

WEBINAR 4 FÉVRIER 2021

# Recruteurs

---

Comment **attirer, recruter, fidéliser**  
ses collaborateurs en temps de crise ?



# Au cœur DES PRÉOCCUPATIONS DE CHACUN





## CAROLE FERTE

Head of business marketing

EMPLOI



## NATHALIE PORCHER

Talent acquisition  
& People development

ÉDUCATION - EMPLOI - IMMOBILIER

**FIGARO**  
Classifieds

WEBINAR 4 FÉVRIER 2021

# Sommaire

- Perspectives économiques en 2021 : chiffres clés
- Compréhension des besoins des candidats et des collaborateurs

## **En période de crise et de restriction budgétaire...**

- ATTIRER : quels leviers de marque employeur prioriser ?
- RECRUTER : quels messages faire passer ?
- FIDÉLISER : quel parcours mettre en place ?

# Perspectives

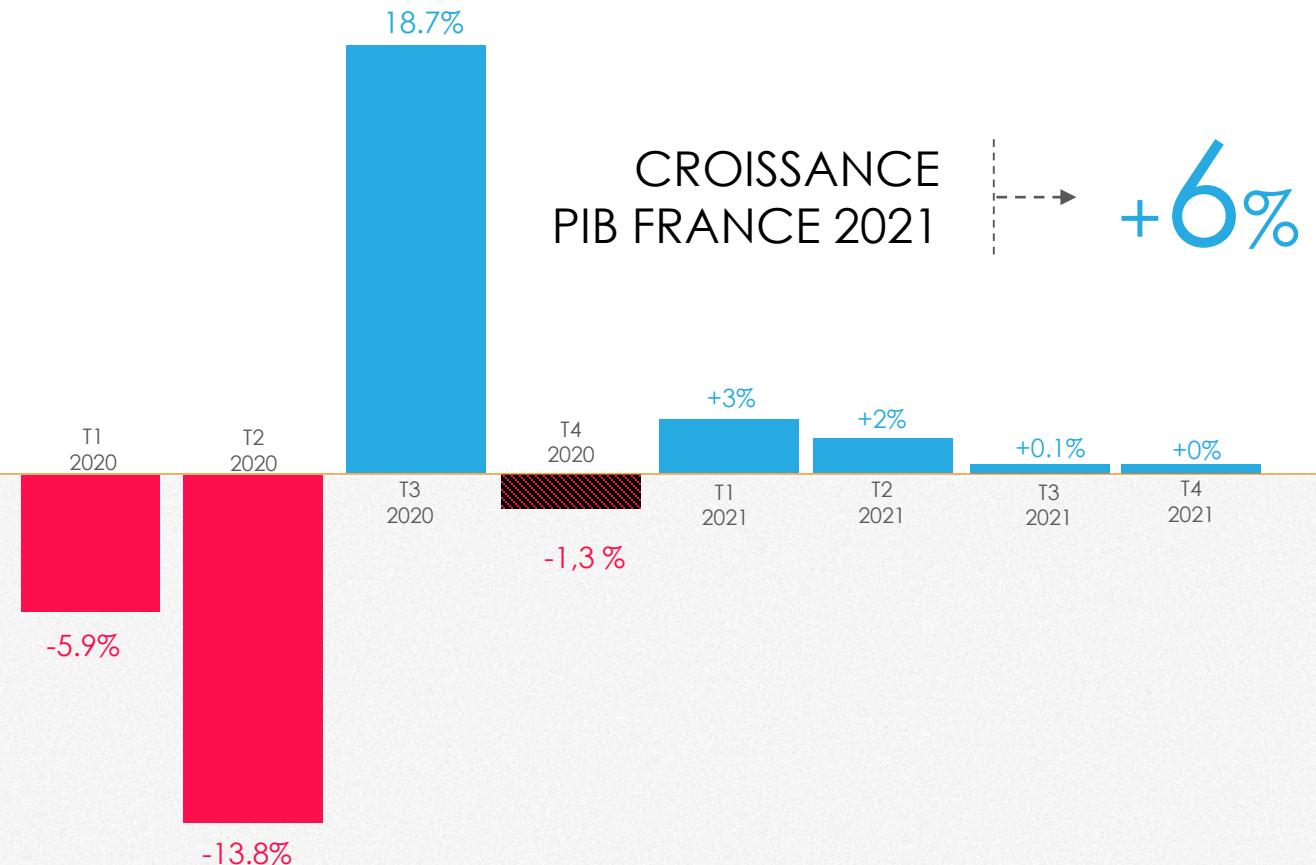
---

économiques en 2021 : chiffres clés





**EN 2021, PRÉVISION D'UN FORT  
REBOND DE LA CROISSANCE**





## 11% DES ENTREPRISES ONT PRÉVU D'EMBAUCHER AU MOINS UN CADRE SUR T1 2021

Stable vs prévision T4 2020 : 10%

61% des recrutements  
prévus concernent des  
créations de poste





## UNE REPRISE HÉTÉROGÈNE SELON LES SECTEURS

### Fonctions dynamiques en 2021 :

Commercial

Ingénierie et production

Comptabilité et finances

Achat et logistique

IT & Digital

Marketing et communication

# Compréhension

---

des besoins des candidats  
et des collaborateurs



## INQUIÉTUDE DES CANDIDATS

¼ des cadres sont inquiets  
pour leur emploi

En déc. 2020 vs 19% en sept. 2020

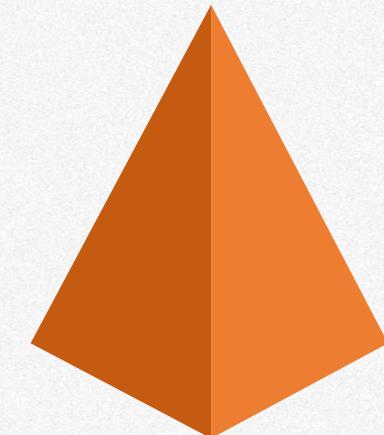
Près de 6 cadres sur 10  
jugent «risqué» de changer  
d'entreprise



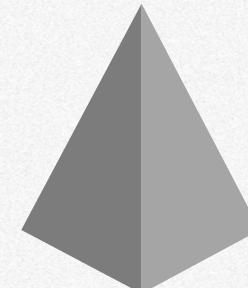


## COLLABORATEURS ET CANDIDATS EN QUÊTE DE SENS AU TRAVAIL

Attention au « burn-out » et au « brown-out »  
qui mènent au désengagement au travail



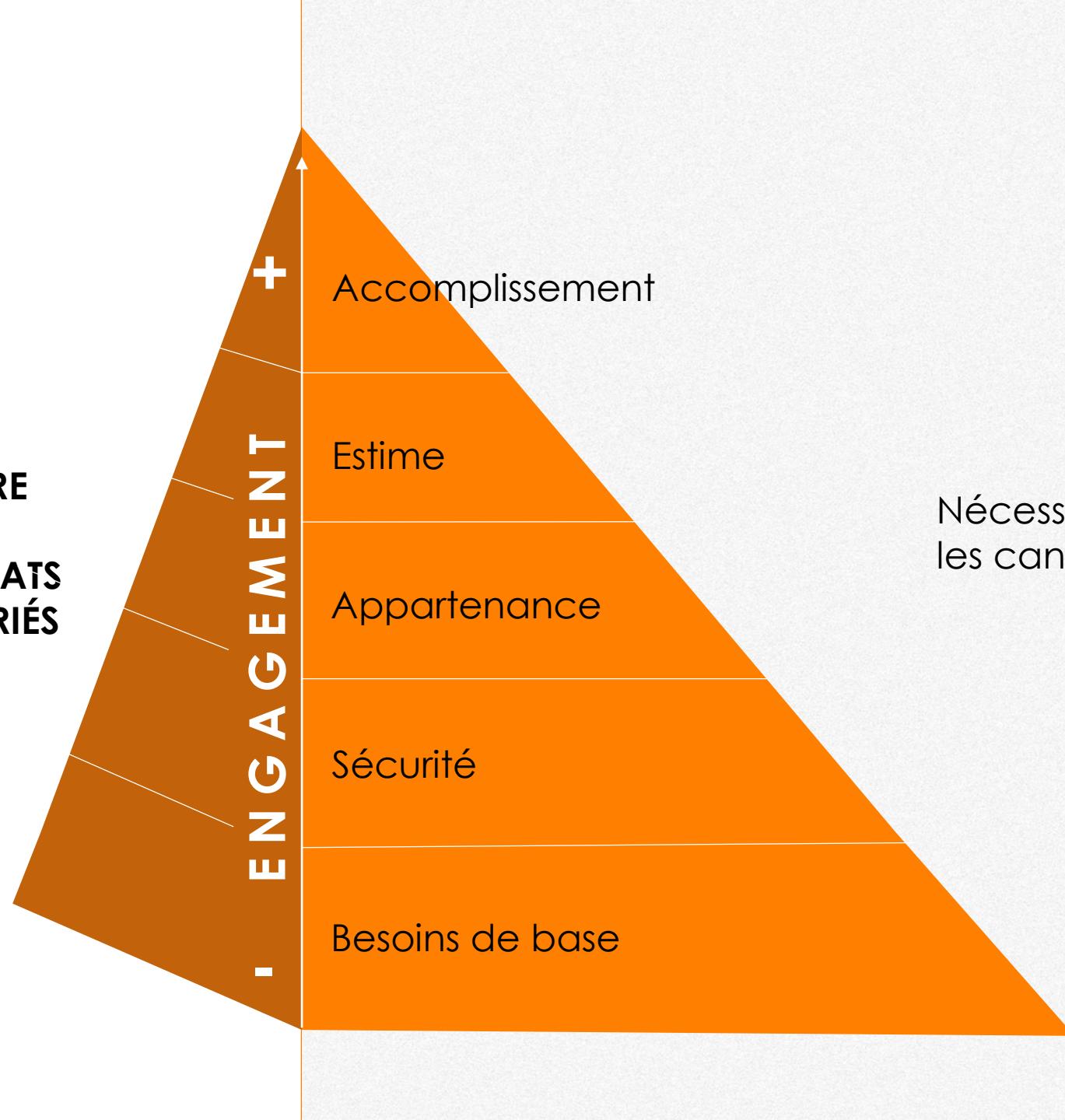
**Du sens**



**63%**  
des Français estiment que leur  
travail manque de sens

**30%**  
d'entre eux envisagent  
de rechercher un emploi qui leur  
en offre d'avantage, après la crise

**COMPRENDRE  
LES BESOINS  
DES CANDIDATS  
ET DES SALARIÉS**



Nécessité de **RASSURER**  
les candidats et vos collaborateurs



**VOS SALARIÉS,**  
LA RICHESSE  
DE VOTRE  
ENTREPRISE



Être à l'écoute



Envoyer  
des messages  
positifs à ses  
collaborateurs



Être agile

« Se mettre en mouvement  
pour aller de l'avant ! »

LA CRISE A CRÉÉ UN CHOC  
ET DE NOMBREUX CHANGEMENTS.

# Attirer

---

quels leviers de marque employeur prioriser ?





## LE DÉVELOPPEMENT DE LA MARQUE EMPLOYEUR

principal enjeu d'avenir\* identifié par les entreprises en matière de recrutement

La marque employeur **est une stratégie** qui consiste à valoriser vos valeurs, votre raison d'être et votre culture d'entreprise





## COMMENT REPONDRE AUX ATTENTES DES CANDIDATS?



---

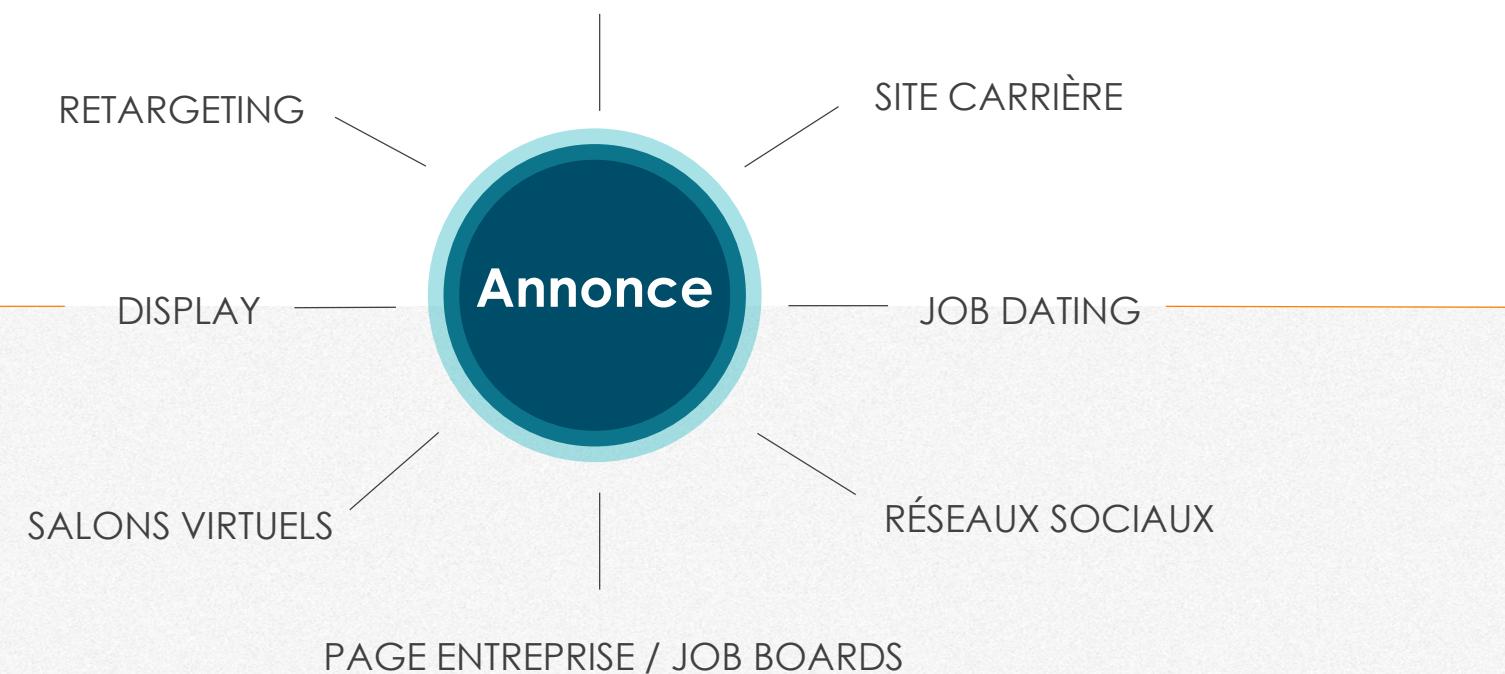
Matching **culture d'entreprise**  
avec **valeurs des candidats**



## DIVERSIFIER LES PLATEFORMES

pour toucher un maximum de candidats potentiels et développer votre notoriété

Messages concernant les **valeurs**, la **culture** et les **métiers** de l'entreprise





## LES ANNONCES, 1er CANAL D'EMBAUCHE DE CADRES

+8 points en un an

**55%** des recrutements finalisés  
l'ont été suite à la diffusion d'une offre

**Quelles sont les missions ?**

Avec plus de 25 000 nouvelles annonces par semaine, 4 millions de visiteurs par mois et plus de 2000 fiches conseils, Figaro Immo est un site de référence matière d'infos et d'annonces immobilières, aussi bien pour les professionnels que pour les particuliers.

Figaro Immo c'est aussi une équipe de 20 Business Developer et de 2 Managers, au quotidien, de la commercialisation de notre offre de produits et de services.

**Tes missions :**

- Prospecter, par téléphone, le réseau des professionnels de l'immobilier (agences immobilières, administrateurs de biens, franchises...) à partir de notre base de données
- Qualifier les leads reçus par le Marketing BtoB
- Gérer dans son intégralité le processus de vente, de la détection du besoin jusqu'à la signature électronique du contrat

**Quel est le profil idéal ?**

- Idéalement une première expérience en prospection téléphonique/télévente BtoB, mais surtout une grande ténacité et un goût pour le challenge !
- Une aisance relationnelle, en particulier au téléphone, qui te permettra d'instaurer une relation de confiance avec tes interlocuteurs
- Une bonne maîtrise des outils informatiques et une appétence pour le digital

**Nous t'offrons :**

- Une formation de 10 jours sur nos produits/services, nos outils et nos techniques de vente
- Un management de proximité et une ambiance de travail "start-up" où ton énergie et ta motivation te permettront de saisir des opportunités d'évolution professionnelle
- Afin de commencer ton activité sereinement, tes objectifs seront pondérés le 1er trimestre et un minimum sur les variables te sera garanti
- Un système de rémunération attractif : 33 KEUR en package non plafonné et chaque mois, une enveloppe supplémentaire dédiée aux challenges proposés par les managers
- Dès les 100% d'objectif atteint, un système de booster de surperformance te permettra de doubler ton variable !

Mais aussi, un cadre de travail privilégié et de nombreux avantages :

- Une journée d'intégration avec un Escape Game pour les nouvelles recrues de Figaro Classifieds
- Du café à volonté et des plateaux de fruits tous les vendredis ! Mais aussi des teams buildings, des petits déjeuners et des pizzas party... organisés régulièrement
- Une carte Ticket Restaurant de 10 EUR/jour, 10 RTT/an, une mutuelle, un CE, une prime de vacances, une subvention voyage et sport/culture...
- Des locaux tout neufs dans le 15e avec un rooftop à partir de septembre 2020 !

**Poste en CDI basé dans le 9ème (déménagement prévu dans le 15ème dès septembre).**

**Processus d'entretien :**

- Un entretien téléphonique et un entretien PH avec Béatrice



**BUDGET SERRÉ ?  
VOUS POUVEZ TOUT DE MÊME AGIR**



Ambassadeurs  
internes



Réseaux  
sociaux



Écoles

## UNE MARQUE EMPLOYEUR FORTE, facteur de compétitivité et de rentabilité



---

**Préparez  
la reprise !**

---

# Recruter

---

quels messages faire passer ?

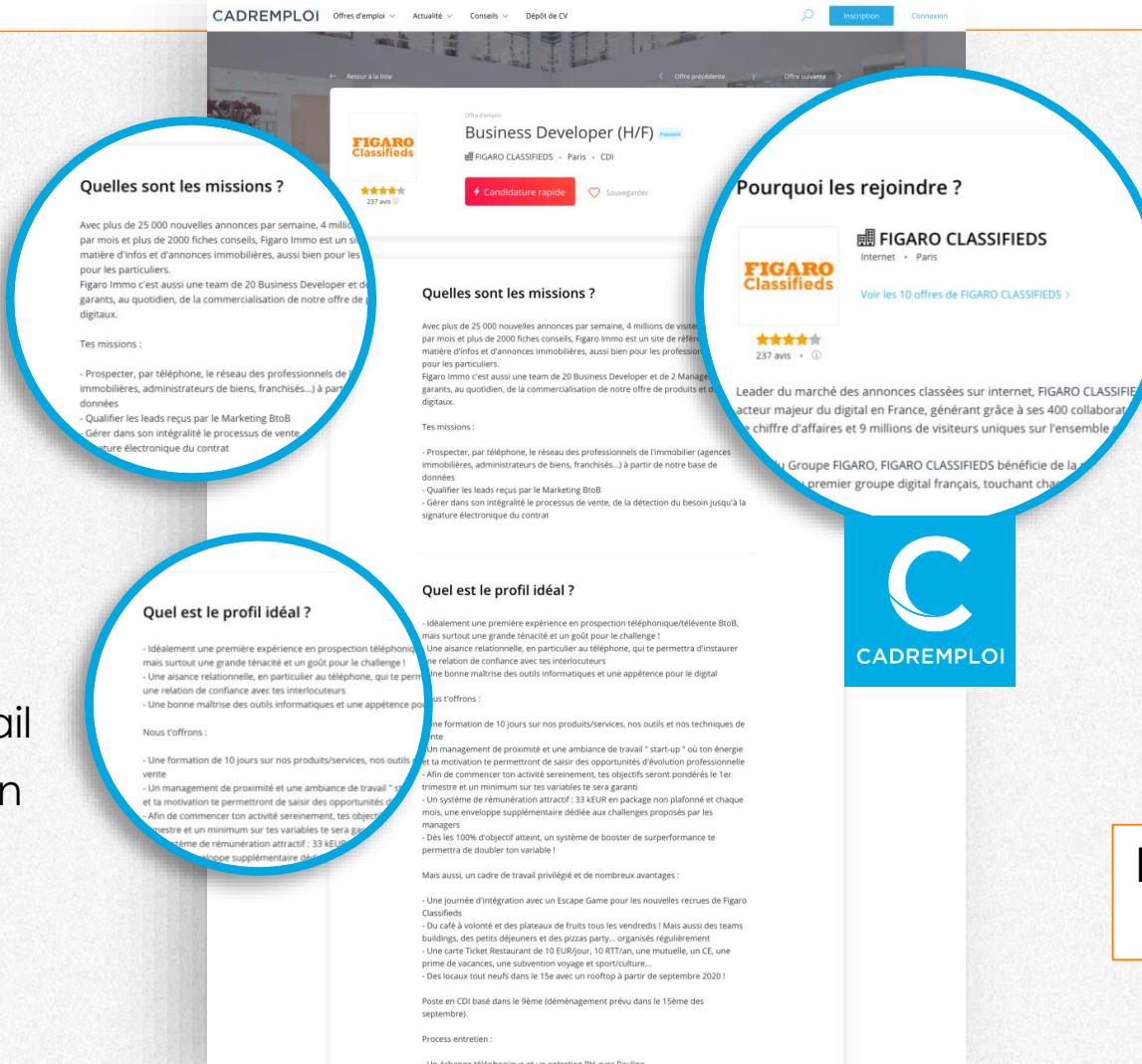


# **DES INFORMATIONS À FAIRE APPARAITRE DÈS L'OFFRE D'EMPLOI, LEVIERS D'ATTRACTION POUR LES CANDIDATS**

## Descriptif des missions, du profil recherché et de l'entreprise

## Organisation du travail

### Rémunération



## Localisation géographique

## Pensez à contextualiser vos offres !

## LES CANDIDATS ONT BESOIN DE **SE PROJETER**

Près d'1/3 des cadres souhaitent avoir à disposition une **vidéo présentant le poste** pour venir en appui de l'offre d'emploi



**Pourquoi les rejoindre ?**

**FIGARO CLASSIFIEDS**  
Internet • Paris

Voir les 10 offres de FIGARO CLASSIFIEDS >

Leader du marché des annonces classées sur internet, FIGARO CLASSIFIEDS est un acteur majeur du digital en France, générant grâce à ses 400 collaborateurs un chiffre d'affaires à 8 millions de visiteurs uniques sur l'ensemble de ses sites. Filière du Groupe Figaro, Figaro Classifieds bénéficie de la puissance et de la notoriété du premier groupe digital français, touchant chaque mois 3 millions sur 4. L'éducation, l'emploi et l'immobilier sont au cœur des préoccupations des Français. À travers ses médias et ses services, Figaro Classifieds facilite l'accès à l'information, l'accès à la découverte et la mise en relation des internautes avec les meilleurs professionnels, dans un souci permanent de qualité et de confiance.

**FIGARO CLASSIFIEDS SE PRÉSENTE EN VIDÉO**

Ambiance de travail

Possibilité d'évolution et de formation

## **DES OUTILS ADAPTÉS ET INTÉGRÉS DANS LE QUOTIDIEN DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE SANITAIRE**

De nombreux outils de visioconférence pour vos entretiens

Gain de temps

Réactivité

Fluidité de l'organisation

Productivité





- Inquiétudes des candidats :
  - Période d'essai
  - Solidité financière de l'entreprise
- Ayez en tête des éléments de réponse pour RASSURER lors des entretiens
- Soyez en phase avec la marque employeur de l'entreprise



## SOIGNER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT



Intégrer les **managers** dès le départ



### Attention au **ghosting** !

Même si le process de recrutement est 100% digital, ne pas négliger l'expérience candidat : faire un suivi et un retour après chaque entretien



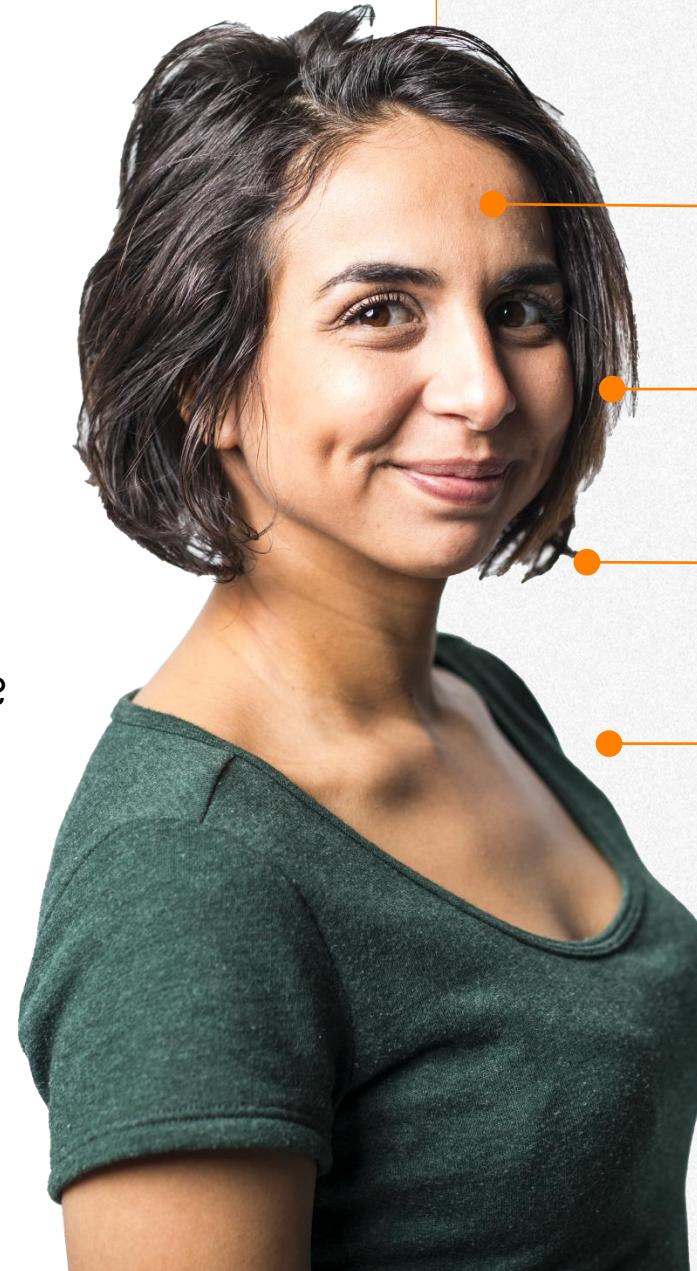
La **communication** à chaque étape est CLÉ en période d'incertitudes



## UN CONTEXTE QUI VALORISE LES SOFT SKILLS

Les candidats ont du mal à les mettre sur CV  
Les recruteurs ont du mal à les analyser

Comment les évaluer à distance?



CURIOSITÉ



ADAPTABILITÉ



TRAVAIL EN ÉQUIPE



COMMUNICATION



AGILITÉ



AUTONOMIE

## LES NOUVELLES QUESTIONS À POSER EN ENTRETIEN

Comment avez-vous vécu les périodes de confinement ?

Quelles leçons avez-vous tirées de la crise ?

Pouvez-vous me raconter une journée de télétravail classique ?

Comment communiquez-vous avec vos équipes à distance ?

# Fidéliser

---





## AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le **bien-être au travail, enjeu prioritaire** au sein des entreprises pour **81%** des salariés après le 1<sup>er</sup> confinement





## FIDÉLISER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Plus **d'1 cadre sur 2** n'a pas de parcours d'intégration

**1 cadre sur 2** juge important de trouver des informations sur le **processus d'intégration** (onboarding) dans une offre

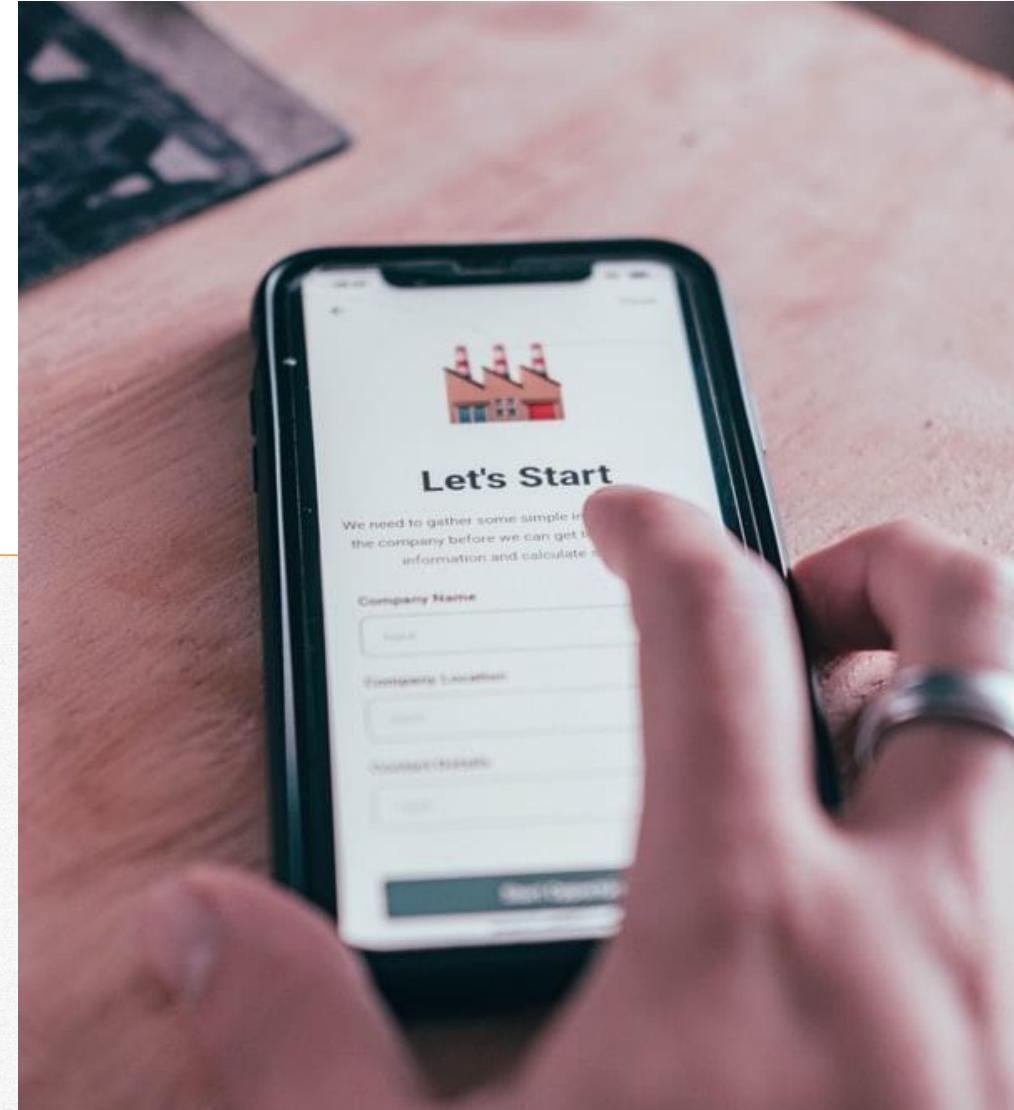




## ACCOMPAGNER LE COLLABORATEUR TOUT AU LONG DE SON PARCOURS,

avant l'arrivée dans l'entreprise

- Même l'intégration peut se faire en Visio !
- Anticiper l'envoi du matériel au collaborateur
- Faire des points de suivi plus réguliers
- Faire un rapport d'étonnement
- Organiser une journée d'intégration  
à distance





## ECOUTER LES BESOINS DE SES SALARIÉS



**1/2**  
PRÉVOIT  
UNE FORMATION  
EN LIGNE

**1 actif sur 2** prévoit  
de se **former** en 2021,  
principalement en ligne  
Vs 1 sur 4 en 2019 et 2020

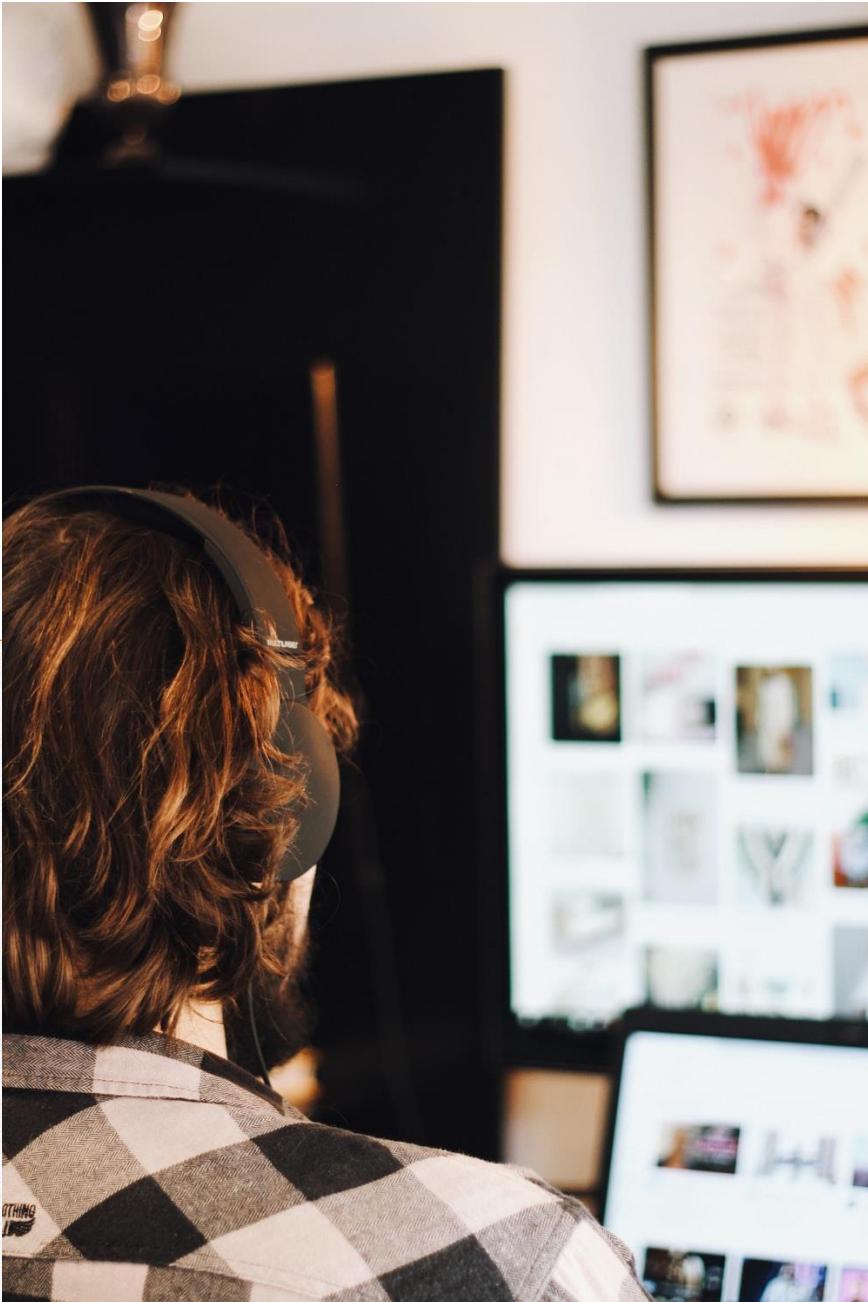
Accompagnement des **managers** :

- gestion du stress
- maîtrise de soi
- management à distance



Accompagnement des **collaborateurs** :

- montée en compétence
- adaptation à l'évolution de l'entreprise
- besoin de développer ses soft skills



## S'ADAPTER AUX SITUATIONS ET GARDER LE LIEN, MÊME À DISTANCE

- Moments **d'échange réguliers** via des plateformes collaboratives
- Mise en place de **nouvelles méthodologies de travail** (exemple : méthode OKR)
- Collaborateurs impliqués via des **groupe de travail** ou la cooptation
- **Feedback continu** plutôt qu'un entretien annuel
- **Souplesse du télétravail** et cadrage avec une charte
- **Locaux agréables** : faites participer les équipes !
- **Entretiens** d'offboarding

## Toutes les actions que vous menez en interne

vous aident à améliorer votre marque employeur



**Un levier pour retenir les talents**

# CONCLUSION, SE RECENTRER SUR L'ESSENTIEL



---

# Des questions ?

---

# POUR ALLER PLUS LOIN

## CONTACTS

 [recruteur@figarocms.fr](mailto:recruteur@figarocms.fr)

 01 57 08 72 93

## INFOS ET CONSEILS

 [recruteur.lefigaro.fr](http://recruteur.lefigaro.fr)

 [Figaro Recruteur](#)

 [@FigaroRecruteur](#)



---

**Merci**

---