

ATTIRER LES TALENTS

Notoriété

- Participer à des forums spécialisés
- Créer des partenariats avec des écoles
- Créer un compte viadeo/linkedin au nom de la société
- Identifier les supports de communication les plus pertinents et démultiplier les opportunités
- Créer un serious game et le "déployer" dans des écoles ciblées
- Soumettre un cas sur le site Studyka
- Rédiger un livre blanc sur un thème qui pourrait faire référence (exemple "une gestion de projet réussie") et le diffuser.

Améliorer l'espace d'accueil

- Mettre en marche TV avec programme adéquat, etc.

Créer des plaquettes/livret d'accueil

- Lister 10 bonnes raisons de rejoindre notre entreprise
- Expliquer le parcours d'un consultant (joies et contraintes)
- Mettre vidéo témoignage montrant bons côtés et perspectives
- Citer (sous réserve d'autorisation) nom des clients - liste non exhaustive
- Mettre des photos de nos locaux

Retravailler le site internet (et intranet ds un 2ème temps)

- Créer des goodies originaux/fonctionnels (pour les forums...)

Image

- Construire et homogénéiser le discours des acteurs de recrutement (managers, collab, chargés recrutement) via elevator's pitch par exemple
- Transmettre à tous les collab. le texte de présentation de Talan qu'ils pourraient utiliser sur leur page de présentation linkedin/viadeo pour plus d'homogénéité
- Créer une page wiki
- Participer à une enquête Great Place to Work
- Créer/diffuser une vidéo (sur Jobteaser par exemple) présentant l'activité du métier de consultant (ou le portefeuille de métiers existants) au sein de notre entreprise

Organisation

Organiser le travail de l'équipe

- Capitaliser sur les compétences et les appétences de chacune
- Clarifier les rôles et délimiter le périmètre d'intervention de chaque contributeur pour favoriser une complémentarité et éviter les tâches en doublon
- Raccourcir les délais superflus (transmission d'info etc...)
- S'assurer des bonnes pratiques en formant si besoin
- Regrouper dans un dossier unique les dossiers de la DRH puis Réorganiser les dossiers

Se doter des bons outils

Créer/améliorer des supports de recrutement

- Plaquettes
- Fiche évaluation candidats
- Créer un questionnaire par techno/secteur pour filtrer candidatures

Adopter de bonnes pratiques

- Systématiser le brief relatif à la cooptation pour chaque nouvel entrant
- Remettre à tout nouvel entrant une plaquette avec les informations clefs et/ou une "mini plaquette" format pocket
- (Re)définir ce que cooptation signifie (le coopté doit a minima connaître notre entreprise, son business model et ses spécificités)
- Les retours négatifs doivent systématiquement se faire oralement morsque le candidat a été rencontré
- Tenir l'équipe Recrutement au courant dès qu'un AO a été remporté (en précisant les profils a priori recherchés)

- Editer trame à compléter par cooptant pour chaque cooptation