

Rapport de discussion n°

**Sujet :**

|  |
| --- |
| **Démarcher des gens en poste / rester éthique ?** |

Les 3 verbes de la discussion

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **APPROCHER**  | **CONTOURNER** | **FIDELISER** |

|  |  |
| --- | --- |
| Initiateur – Initiatrice du sujet | Mehdi |

|  |  |
| --- | --- |
| Participants de la discussion | Olivier HUEAnabelleNoemieFrançoiseJulie |

Discussions / Éléments importants :

|  |
| --- |
| Contexte des secteurs tendus (informatique, développeur info, ingénierie construction, …).L’éthique, c’est subjectif : valeurs personnelles, rapport au capitalisme, …La réponse dépend aussi du lien que l’on a avec son travail, son entreprise, ses salariés.Importance de l’entrée en contact : Être bref / Ne pas être lourd / Accepter le refus / Ne pas mentir sur la marchandise : Un max de transparence dans la démarcheIl faut adapter la démarche et les informations en fonction du secteur : argent ? projets ? valeurs entreprise ? vision long terme ?LinkedIn c’est bof ? Est-ce que ça marche sur les secteurs tendus ? -Utilisation de l’étiquette « open to work », ça marche vraiment ?Comment un manager peut percevoir qu’un de ses collaborateurs est « open to work » ? Message fort à la Direction ou trahison de l’équipe ?Alternative à LinkedIn :-Rencontrer en physique (salon, asso, …) – mettre du contact humain,-Via les communautés numériques (jeux vidéo, chat, discord, …),-La cooptation : la prime est-elle éthique ? On parle plus de parrainage, ce n’est pas une prime.Le cooptant a une réelle responsabilité vis-à-vis du coopté et de son intégration (création d’un binôme).Contourner le débauchage :-Via la formation interne : développement de campus internes (Doctolib, Mano Mano, Arcelor Mittal, …).Réelle formation aux métiers ou aux process et méthodes internes ?-En recherchant de nouveaux viviers.Et le chasseur chassé ? Comment fidéliser après un débauchage ? |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Quelles ressources pour nourrir la discussion ?(livres, sites internet, articles, …) | Retour d’expérience |

Proposition d’action :

|  |
| --- |
| **Débaucher « proprement » :****-Mettre de l’humain dans la démarche** **-Mettre un maximum de transparence****-Accepter les refus****-Chercher des alternatives à LinkedIn sur les secteurs trop tendus** **-Cooptation avec vraie responsabilisation d’intégration (binôme)****Attention à assurer la fidélisation d’un collaborateur débauché :****-Expliquer la démarche en transparence (pourquoi a-t-on débauché ?)****-Tenir sa parole = Répondre aux manquements de l’ancien employeur****-Maximum de communication et assurer un suivi régulier à l’intégration****Contourner le débauchage :****-Miser sur la formation interne pour staffer l’équipe sans débaucher (en étant innovant)****-Chercher de nouveaux viviers de talents (propre au secteur)****-Rester ouvert, créatif et innovant**  |



