



Le 24 Janvier, à l'initiative du Cabinet de recrutement KARVINA RH, dans le cadre des Conférences INITIATIVES RH 2013-2015, Christian Gatard de Gatard & Associés, Marie Wiriath de la société Marque & Team et Laurent Rignault d'Expertisme ont été les acteurs d'une conférence portant sur les nouvelles perspectives des DRH.

Le monde est en perpétuel changement, tous les domaines sont touchés par ce phénomène. Les entreprises doivent de plus en plus s'adapter et progresser au rythme des évolutions afin de mieux intégrer et transmettre les informations.

La vision de Christian Gatard : Un Monde en Evolution

Dans un contexte de mutation profonde de la société, les individus sont à la recherche de valeurs fortes et immatérielles. La **transparence** est devenue une notion essentielle : avec l'apparition des **réseaux sociaux**, les consommateurs veulent connaître les secrets de leurs marques favorites. De plus, l'intelligence collective, le relationnel et la proximité sont des concepts de plus en plus recherchés.

Malgré cela, dans le cadre de la fonction **RH**, on assiste à une divergence entre les attentes des **chercheurs d'emplois** et les **DRH**. Par conséquent, la fracture entre la vie privée des salariés et la réalité des entreprises s'agrandit. Pourtant les **DRH** sont conscients de ces clivages mais la problématique d'innovation ne semble pas les avoir touchés.

Il faut aujourd'hui être à l'écoute des pratiques et des besoins des consommateurs pour répondre au mieux à leurs demandes. La politique de l'entreprise doit s'inspirer des changements sociétaux afin qu'il y ait une prise de conscience plus collective.



Nouvelle Vision de la Marque-Employeur

Selon Marie Wiriath, « On doit travailler la marque employeur en fonction de la marque », En effet, les marques ne sont plus cloisonnées mais formées par un ensemble d'éléments. Il faut parler globalement tout en restant cohérent.

Le **Web 2.0** et la montée en puissance des **réseaux sociaux** obligent la fonction **RH** à évoluer. Une problématique de complexité se manifeste et de nouveaux enjeux apparaissent puisque ce sont des sites d'échanges entre toutes les communautés. Les candidats recherchent le meilleur et les entreprises se doivent de montrer qu'elles sont attractives.

Les échanges entre les collaborateurs, les RH et les candidats se prolongent. On parle de suivis, de followers, de débats et chacun donne son avis. Ainsi, les **réseaux sociaux** permettent d'aller vers le client et de façon plus durable. **BNP Paribas**, **Sephora** ont été novateurs dans ce domaine. Les relations externes ainsi que leurs intégrations dans la politique de communication sont bénéfiques et diminuent le risque de dénigrement.



Les Réseaux Sociaux face à l'Emploi

Le digital impacte tous les secteurs d'une même entreprise. La fonction RH utilise de plus en plus les **réseaux sociaux** dans le but de recruter : Selon une étude, 60% des recruteurs les préfèrent aux job-boards classiques. De même l'émergence des **réseaux sociaux** permet aux **chercheurs d'emploi de maximiser leur visibilité sur la toile**.

Les **réseaux sociaux** les plus utilisés dans le recrutement sont **LinkedIn** (200 millions de membres), **Viadeo** (45 millions) et **Facebook** (1 milliard). Ils permettent de mettre facilement en relation l'offre et la demande grâce à des pages « entreprises », des annonces en ligne... tout cela gratuitement. De ce fait, 93% des employeurs sont connectés à **LinkedIn**, 66% à **Facebook** et 54% à **Twitter**.

De nos jours on assiste à la verticalisation des **réseaux sociaux** qui permettent d'intégrer et de regrouper les collaborateurs ou les partenaires faisant partie d'un même corps de métier. Un écosystème transversal plus pertinent est en création.

Même si certains restent réticents, les DRH se voient obligés de se former pour être efficace. Malgré une évolution de plus en plus rapide, le travail en amont est très important et doit être réfléchi afin d'avoir un réel impact. Il faut être agile, humble et à l'affût puisque la parole n'est plus à sens unique.

Expertisme accompagne les DRH à passer au Digital grâce à ses audits, ses analyses, la définition de stratégies de recrutement 2.0, la mise en oeuvre et le développement d'outils digitaux (Blog, Réseaux Sociaux..) le suivi des campagnes de recrutement, la formation des équipes RH à ces nouveaux outils, le Community Management de la Marque employeur, le juridique et le recrutement.

N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus.