

[http://www.focusrh.com/article.php3?id\\_article=954&var\\_recherche=guerre+des+talents](http://www.focusrh.com/article.php3?id_article=954&var_recherche=guerre+des+talents)  
**Conseil RH**  
publié le 17/07/2006

## 6 principes pour survivre à la guerre des talents



Le 22 juin 2006, lors d'une web-conférence organisée par le magazine américain [Workforce Management](#), le Docteur John Sullivan a dévoilé de précieux conseils pour se préparer à ce qu'il nomme « **La guérilla du recrutement** ».

Ancien directeur du management des talents chez Agilent Technologies (groupe HP), [John Sullivan](#) est un expert reconnu des stratégies de recrutement Outre-Atlantique. Il travaille actuellement en tant que consultant en chef pour le cabinet DJS et enseigne à l'université de San Francisco. Il nous livre son point de vue avant-gardiste et nous propose des conseils chocs pour devenir un recruteur guérillero :

### 1. Construire une marque employeur

La construction d'une marque employeur est la seule stratégie de recrutement à long terme. A présent, il ne suffit plus d'être reconnu. Il faut aussi prouver que votre entreprise offre un environnement de travail modèle. L'objectif est de figurer en haut des podiums, **tels que ceux de l'institut « Great Place to Work »**. N'hésitez pas à innover, à utiliser les médias pour faire passer des histoires qui donnent envie de vous rejoindre.

La communication interne est, bien sûr, un pré-requis. L'image de votre entreprise en interne doit correspondre en tout point à celle véhiculée à l'extérieur : les employés sont vos principaux représentants.

### 2. Repérer les bons talents

C'est là que la guérilla commence vraiment. Il faut sortir des sentiers battus si vous voulez avoir une chance de débusquer les talents clés. Pensez-vous vraiment que les meilleurs dans leur domaine vont répondre aux offres d'emploi et s'inscrire aux CVthèques ?

Allez chercher les talents chez vos concurrents : abordez-les dans les restaurants voisins de votre compétiteur ; servez-vous des références indiquées sur les CV que vous recevez ; lors d'une embauche, demandez à votre nouvelle recrue les noms de ses meilleurs anciens collègues ; renseignez-vous sur les concours internes : qui a gagné le prix du meilleur manager chez votre concurrent ? C'est celui-là qu'il vous faut...

### 3. Attirer l'attention

Une fois le talent repéré, il faut attirer son attention sur la possibilité de venir travailler chez vous.

Là encore, soyez offensif et surprenant : choisissez le bon moment (fusion, changement hiérarchique, manque de budget) ; réalisez une étude marketing pour lui proposer une offre parfaite pour lui ; invitez-le à une journée portes ouvertes ; utilisez les cadeaux (pour votre cible mais aussi pour sa famille) ; faites témoigner vos salariés sur ce qu'ils préfèrent dans votre entreprise. A cet effet, favorisez les blogs.

### 4. Adapter les entretiens

Une fois le contact établi, ne gâchez pas votre travail en imposant un entretien de recrutement classique. Innovez et adaptez-vous. Votre candidat manque de temps ? Proposez-lui une visioconférence ou rencontrez-le le soir, dans un lieu convivial. Autre idée à retenir : valorisez-le en lui demandant qui il souhaiterait rencontrer.

### 5. Convaincre de signer

Votre unique objectif lors de l'entretien : qu'il signe son contrat d'embauche au plus vite. Vous pouvez lui offrir des conditions exceptionnelles s'il accepte tout de suite ; faire intervenir le PDG de votre entreprise ; lui demander quel serait le poste de ses rêves et le créer pour lui ; lui suggérer d'embaucher un autre de ses collègues avec qui il apprécie de travailler ; lui proposer d'écrire lui-même sa lettre de proposition d'embauche.

### 6. Retenir les talents

A quoi bon déployer toute cette énergie si vous ne faites pas preuve de la même agressivité à retenir vos talents ? Sachez-le, 75% de vos meilleurs éléments vont songer à aller voir ailleurs. Il vous faut, à tout prix, prévenir et empêcher ces départs.

Soyez en veille permanente : briefez vos réceptionnistes pour qu'ils vous préviennent lors d'appels suspects ; observez les attitudes et les emplois du temps de vos talents clés ; menez des enquêtes pour repérer ceux qui seraient susceptibles de partir ; tenez-vous au courant des besoins en recrutement de vos concurrents ; renseignez-vous sur les tactiques de recrutement de ces derniers ; gardez de très bonnes relations avec vos anciens employés.

Appliquez les mêmes procédés de démarchage pour les talents susceptibles de vous quitter que pour ceux que vous voulez embaucher.

[La rédaction](#)