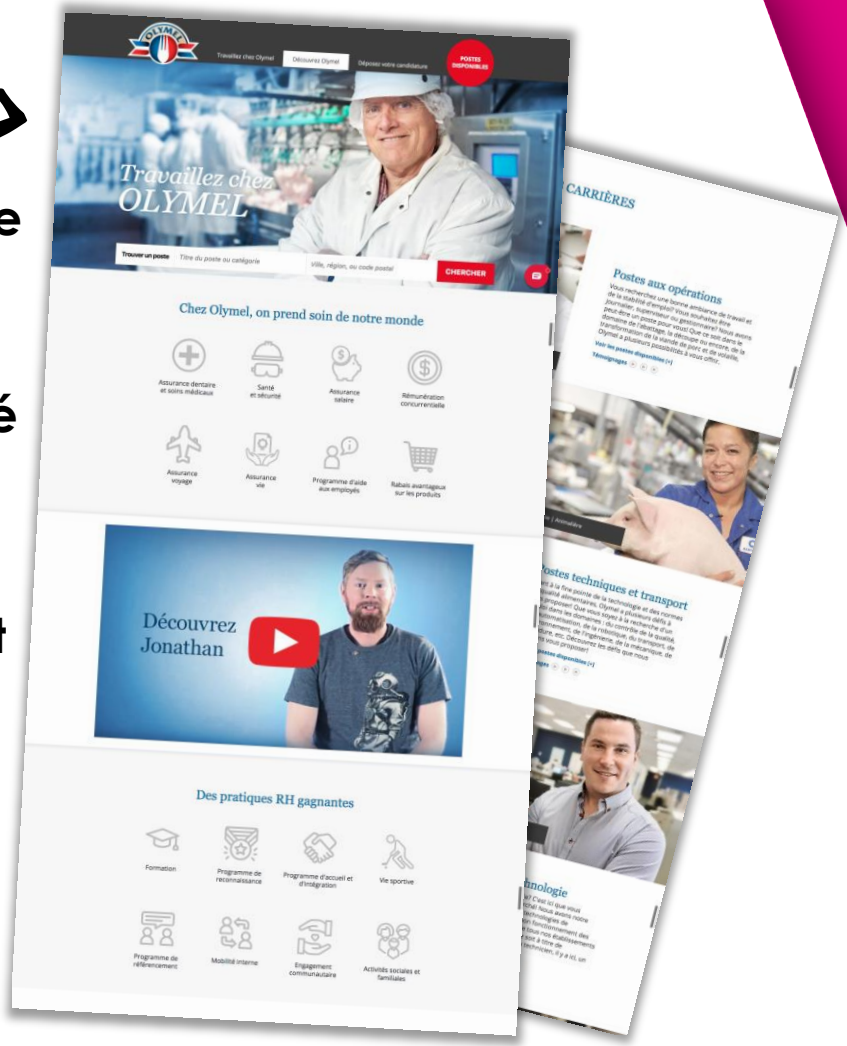
Votre site Web est-il à la mode…des années 90?

La section carrières

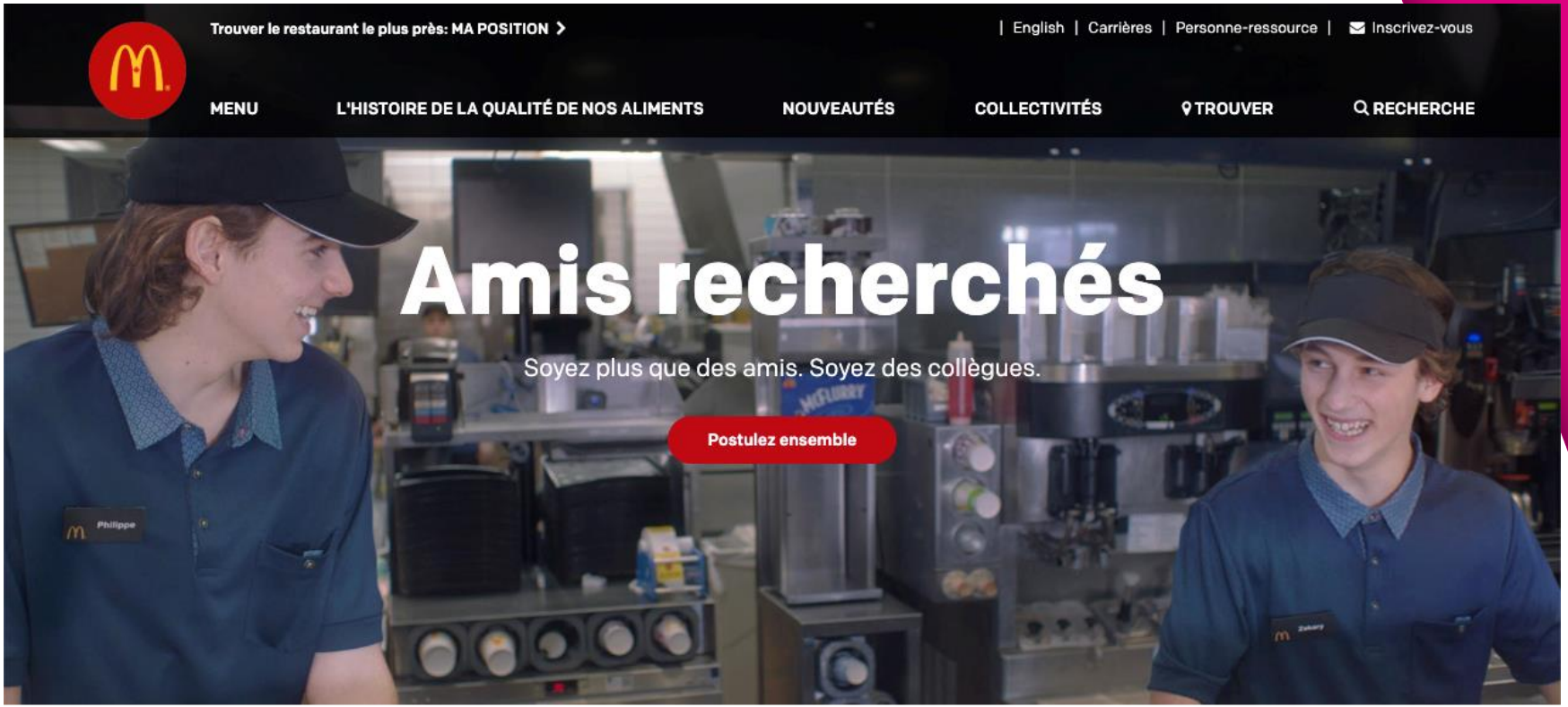
Simple

Illustré

Inspirant



La section carrières



Pour postuler en ligne avec un ami, soumettez chacun votre candidature et mentionnez le nom de votre ami dans la section « Postuler avec un ami » à la fin du formulaire.

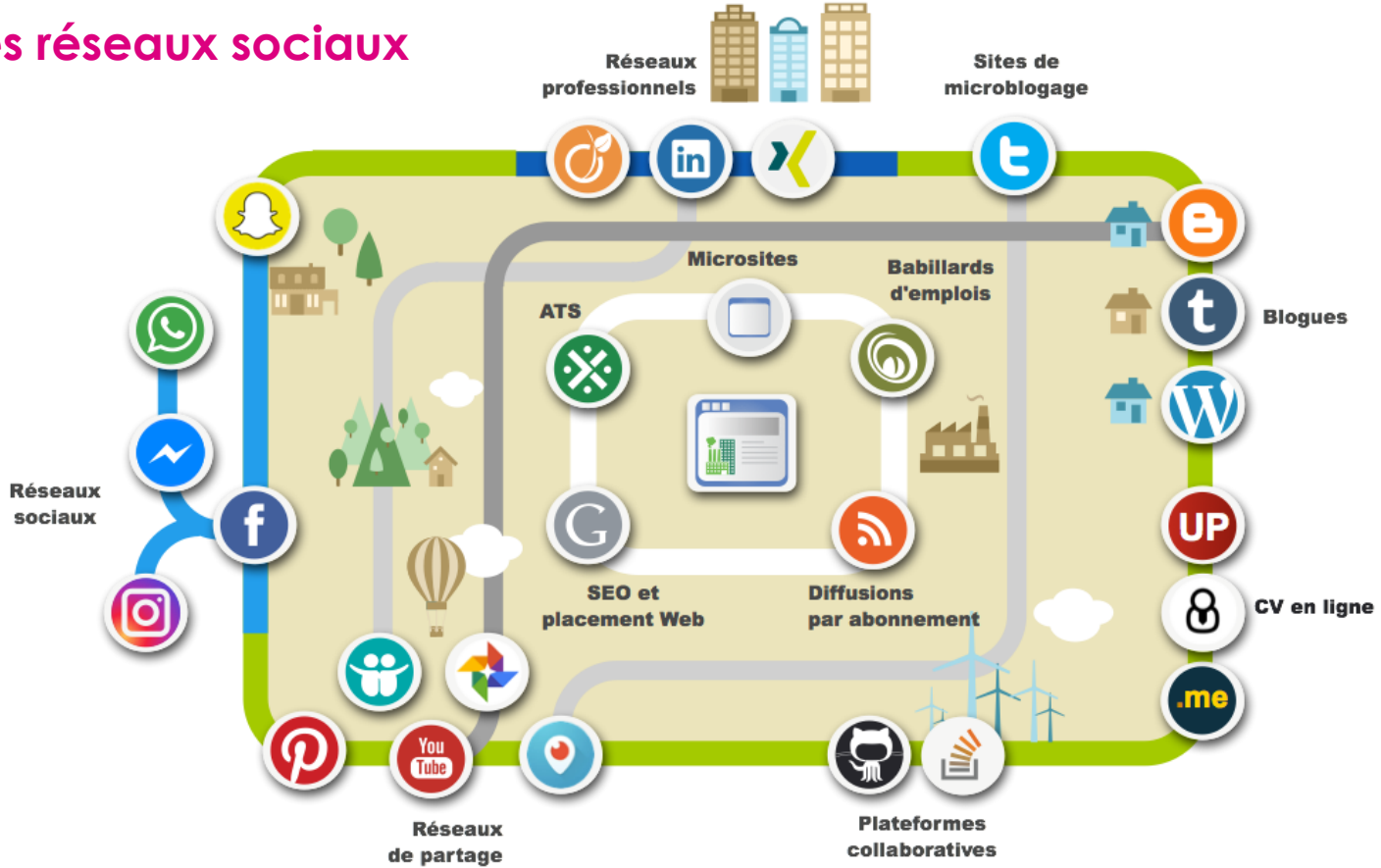
Les réseaux sociaux

Les réseaux sociaux

Penser passif

Les réseaux sociaux

Les réseaux sociaux



Les réseaux sociaux

Les réseaux sociaux

Profil : Le profil joue un double rôle. D'une part, il permet à l'individu de représenter l'organisation, d'autre part, il permet de communiquer le « branding » et les besoins de recrutement de manière statique ou semi-dynamique.

Mur de nouvelles : Le mur de nouvelles permet de diffuser des nouvelles éphémères à un grand nombre de personnes. À utiliser pour des nouvelles ponctuelles.

Le blogue (article long) : Les articles ont une durée de vie plus longue et sont transmis dans les notifications. Leur taux de visibilité est plus élevé, mais l'outil est plus intrusif.

Les messages : Les messages sont très efficaces puisqu'ils arrivent directement à l'individu, mais ils sont également très intrusifs.

Les réseaux sociaux

Les réseaux sociaux

Page entreprise : Il s'agit d'un outil de communication corporatif pour la communication de masse (≠ personnalisé). La page cible les trois grands publics (clients, candidats, investisseurs / grand public).

Page vitrine / onglets : Permet de segmenter le contenu de la page entreprise pour mieux cibler certains publics.

Groupes : Très efficace pour rejoindre un large volume d'individus de manière très segmentée. Il doit par contre s'agir de contenu à valeur ajoutée (≠ promotionnel).

Histoires (Stories) : Assemblage de photos et de vidéos permettant de partager une histoire avec son auditoire.

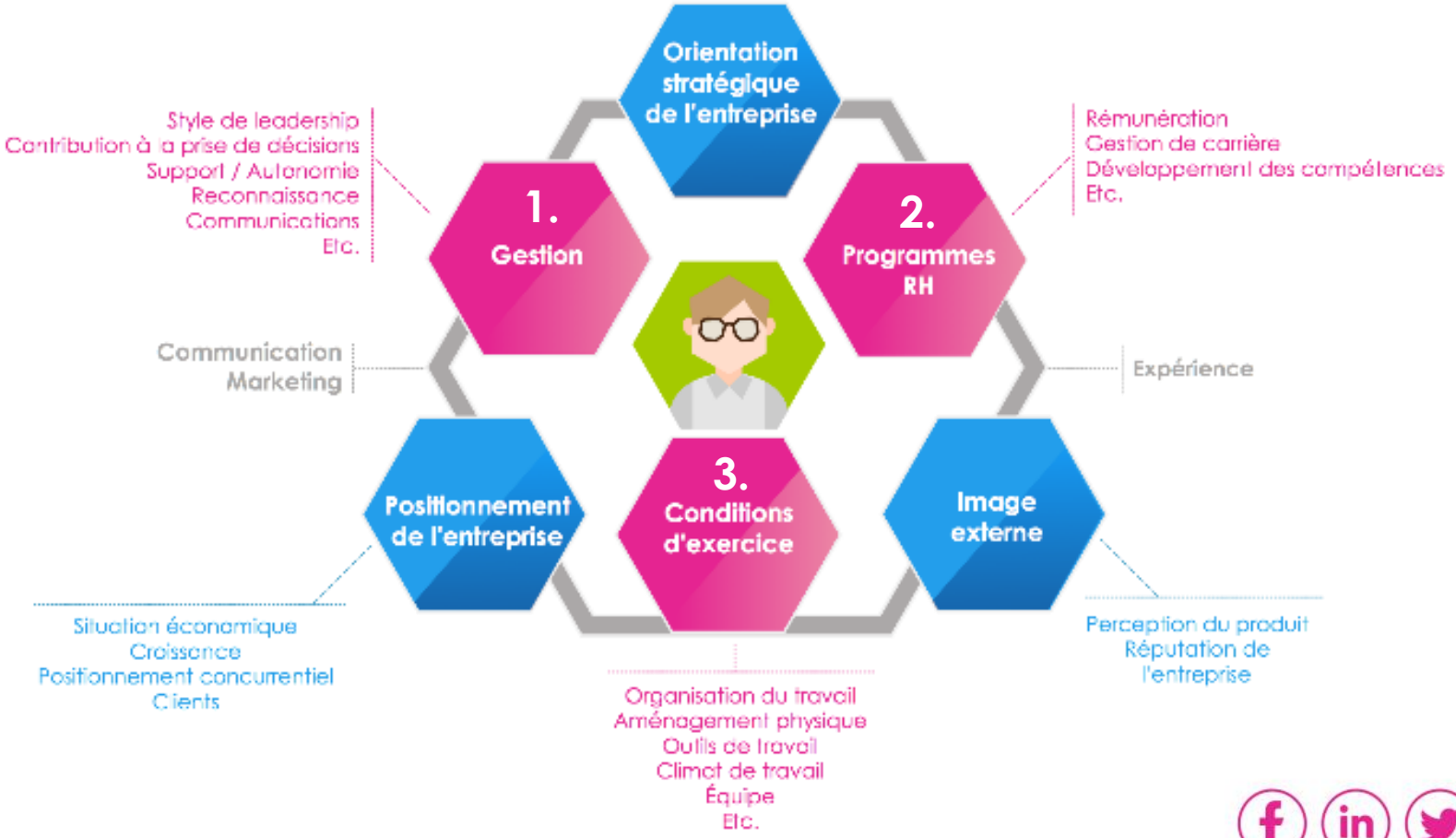
5 L’expérience employé

Cessez de recruter, fidélisez!

Metro Goldwyn Mayer
ARS GRATIA ARTIS
TRADE
MARK
®
www.mgm.com

Metro Goldwyn Mayer
MARK
RADE

Les leviers de l'expérience employé



Optimiser la gestion

Optimiser la gestion

Partager une vision

Transformer la vision en comportements

sodastream
DANIEL BIRN
SODASTREAM

HRM

« Bossing »

- Planifie
- Organise
- Dirige
- Contrôle
- Fait des compromis
- Gère les résultats

>

Coaching

- Collabore
- Précise les attentes
- Implique
- Écoute
- Reconnaît
- Mobilise des individus qui s’engagent à livrer des résultats

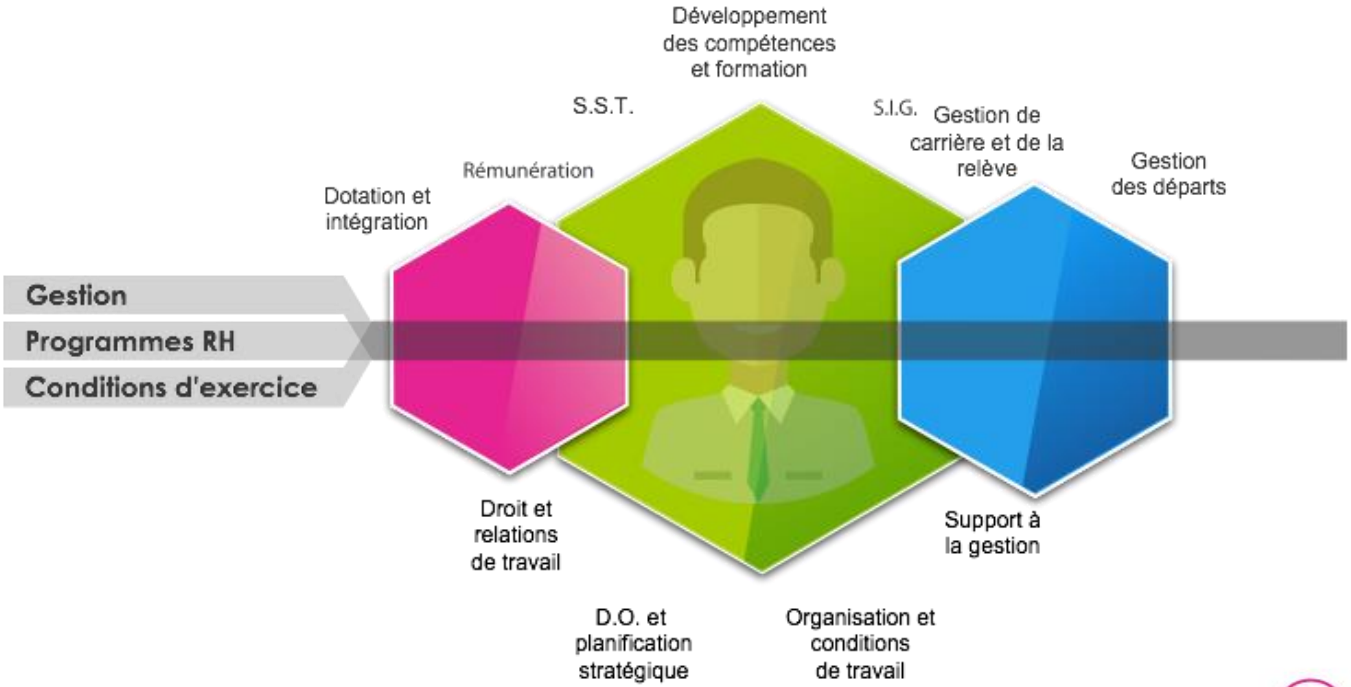
Optimiser la gestion

Reconnaître ses employés

Déployer les bonnes pratiques RH

Déployer les bonnes pratiques RH

Fidéliser tout au long du cycle d'emploi



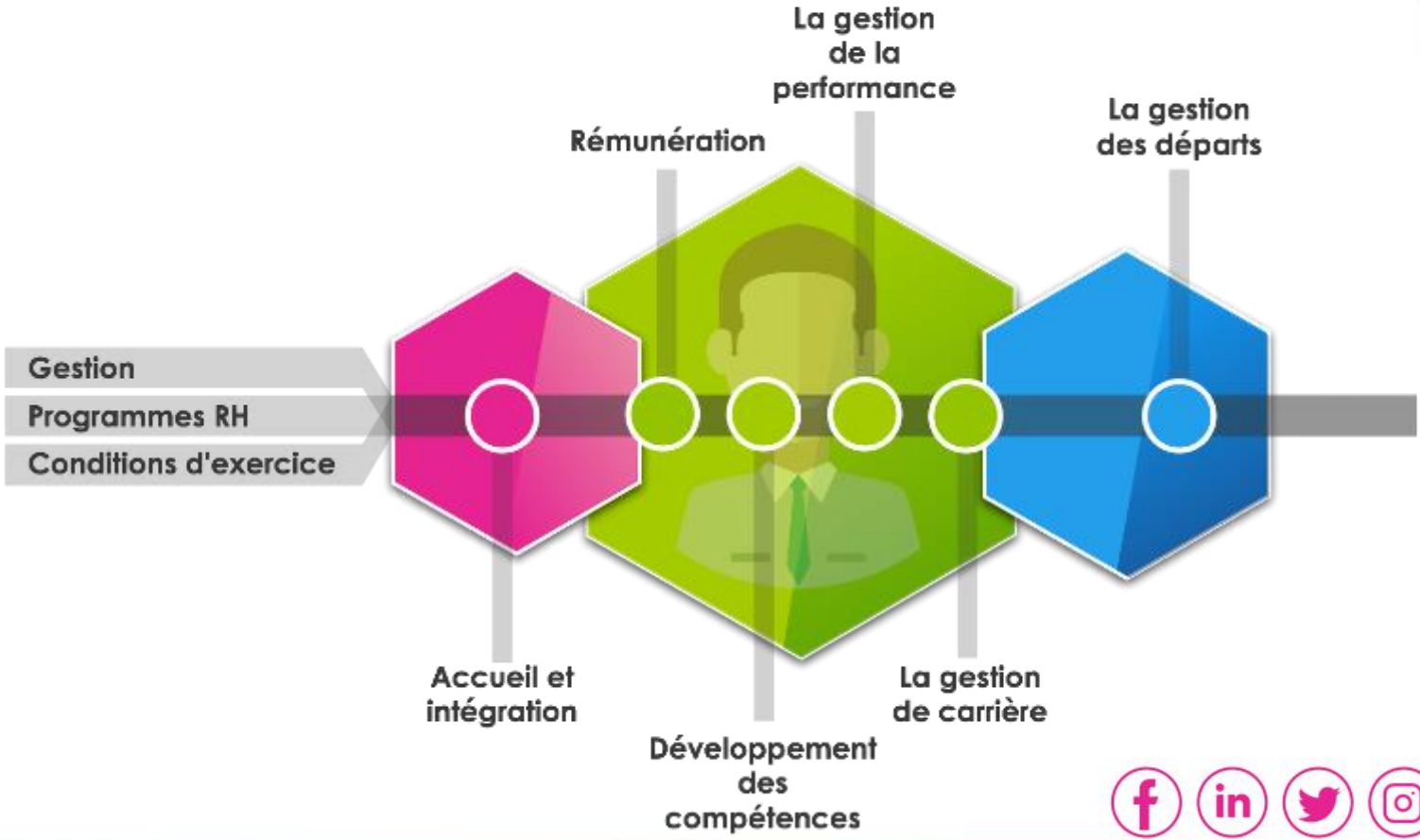
Déployer les bonnes pratiques RH

Les moments de vérité

Les moments de vérité sont les moments clés qui, dans les interactions entre un employé et une entreprise, vont avoir une forte influence positive ou négative sur sa perception de son employeur, et donc sur l'ensemble de ses relations avec l'entreprise.

Déployer les bonnes pratiques RH

Quand les RH accompagnent les moments de vérités



Améliorer les conditions d'exercices

Améliorer les conditions d'exercices

L'aménagement des lieux de travail

- *Les espaces ouverts*
- *Les cafétérias*
- *Les locaux pour les employés*
- *Les espaces de relaxation*
- *Les espaces communs*
- *Etc.*

Les programmes santé et mieux-être

- *La saine alimentation*
- *Les activités sportives*
- *Les périodes et activités de relaxation*
- *Etc*

Consolider l'appartenance par le climat de travail

- *Activités familiales*
- *Activités sportives*
- *Activités caritatives*
- *etc*

Stratégies d'aménagement du temps de travail

- *L'horaire flexible (ou variable);*
- *L'horaire à la carte;*
- *La semaine de travail comprimée volontaire;*
- *Le travail à domicile (télétravail);*
- *La réduction du temps de travail;*
- *Le travail partagé volontaire;*
- *Échange de quart de travail;*
- *Réduction de la fréquence des réunions en dehors des heures le travail;*
- *Les congés flexibles;*
- *Les sabbatiques.*

Didier Dubois
Emilie Pelletier
Catherine Rousseau
Montréal : 514.573.5793
Québec : 418.928.1805
www.hrmgroupe.com

Suivez-nous sur :

Facebook.com/HRMGROUP

Linkedin.com/company/hrm-group

twitter.com/HRMGroupe

HRM

Le magazine RH francophone qui change le monde

facteurh.com

facebook.com/facteurh

twitter.com/facteurHmag

NOS LIVRES :

Fin