

Comment embaucher quand votre entreprise n'est pas cool ?



De nos jours, l'embauche devrait être facile. Même si le taux de chômage diminue, le marché reste un marché d'employeurs où les meilleurs éléments sont toujours à prendre. Et pourtant... ce n'est pas comme ça que ça semble se

passer, non ?

Pendant un moment, on a cru qu'il s'agissait juste de la [bande ECHO](#). Je veux dire, dans un monde où les entreprises technologiques sont enrobées de tendances et d'introductions en bourse, nous sommes un fabricant de bandes traditionnel et familial. Rien de sexy là-dedans.

Si votre entreprise, comme la nôtre, ne respire pas la coolitude, comment trouver des employés de qualité ?

Acceptez-le et jouez sur vos forces. Pour chaque Aaron qui est attiré par l'aventure risquée de la Silicon Valley, il y a un Anthony qui aime la stabilité, un 401(k) et des vendredis flexibles. Heureusement, la définition de ce qui rend une entreprise "cool" pour travailler n'est pas très claire. C'est une opinion qui peut varier considérablement, en fonction du candidat et de ses besoins particuliers.

Au fil des ans, nous avons travaillé dur pour constituer une équipe parfaitement adaptée à notre activité ordinaire. Nous n'avons pas toujours réussi, mais lorsqu'il s'agit d'embaucher, voici quelques éléments que nous avons appris :

- Recherchez toujours l'intégrité. Elle est souvent plus importante que l'expérience.
- L'attitude et l'éthique de travail sont toujours plus importantes qu'un ensemble de compétences techniques. Presque toutes les compétences peuvent être entraînées, mais la personnalité et le comportement d'une personne sont très difficiles à ajuster. Assurez-vous qu'ils conviennent à votre équipe.
- Les valeurs familiales. Nous sommes une petite entreprise familiale, donc lorsqu'il s'agit de recruter, nous recherchons des hommes et des femmes qui apprécient une culture très pratique. Elle veut peut-être avoir un impact plus important sur son environnement de travail, ou il ne veut pas être connu comme l'employé n° 3 789. Quelqu'un qui pense qu'une fête d'entreprise avec moins de cocktails et plus d'enfants serait amusante.
- Laissez le candidat parler à 90 %. C'est incroyable ce qu'ils peuvent dire. Tout ce que vous devez faire, c'est écouter.
- Arrêtez de courir après un groupe démographique spécifique. Le niveau d'entrée n'est pas toujours synonyme de jeunesse. Vous avez vu le film *Le stagiaire* avec Robert DeNiro et Anne Hathaway ? ?

Ce programme d'internat senior a beaucoup de mérite ! Il en va de même pour les mères au foyer qui réintègrent le marché du travail ou qui changent de carrière. Si leurs compétences ne correspondent peut-être pas à ce que vous aviez en tête au départ, leur expérience du monde réel peut être une bouffée d'air frais.

- Ne lésinez pas sur les médias sociaux. Avec Facebook, Twitter, LinkedIn, les groupes sociaux, etc., il n'y a aucune raison pour qu'un responsable du recrutement dépende d'une petite annonce. Utilisez vos réseaux, ou demandez à bénéficier de l'aide d'un partenaire fiable. Faites savoir aux personnes de vos groupes sociaux que vous recherchez un employé/une compétence particulière.
- Travailler avec les prestataires de services éducatifs. Les lycées et les collèges communautaires sont d'excellentes ressources pour les stagiaires et la formation en cours d'emploi. Si les candidats ne possèdent pas les compétences dont vous avez besoin, obligez-les à aller à l'école avant de les embaucher.
- Repenser les avantages. Bien sûr, l'assurance maladie et les congés payés sont toujours importants, mais les avantages personnalisés et/ou flexibles sont très attrayants pour les employés. Il peut s'agir de la possibilité de [travailler à distance](#), d'un abonnement à une salle de sport ou

d'[événements d'équipe](#) riches en adrénaline. N'oubliez pas : la culture de votre entreprise est aussi importante que le salaire.

WE WANT TO HELP YOU

**Have a Problem?
Get your Answers!**

CONTACT US

or Call: +800.461.8273
M-S: 8:30AM – 7:30PM EST

À l'heure actuelle, les employeurs ont encore une pléthore de choix en matière de recrutement, mais nous nous dirigeons rapidement vers une situation où les demandeurs d'emploi auront le dessus. Le choix de l'entreprise pour laquelle ils travailleront leur appartiendra. Comment votre entreprise se distinguera-t-elle ?

Pour en savoir plus sur notre [vision des affaires](#), ne manquez pas de suivre Taped : Le blog d'ECHOtape.