

# Présentation de quelques innovations RH



Présentation par **Caroline**, jeune diplômée à la recherche de l'employeur idéal décrites par le prisme de solutions concrètes de startups innovantes en RH

Caroline, est jeune diplômée, elle fait partie de la « Génération Z », elle a des attentes spécifiques et va se renseigner en amont sur la structure qu'elle souhaite intégrer.

### Qu'attend-t-elle de son 1er emploi ?

## Génération Z

- Ultra connectée
- Courtisée par les grandes entreprises
- Recherche du sens
- Veut rejoindre une entreprise éthique
- Elle recherche une ou plusieurs entreprises...

#SLASHEUSE



### Caroline va se renseigner sur votre entreprise...

Présence sur les réseaux sociaux



E-réputation

- Articles de presse
- Engagement éthique



Profil de l'entreprise



Fiches de poste

- Repenser le format
- Repenser la description
- de l'entreprise
- des missions
- du profil attendu

INBOUND RECRUITING

La marque employeur, l'engagement social et sociétal de la structure sont de ce fait des éléments importants à mettre en avant pour être attractifs. Ils participent de « l'Inbound Recruiting » pour faire venir les candidats à soi

## Importance de la marque employeur

P.D.T. : Pertinente, Différenciante et Transparente.



## Engagement social et sociétal de l'entreprise

**Impact de la perception des produits/services sur le recrutement !**

- Manifeste étudiant pour un réveil écologique, signé par 31 040 étudiant.e.s dont 28 076 en France
- "Carrefour change la recette de 900 produits mal notés par Yuka"
- 54% des candidat.e.s affirment qu'une expérience candidat négative les rend moins susceptibles d'acheter les produits et services de l'entreprise\*

Et vice versa...



### Focus : l'Inbound recruiting

**INBOUND MARKETING** → faire venir les clients à soi  
**INBOUND RECRUITING** → faire venir les candidats à soi

Objectif : CONVERTIR des VISITEURS en CANDIDATS en créant du contenu premium

- Créer du contenu premium > blog spécifique avec des interviews d'experts
- Call-to-Action
- Annonces d'emplois optimisées
- Formulaires intelligents
- Emails pour animer son vivier

Inbound Methodology




Différentes techniques de recrutement ont été testées par différents grands groupes pour recruter « autrement » des candidats :

### Focus : recrutement rapide

Le plus grand Décathlon de Paris ouvre bientôt ses portes dans le 13ème arrondissement et recrute sa team. Vous avez envie de nous rejoindre ? Alors commences par rendre votre CV et votre lettre de motivation dans un même fichier nommé 'Labo\_...pdf' pour gagner du temps. Vous n'avez que 19 secondes pour postuler ! Les plus rapides seront les premiers reçus. Pêlé ?

**LeLabRHS** **DECATHLON**

### Focus : le recrutement sans CV

**LEROY MERLIN** **Cultura**

Recrutement sans CV! On recherche un(e) Juriste Affaires Sociales ! Parce que la culture passe aussi par l'ouverture, on propose quelque chose de nouveau : 0% CV 100% échanges ! Les 200 premiers candidats seront rencontrés. Pour en savoir plus et postuler, c'est par ici : <https://link.inh4gkEYd> Hâte de te rencontrer, vraiment ! Recrutement #RH #noCV #rencontre

**LeLabRHS**

### Focus : recrutement par chatbot

**MAZARS**

Quand puis-je postuler ?  
On peut partir à l'étranger ?  
La rémunération ?

**LeLabRHS**

### Focus : les entretiens vidéo

**EASY RECRUE**

**LeLabRHS**

La gestion des candidatures est optimisée par différentes techniques : le parsing de CV pour une analyse rapide, le suivi des candidatures par des tableaux de bord, le recrutement prédictif et les outils de réponse automatisés

### En interne : le profil de Caroline doit être rapidement identifié

**Parsing de CV pour analyse rapide**

**Tableaux de bord**

**Recrutement prédictif**

**Réponse rapide et personnalisée**

**LeLabRHS**

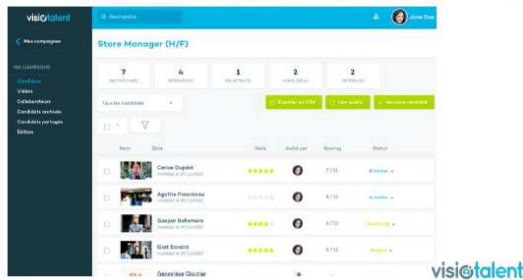
### Focus : le parsing de CV

**LeLabRHS** **riminor**

### Focus : le parsing de CV

**LeLabRHS** **CV CATCHER**

## Focus : les tableaux de bord



LeLabRHS

visioTalent  
by Cloudfire

## Focus : le recrutement prédictif



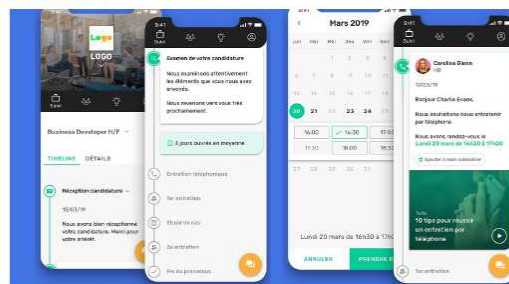
Classement des candidatures

Points de vigilance pour chaque candidat

LeLabRHS

ASSESPRETE SOVIN

## Réponses personnalisées aux candidats



LeLabRHS

WeKeep

Une fois recrutée, il est important d'intégrer au mieux les nouveaux collaborateurs, de les fidéliser et de les rendre « ambassadeurs » :

## Rendre les collaborateurs ambassadeurs



Onboarding digitalisé



Cooptation



Forum de discussions



Recrutement événementiel

LeLabRHS

Pour plus d'informations :



Laurène Mayer

Coordnatrice pôle Transformation

<http://www.lab-rh.com>

