

# Coacher les conseillers sur comment mobiliser les employeurs

Developpé par Salimata Soro

# Objectifs de cet atelier:



Aider les conseillers en emploi à :

- ❖ Comprendre les besoins et les attentes des employeurs;
- ❖ Développer des stratégies efficaces pour les engager dans le processus de recrutement;
- ❖ Renforcer les relations avec les entreprises locales et maximiser les opportunités pour leurs clients.

# Plan

- Importance de la mobilisation pour le succès des clients en recherche d'emploi;
- Comment trouver les employeurs;
- Comprendre les besoins des employeurs;
- Développer des stratégies de mobilisation;
- Pourquoi embaucher un immigrant?
- Proposer à l'employeur un plan d'intégration du nouvel employé;
- Outils et programmes pour les accompagner;
- Comment agir comme intermédiaire entre les employeurs et les candidats et favoriser les maillages;
- Exercices pratiques.



# Importance de la mobilisation pour le succès des clients en recherche d'emploi

La capacité du coach à mobiliser les employeurs est cruciale pour plusieurs raisons :

- ❖ **Accès aux opportunités d'emploi** : le coach offre avec cette pratique un accès direct à un large éventail d'opportunités d'emploi à leurs clients.
- ❖ **Partenariats stratégiques** : en développant des relations solides, le coach peut établir des partenariats qui favorise le recrutement de ses clients et facilitent l'intégration des candidats.
- ❖ **Informations sur le marché du travail** : les employeurs pourront fournir des informations précieuses sur les tendances du marché et les compétences recherchées.
- ❖ **Besoin d'orientation personnalisée**
- ❖ **Adaptation aux besoins des employeurs** : en comprenant les besoins des employeurs, le coach peut préparer ses clients de façon plus ciblée.
- ❖ **Durabilité des placements** : en mobilisant les employeurs, le coach favorise des placements plus durables et satisfaisants pour ses clients.

# Comment trouver les employeurs

Le coach doit pouvoir être efficace et dynamique sur comment trouver les employeurs afin d'avoir une base de données d'employeurs pouvant l'aider à placer ses clients. Pour ce faire, il peut faire :

- ❖ **Analyse du marché local** : une analyse pour identifier les secteurs en croissance, les entreprises qui recrutent activement et les tendances du marché;
- ❖ **Réseautage professionnel** : participer à des salons d'emplois, des conférences sectorielles, des conférences d'affaires pour établir des contacts avec des représentants d'entreprises.
- ❖ **Utilisation des réseaux existants** : les anciens clients, les partenaires de formation, les organisations locales, les chambres de commerce, LinkedIn, etc.
- ❖ **Collaboration avec des agences de recrutement** : établir des partenariats avec ces agences.
- ❖ **Recherche en ligne** : utiliser les plateformes en ligne telles que les sites d'emploi, les portails d'entreprises, les réseaux sociaux, etc.
- ❖ **Approche directe** : en contactant les ressources humaines des entreprises ciblées.

# Comprendre les besoins des employeurs

- ❖ **L'analyse des besoins des employeurs locaux et sectoriels** : effectuer une recherche approfondie sur les industries locales, les tendances du marché, les entreprises qui recrutent et les postes disponibles.
- ❖ **Identification des compétences et qualités recherchées par les employeurs** : analyser les offres d'emplois, les descriptions de poste afin de mieux préparer ses clients.
- ❖ **Écoute active** : lors des interactions avec les employeurs, bien comprendre leurs attentes, leurs critères de sélection, leurs exigences.
- ❖ **Études de marché et enquêtes** : réaliser des études de marché ou des enquêtes auprès des employeurs pour obtenir des données objectives sur leurs besoins en termes de main d'œuvre et de compétences.



# Développer des stratégies de mobilisation

Il est essentiel pour le coach de pouvoir développer des stratégies afin d'aider ses clients à trouver de l'emploi et maintenir en même temps des relations de confiance avec les employeurs.

Le coach peut utiliser des méthodes et outils suivants :

- ❖ **Créer une proposition de valeur** : en mettant en avant les avantages pour l'employeur de travailler avec votre organisme à savoir des candidats bien préparés, une réduction de coûts de recrutement, des subventions accordées aux employeurs, des partenariats à long terme.
- ❖ **Organiser des évènements de rencontre** : entre vos clients et les employeurs potentiels tels que des séances d'information, des tables rondes ou des journées de recrutement.
- ❖ **Personnalisation de l'approche** : montrez que vous comprenez leur secteur d'activité, leurs défis et leurs objectifs.
- ❖ **Promouvoir les talents** : mettez en valeur les compétences et les réalisations de vos clients.
- ❖ **Suivi et feedback** : utilisez les retours des rencontres de réseautages avec les employeurs pour améliorer vos stratégies de mobilisation à l'avenir.



# Pourquoi embaucher un immigrant

- Combler des postes vacants;
- Surmonter des lacunes en matière de connaissances et de compétences;
- Mieux comprendre le point de vue de différentes cultures;
- Améliorer la diversité en milieu de travail;
- Accéder à de nouveaux contacts et réseaux internationaux;
- Introduire de nouvelles méthodes de travail innovantes;
- Acquérir une nouvelle expertise;
- Améliorer la capacité linguistique du personnel;
- Compétitionner dans de nouveaux marchés et attirer une nouvelle clientèle.



# Proposer un plan d'intégration du nouvel employé à l'employeur

- Créer un environnement accueillant et sécuritaire, en offrant à tous les employés des formations axées sur les différences culturelles ainsi que sur la façon de communiquer dans un milieu de travail diversifié sur le plan culturel.
- Mettre votre entreprise sur la voie du succès en identifiant et reconnaissant les différences culturelles potentielles avant l'entrée en poste du nouvel arrivant.
- Favoriser les pratiques en matière de ressources humaines qui reflètent et répondent à toutes les cultures, origines et communautés.
- Consulter les nouveaux arrivants pour vous assurer qu'ils sont à l'aise et qu'ils trouvent le soutien et les ressources dont ils ont besoin pour réussir.

**Suite→**

# Proposer un plan d'intégration du nouvel employé à l'employeur (suite)

- En milieu de travail, s'assurer de continuellement mettre à jour les politiques et procédures existantes. Il est important de tenir à jour et d'introduire des politiques relatives aux droits de l'homme et à la lutte contre la discrimination.
- Organiser des ateliers visant à promouvoir le travail d'équipe et des événements d'entreprise pour permettre aux employés d'établir des relations sociales entre eux.
- Fournir aux nouveaux arrivants un mentor qui sera disponible pour répondre à leurs questions et demandes de soutien.
- Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer dans la communauté à l'extérieur de leur vie professionnelle.
- Offrir aux nouveaux arrivants des possibilités de développement continu et rester à l'affût de moyens de récompenser l'innovation.
- Examiner la signalisation de votre entreprise et les procédures de communications internes pour vous assurer qu'elles sont culturellement inclusives.

# Développer des stratégies de mobilisation : Outils et programmes pour accompagner les employeurs

- ❖ **Optimisation des offres d'emploi :** le coach peut aider à rédiger des offres d'emplois attrayantes et précises pour attirer les candidats qualifiés.
- ❖ **Évaluation des compétences :** le coach peut mettre en place des outils d'évaluation de compétences. Ceci lui permettra de vérifier l'adéquation entre les compétences du candidat et le poste à pourvoir (évaluations psychométriques, tests de personnalité, etc.).
- ❖ **Les subventions :** le coach peut proposer des subventions à l'employeur pour aider au recrutement des candidats.

Suite→



# Développer des stratégies de mobilisation: Outils et programmes pour accompagner les employeurs (suite)

- ❖ **Support pour la rétention des talents** : le coach peut proposer des stratégies pour améliorer la rétention des talents telles que des programmes de développement professionnel.
- ❖ **Élaboration de plans d'action** : travailler avec les employeurs en facilitant des sessions de coaching d'équipe afin de renforcer la collaboration.
- ❖ **Personnalisation des solutions** : personnaliser les solutions que ce soit des programmes de recrutement sur mesure, des formations adaptées ou des services conseils.



# Expliquer l'importance de la diversité : Outils pour accompagner les employeurs

## Êtes-vous prêts pour un lieu de travail plus inclusif?

- ❖ Votre personnel comprend-il pleinement ce que cela signifie d'appuyer une équipe diverse?
- ❖ Votre personnel se comporte-t-il d'une façon qui rend votre lieu de travail inclusif?
- ❖ L'équipe de direction donne-t-elle de l'importance à la contribution des employés venant de cultures différentes?
- ❖ Disposez-vous de politiques et de pratiques relatives à la diversité et à la lutte contre la discrimination et le harcèlement?
- ❖ Beaucoup de compétences sont transférables. Avez-vous réfléchi aux compétences et à l'expérience « obligatoires » plutôt qu'à celles qui sont « bonnes à avoir » lorsqu'il faut pourvoir un poste?



shutterstock.com · 2337369061

---

## Comprendre la culture?

« La façon dont on fait les choses quand personne ne nous dit comment les faire »

- Jack Kemp

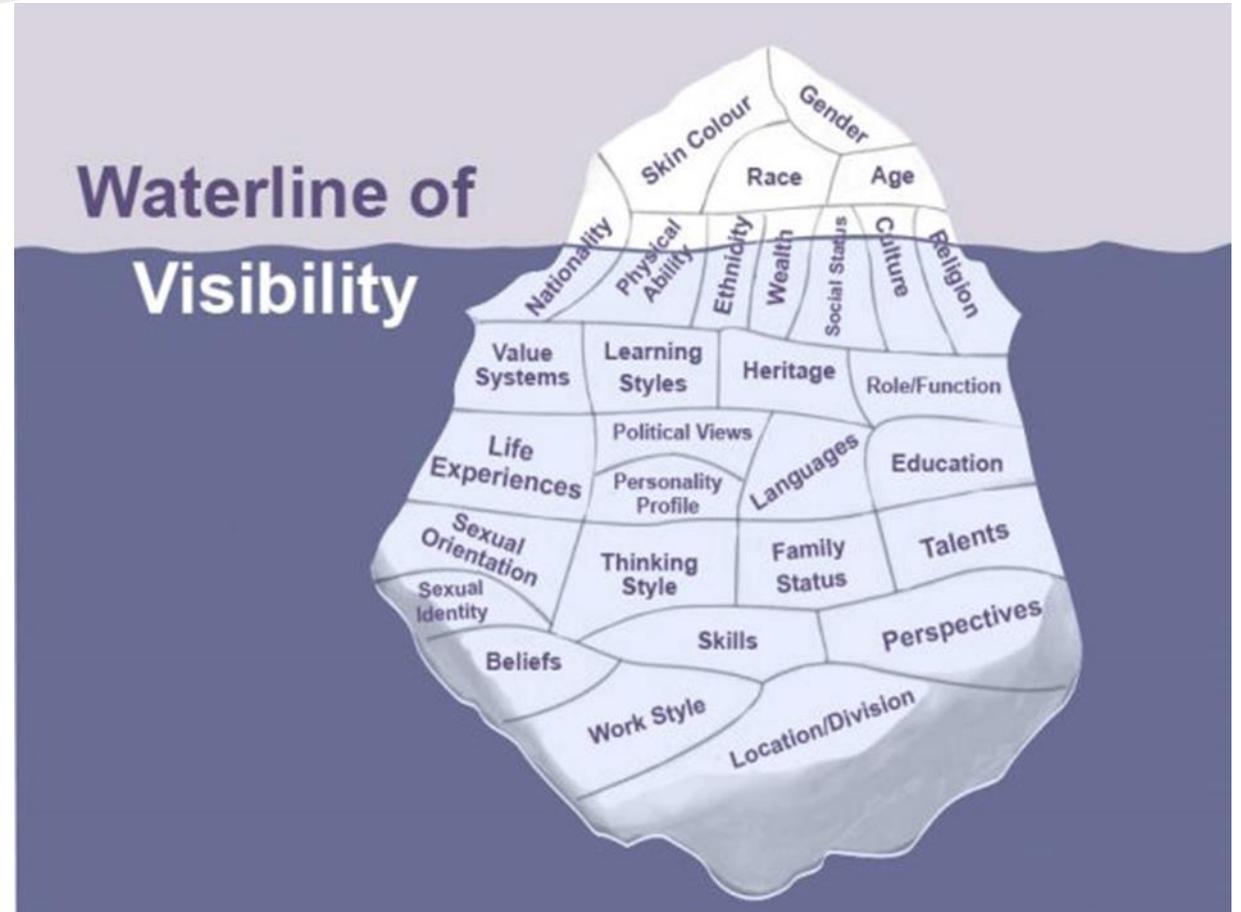
« La programmation collective de l'esprit, qui distingue un groupe d'un autre »

- Geert Hofstede



# Comprendre la culture (suite)

- ❖ musique, vêtements, danse, langue, art, salutations, gastronomie, gestes, pratiques religieuses
- ❖ approche de la notion de temps, famille, différences de genre, styles de communication, motivations, règles des relations, tolérance au changement, tolérance au risque, différence entre public et privé, croyances religieuses, respect de l'autorité, règles, aînés, besoin d'espace



# Solution pour les défis liés à la diversité au travail

## Défis possibles

- ❖ Barrières de langue
- ❖ Styles de communication
- ❖ Différences culturelles
- ❖ Notion de hiérarchie
- ❖ Motivation
- ❖ Travail d'équipe
- ❖ Tolérance des différences au sein des équipes
- ❖ Appuis internes avant et après l'embauche
- ❖ Règles tacites
- ❖ Transfert de compétences – spécialisées vs. générales



# Solution pour les défis liés à la diversité au travail (suite)

## Stratégies d'appui de la diversité au travail

- ❖ Soyez toujours conscients de vos préjugés et de vos points de vue
- ❖ Développez une conscience culturelle en formant les membres de votre équipe
- ❖ Apprenez à connaître les gens personnellement; cherchez-vous des points communs
- ❖ Ne tentez pas d'influencer les gens; respectez les divergences d'opinions et de points de vue sans juger autrui
- ❖ Faites participer tout le monde et trouvez des façons d'inclure tout le monde
- ❖ N'ignorez pas les conflits culturels et réglez-les



# Solution pour les défis liés à la diversité au travail (suite)

## Surmonter les obstacles à la communication

- ❖ Évitez les acronymes, l'argot et les expressions idiomatiques
- ❖ Ne jugez pas l'intelligence d'une personne sur la qualité de son français ou de son anglais
- ❖ Ne présumez pas qu'une pause ou que l'absence d'une réponse immédiate signifie qu'une personne n'a pas compris la question ou qu'elle ne peut pas y répondre
- ❖ Concentrez-vous sur ce qui est dit; cela aidera à surmonter les difficultés dues aux accents



# Comment agir comme intermédiaire entre les employeurs et les candidats et favoriser les maillages

Le coach joue un rôle important aussi bien pour ses clients que les employeurs. Il est le pont, le lien de connexion entre ces deux parties et peut agir comme intermédiaire de plusieurs manières :

- ❖ Identification des besoins de l'employeur
- ❖ Sourcing et préselection des candidats
- ❖ Évaluation des compétences
- ❖ Préparation des candidats
- ❖ Facilitation des entretiens
- ❖ Gestion des retours des employeurs
- ❖ Suivi post-recrutement



shutterstock.com · 2337369061

# Exercices pratiques

## **Exercice 1 : Analyse des besoins de l'employeur**

Simuler une réunion avec un employeur pour discuter de ses besoins en recrutement et de ses attentes.

Ensuite préparer un rapport détaillé sur les besoins identifiés et les solutions proposées.

## **Exercice 2 : Stratégies de recrutement**

Élaborer une stratégie de recrutement sur mesure pour un employeur en utilisant des outils de sourcing et de communication.

## **Exercice 3 : Séance d'information**

Animer des séances d'information pour les employeurs, mettant en avant les avantages de travailler avec votre service d'emploi où vous mettez en exergue les services offerts et négociez des accords de collaboration.

# Questions

---

