

Nouveau dossier sur Job 2.0 par Jean-Christophe ANNA Les nouveaux métiers des RH 2.0 vus par les experts qui les exercent

Neuilly sur seine, 29 novembre 2010

Objectif de l'interview

Présenter tes différentes activités de Responsable Communication (interne et externe) et Marketing en charge également d'une partie du Sourcing Candidats via les outils 2.0 au sein d'un Cabinet de Conseil RH et SIRH.

5 Questions & Réponses

Bonjour Carole, peux-tu nous présenter ton activité de Responsable Communication et Marketing au sein du Cabinet ACT-ON ?

J'ai intégré le cabinet il y a 12 mois jour pour jour pour prendre en charge, en liaison avec tous les membres du comité de direction (codir), les objectifs de communication interne et externe, de marketing et de contribution au sourcing/recrutement de consultants.

Contrairement à mes expériences antérieures, ici la communication interne est une mission nettement prioritaire dans la mesure où le cabinet connaît une forte croissance et que la direction considère qu'une communication facilite l'intégration et la motivation des collaborateurs.

Outre les réunions organisées par les managers des différents pôles de compétences, j'organise tous les mois au moins un évènement société de type interne (dédié aux collaborateurs) ou de type externe (dédié aux prospects, clients et partenaires).

Je diffuse plusieurs communiqués internes par mois ainsi que la newsletter bimestrielle à l'ensemble des salariés du cabinet (avec la contribution éventuelle de certains à sa rédaction).

Par ailleurs, je suis chargée de la surveillance de nos concurrents ainsi que de l'évolution de la notoriété et de l'image du cabinet (on et offline : premiers contacts avec les partenaires, référencement, rédaction d'articles et diffusion de communiqués, conception de plaquettes et de testimoniaux, relations avec les journalistes...).

Enfin, j'utilise toute la puissance des outils du web 2.0 pour contribuer à la détection d'opportunités commerciales, partenariales et aussi des profils recherchés de consultants (sur la base des critères qui me sont communiqués). J'interviens en amont de la prise de contact commercial pour détecter, cibler et qualifier l'information utile grâce à mon réseau, aux outils et aux techniques 2.0.

En quoi une telle activité est-elle différente au sein d'un Cabinet de conseil RH et SIRH par rapport à la même fonction en entreprise ?

Dans une entreprise (ou chez un éditeur de logiciels) toute nouveauté est un formidable prétexte pour communiquer de façon externe. En revanche, au sein d'un cabinet, compte tenu du caractère sensible de la majorité des informations (vis-à-vis des clients et concurrents), il est requis d'apporter le plus grand soin à la communication interne ainsi que la plus grande vigilance en matière de communication externe dans une majorité des cas.

Ceci est très nouveau pour moi et je m'efforce d'appliquer prudence et réflexion avant toute action. Encore aujourd'hui, systématiquement je demande conseil aux membres du codir avant d'envoyer une information sur le web. La plupart du temps je mets en ligne des documents qui ne sont accessibles qu'à la condition de disposer de l'URL que je me charge d'envoyer aux destinataires ciblés. Je mets donc l'accent sur la qualité plutôt que sur la quantité de clics et de vues.

Pour ce qui concerne les aspects marketing et recrutement, les usages sont relativement similaires en cabinet par rapport à l'entreprise ou l'éditeur à la différence près que les profils que nous recrutons et plaçons en mission chez nos clients doivent être très experts voire pointus.

Quelle est la mission la plus intéressante sur laquelle tu es intervenue ?

Je suis bien en peine de répondre parce que toutes les missions qui me sont confiées m'intéressent et que j'apprécie aussi la latitude dont je dispose pour les accomplir. J'aime que mon poste ait trait à 4 types d'activité et qu'il me soit possible de mettre la communication au service du marketing et du recrutement, et inversement.

Si je devais toutefois en citer une en particulier, je parlerais d'une de mes premières missions qui a consisté à « automatiser » davantage et mettre au goût du 2.0 certains processus de collecte et de sélection des candidatures reçues. Le « challenge » a consisté à rendre la gestion du recrutement moins administrative et plus agile (au sens réactive) sans la rendre moins efficace ni plus coûteuse. Je m'aperçois que j'anticipe déjà la question suivante.

En quoi consiste ton activité de Sourcing des candidats dans le cadre du développement du cabinet et quels et sont les outils que tu utilises ?

J'utilise mes carnets d'adresse ainsi que toutes les possibilités du web pour entrer en contact avec les personnes dont le profil est recherché et/ou pour inviter celles-ci à se référencer dans notre Profil-Thèque.

En effet, en décembre 2009 j'ai conçu et mis en ligne un des tous premiers questionnaires de ce type (sinon le premier) pour recueillir quotidiennement et simplement des candidatures mais surtout d'effectuer des recherches sur mots clés ou des tris/filtres sur certains savoir-faire. Pour ce faire, j'ai eu l'idée de détourner l'usage d'un outil de webmarketing. Il est simple mais a permis d'instaurer un workflow, de faciliter l'accès aux profils, de concilier candidatures spontanées, cooptation et sourcing via les réseaux. Enfin, la démarche contribue à ce que les candidats viennent à nous plutôt que l'inverse.

Sur les réseaux, le message prend cette forme et tiens en 114 caractères précisément :

Le cabinet ACT-ON recrute des Consultant(e)s Paie GTA GRH & SIRH (AMOA & AMOE) >
<http://bit.ly/cUbPCq> (Postulez !)

La difficulté de l'exercice de sourcing consiste à ne surtout pas prospecter de façon déloyale des individus qui sont en poste dès lors qu'ils sont salariés de nos concurrents. Certes 80% des entreprises utilisent les réseaux sociaux pour recruter ([source](#)) mais toutes le font-elles éthiquement convenablement ?

Je m'efforce de rendre visible et attractif le cabinet en diffusant l'information qui sera jugée intéressante et pertinente (enfin je l'espère) auprès de nos potentiels candidats.

Qu'est-ce qui fait la différence entre un bon et un mauvais candidat ?

Voici une question à laquelle il est très désagréable de répondre tant il est coutume de considérer que la qualité d'un candidat ne s'apprécie pas de façon aussi manichéenne. En effet, le recrutement est avant tout une affaire de cooptation réciproque me semble-t-il. Certaines personnes peuvent se révéler dans certains contextes et échouer dans d'autres tandis que leur capital de compétences lui, ne varie pas.

Un candidat de valeur est celui qui saura adhérer à notre culture d'entreprise et dont le profil s'inscrit dans la stratégie de compétences du cabinet au regard des engagements que celui-ci prend vis-à-vis de ses clients.

A propos d'ACT-ON

ACT-ON, cabinet de conseil RH & SIRH totalement indépendant, créé en 2001, met son expertise métier au service des objectifs des DRH et des DSI.

Son chiffre d'affaires (9,8 M) reflète un développement fidèle au projet initial : être un acteur majeur de la prestation de conseil et de services en ressources humaines.

Avec 90 consultants, dont plus de 90% justifient d'au moins 10 ans d'expérience, ACT-ON est reconnu pour sa double expertise en Maîtrise d'Ouvrage et en Maîtrise d'Œuvre et compte plus de 450 références tant dans le secteur public que dans le privé.

Les savoir-faire d'ACT-ON, pragmatiques et opérationnels ont trait d'une part, à l'optimisation des processus organisationnels et des métiers des ressources humaines et d'autre part, aux projets de choix, de déploiement ou de transformation du SIRH.

ACT-ON intervient sur l'ensemble du périmètre de la gestion des ressources humaines (Paie, GA, GTA, GRH) et adresse toute problématique autour des solutions :

- SIRH, de type intégrées ou externalisées (HR Access, SAP, PeopleSoft, ADP, Meta4, Pléiades, Cegedim, Cegid...),
- dédiées GTA (Horoquartz, ChronoGestor, Gestor.net, AR Chronos, Equitime, Octime...),
- dites de gestion des talents.

Contact Presse :

Carole BLANCOT

Responsable communication & marketing

LD : 01.47.78.84.20.

Port : 06.47.86.61.54.

c.blancot@actongroup.com