

A man with short brown hair and a goatee, wearing a light pink polo shirt, is sitting at a desk and working on a laptop. He is looking down at the screen with a focused expression. The background is a bright, modern office space with a large window showing a blurred view of a building. A rainbow light effect is visible in the upper right corner of the image.

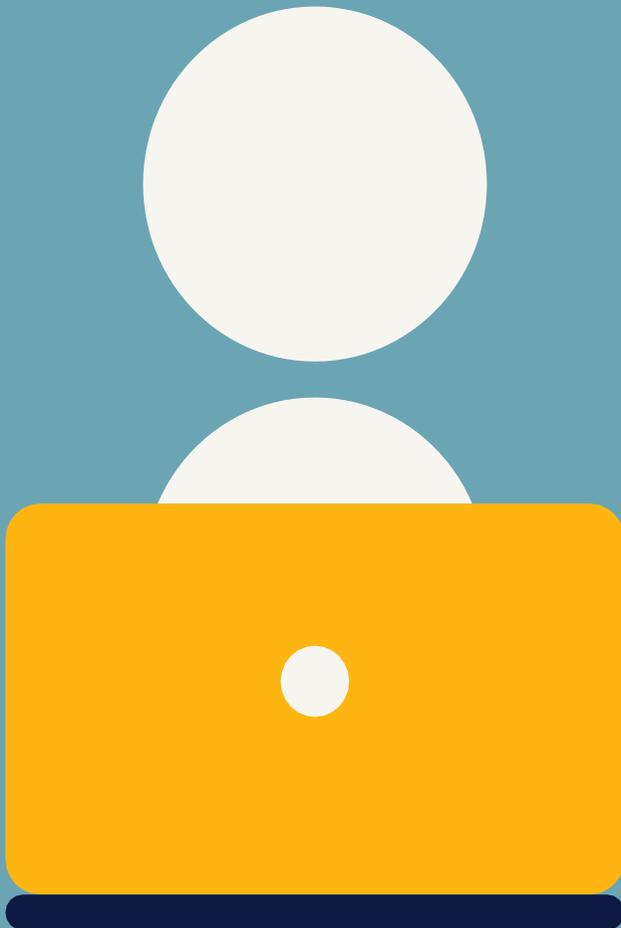
5 étapes pour réussir vos recrutements en ligne.

introduction.

L'une des nombreuses répercussions de la crise du COVID-19 dans le monde du travail et des RH est une augmentation du recrutement en ligne.

La transformation numérique qui s'est opérée au 21e siècle avait déjà vu ces méthodes se développer mais la pandémie a clairement accéléré leur adoption et de plus en plus d'entreprises ont favorisé une approche à distance pour leurs embauches.

Si le recrutement virtuel est un concept relativement nouveau pour vous, il vaut la peine de réfléchir à la façon dont vous pouvez y avoir recours pour tirer le meilleur parti de votre temps et de vos ressources et, en fin de compte, augmenter vos chances de succès dans vos recrutements.



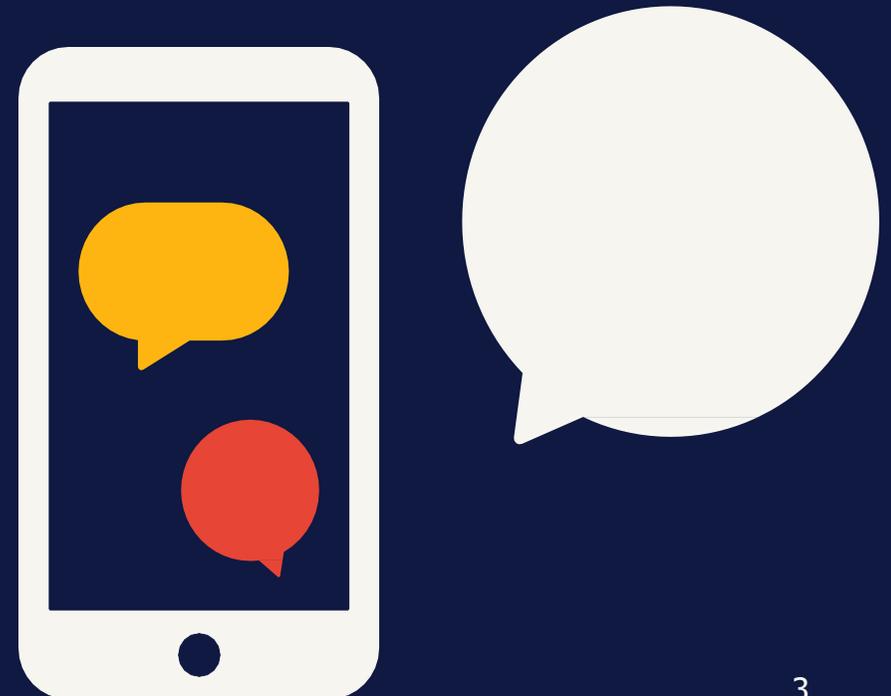
1. optimiser votre contenu au mobile.

Tout comme la plupart des autres domaines clés de l'entreprise - les ventes et le marketing, par exemple - le recrutement a été progressivement transformé par la technologie mobile.

Des recherches ont montré que 89% des candidats pensent que les appareils mobiles jouent un rôle essentiel dans le processus de recherche d'un emploi, tandis que 45% utilisent leur téléphone pour rechercher des opportunités chaque jour.

Il est donc vital de garantir que les différents canaux et plates-formes que vous utilisez pour interagir avec les demandeurs d'emploi sont optimisés pour les appareils mobiles.

Votre site Web est certainement un bon point de départ. Rendre l'ensemble de votre site – ou au moins vos offres d'emploi, vos pages de carrières et vos coordonnées - compatible avec les mobiles vous aidera à offrir la meilleure expérience utilisateur et à donner aux candidats un accès facile aux informations dont ils ont besoin.



2. tirer parti des media sociaux.

La domination croissante du canal mobile dans le domaine du recrutement est liée à l'essor des médias sociaux. Des recherches ont montré que pratiquement tous les utilisateurs de médias sociaux (99%) se connectent à leurs comptes via leur mobile.

En ce qui concerne le recrutement, l'énorme portée et la visibilité fournies par les plateformes sociales peuvent vous aider à vous assurer que vos offres actuelles sont vues par les bonnes personnes, y compris les candidats passifs.

De plus, des réseaux comme LinkedIn permettent aux candidats de postuler à des postes en un seul clic de souris ou en touchant l'écran de leur téléphone.

La nature immédiate et en temps réel des médias sociaux peut s'avérer particulièrement utile lorsque vous cherchez à interagir directement avec des talents et à établir les bases d'une relation avec eux.

Des études sur l'utilisation des médias sociaux dans la recherche d'emploi ont montré que:

- 79% des candidats utilisent les canaux sociaux dans leur recherche d'emploi
- 84% des entreprises recrutent via les réseaux sociaux et 9% prévoient de commencer à le faire
- 70% des responsables de recrutement déclarent avoir déjà réussi à recruter via les réseaux sociaux

astuces pour utiliser au mieux les réseaux sociaux :

- partager du contenu pertinent et intéressant pour vos candidats cibles, du contenu qui reflète également votre identité de marque et présente votre organisation sous un jour positif
- exploiter la puissance éprouvée de la vidéo pour engager et transmettre les bons messages à votre public
- impliquer vos employés dans la création et le partage de contenu
- profiter de l'occasion pour montrer un côté plus humain et personnel de votre entreprise
- fournir des réponses rapides aux questions et s'impliquer dans les conversations

3. organiser des événements virtuels.

Si les événements en face à face font traditionnellement partie de votre stratégie de recrutement, vous réfléchissez peut-être à des moyens de reproduire cette expérience de façon virtuelle. Il existe diverses technologies qui peuvent vous soutenir dans ces efforts, comme Brazen, qui facilite les salons de l'emploi virtuels, les événements de réseautage interactifs, les webinaires en ligne et plus encore.

Les événements virtuels peuvent également être un bon moyen de donner aux candidats un aperçu plus clair de votre entreprise et de ce qui les attend s'ils travaillent pour vous. Les candidats potentiels peuvent par exemple faire des visites vidéo de votre lieu de travail et «rencontrer» certaines des personnes avec lesquelles ils pourraient travailler s'ils rejoignent votre organisation.

Cela peut également donner l'opportunité aux candidats de poser des questions à vos employés et d'avoir un aperçu plus personnel du rôle annoncé.



4. utiliser la vidéo.

La technologie vidéo est un outil indispensable pour les recruteurs modernes, et il est devenu encore plus important du fait de la crise COVID-19.

Il existe différentes façons d'intégrer la vidéo dans votre processus de recrutement et cela vous procurera un tas d'avantages. L'entretien vidéo peut par exemple faciliter grandement l'organisation des plannings en évitant notamment les temps de trajets. L'intervieweur et l'interviewé peuvent également accéder aux enregistrements de l'événement pour y retrouver des informations.

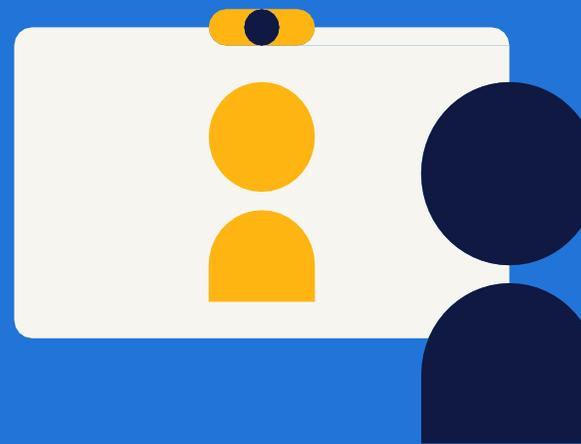
Vous pouvez demander au chef de l'équipe concernée de vous préparer une introduction ou de poser la première question, cela donnera au candidat une première impression sur les personnes avec lesquelles il pourrait travailler.

L'intégration de la vidéo dans le processus de recrutement peut également vous permettre d'introduire de nouvelles façons d'évaluer les candidats, éventuellement en leur demandant de créer et de soumettre des enregistrements qui montrent leurs compétences en action.

Vous pourrez même peut-être envisager d'ajouter du contenu vidéo à vos descriptions de poste, ce qui donnera vie à vos annonces et ajoutera une dimension plus convaincante et captivante du job.

Astuces pour les entretiens vidéo:

- conservez le même professionnalisme que dans un entretien classique en présentiel; installez-vous dans un espace propre et rangé, sans aucun bruit de fond ni distraction.
 - assurez-vous que vous disposez d'un bon éclairage pour éviter d'apparaître comme une forme sombre à l'écran.
 - testez la technologie à l'avance et assurez-vous que la personne interrogée connaît la plate-forme choisie et sait comment l'utiliser. Fournissez des instructions si nécessaire.
 - préparez vos questions à l'avance et débutez l'entretien avec des questions «brise-glace» pour aider les deux parties à s'habituer au format et à la nature de l'audio et de la vidéo.
-



5. travailler votre

marque employeur.

L'augmentation des pratiques / activités à distance engendrée par la crise sanitaire implique que les candidats seront encore plus dépendants de la recherche en ligne et des sources d'information numériques pour en savoir plus sur votre entreprise.

Par conséquent, il est devenu plus important que jamais pour vous de peaufiner vos messages afin qu'ils véhiculent les bonnes informations et une image correcte de votre entreprise.

Cela vaut la peine de jeter un regard neuf sur votre site internet, ainsi que sur vos différents profils de médias sociaux et autres contenus hors site, pour vous assurer de donner aux candidats la bonne proposition de valeur employé.

Les questions que vous devez vous poser:

- votre site web donne-t-il une impression claire du message et de l'identité de la marque employeur que vous souhaitez présenter aux candidats ?
 - vos différents profils sur les réseaux sociaux sont-ils cohérents dans la manière dont ils expriment vos valeurs et votre culture d'entreprise ?
 - quelle est l'histoire que votre entreprise souhaite transmettre et quelle est la façon la plus convaincante de la raconter ?
-



human

forward.

Contactez-nous pour parler de vos besoins en matière de services RH.

 randstad