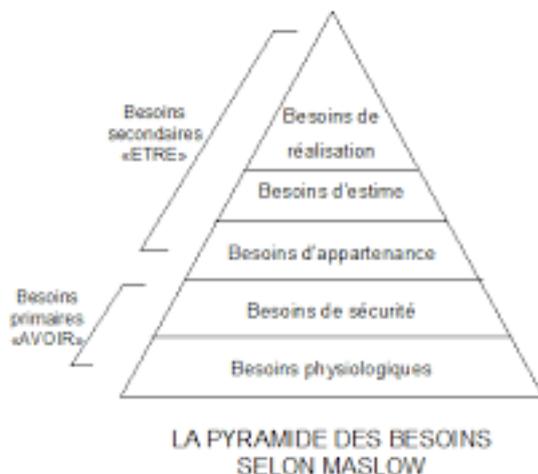


## Comment les candidats choisissent leur futur employeur

A la recherche de l'employeur idéal, les candidats sont toujours plus exigeants. Souvent poussés par la passion, les candidats ont besoin de croire en l'entreprise qui les emploie. On dénote ces dernières années une tendance au besoin d'appartenance, de s'identifier à son employeur ainsi qu'à ses activités. Le besoin d'appartenance correspond à la nécessité de se sentir intégré à un groupe social. Ce besoin peut être notamment satisfait par un processus d'adhésion associative ou par une activité professionnelle.

### Le besoin d'appartenance ne date pas d'hier

Maslow élaborera déjà dans les années 1940 la pyramide qui porte son nom et qui, malgré les années, est toujours aussi pertinente. Sa théorie repose sur la motivation de l'être humain. C'est cette même motivation qui encore aujourd'hui, et plus que jamais, guide nos choix sociaux et professionnels. Dans la pyramide ci-dessous on peut voir que le besoin d'appartenance arrive en 3<sup>ème</sup> position, juste après le besoin dit primaire de se sentir en sécurité. Ce constat dénote l'importance élevée du besoin d'appartenance.



### S'identifier à la culture d'entreprise

Le prestige et la bonne réputation de l'entreprise pour laquelle un salarié travaille influe sur sa propension à s'identifier à son employeur. Une image positive aura pour vertu de motiver le collaborateur dans son travail quotidien : investissement personnel, esprit d'initiative et collaboration. Il est important de garder à l'esprit que les employés d'une entreprise sont ses meilleurs ambassadeurs. Capable de véhiculer un message authentique de l'interne vers l'externe, c'est aussi le meilleur révélateur de la santé de la société.

Le challenge d'aujourd'hui pour les entreprises réside dans la capacité à se promouvoir auprès de potentiels futurs collaborateurs, d'où la création du concept d'employer branding. Ce travail repose sur la compréhension des attentes des candidats et sa capacité à les retranscrire. Le candidat a le choix, donnez lui envie de croire en vos activités !

## **Johdi a listé le top 7 des critères de sélection pour choisir son entreprise**

Outre des critères de recherche tels que la zone géographique, la langue de travail ou la taille de l'entreprise, on constate que nombreux autres critères rentrent en compte lors du choix de son futur employeur. Les critères ci-dessous sont aussi évolutifs en fonction du profil du candidat et de son expérience.

### **1. Rémunération et autres avantages**

Toucher un salaire au prix du marché et la gestion claire des heures supplémentaires sont essentielles pour un candidat. Il est rassurant et apprécié de savoir que les conditions de cet aspect soient réglées dans le contrat de travail ou dans un règlement d'entreprise. On trouvera aussi dans les « fringe benefits » : vacances, smartphone, voiture de fonction, crèche, charges sociales, remboursements des frais ou encore la possibilité de s'expatrier.

### **2. Cadre de travail**

On parle ici d'un aspect plus pratique. Il peut s'agir des transports pour se rendre sur le lieu de travail, facilité de parcage, environnement géographique et accessibilités. C'est aussi et surtout l'environnement de travail, les outils mis à disposition, le homework, le flexwork ou la possibilité d'adapter son taux d'activité.

### **3. Services proposés aux employés**

Outre le travail quotidien, l'employé a d'autres besoins intellectuels et personnels. Des avantages tels que la formation continue, les horaires, le team building et les prestations sociales sont des éléments clés qui feront venir le candidat dans l'entreprise.

### **4. L'ambiance**

Souvent critiquée, source de conflit et de déception, cet aspect a une pondération plus que redoutable. Difficile de savoir avant d'être engagé quelle atmosphère règne en interne. Rien n'empêche le candidat de poser des questions lors de l'entretien, de se renseigner ou encore d'effectuer un stage afin d'évaluer les affinités et découvrir le fonctionnement de l'entreprise. Dans plus du 2/3 des cas, les candidats joueront à l'inspecteur gadget pour trouver des informations sur votre entreprise. Raison pour laquelle il est crucial de mettre en avant votre team et ses activités via les différentes plateformes digitales. Donnez au candidat ce qu'il cherche à savoir, dites ce qui se passe chez vous et partagez des photos de team building. Cette tendance est de plus en plus appréciée d'un futur candidat, d'un investisseur ou encore d'un partenaire.

### **5. Opportunité en interne**

Le candidat souhaite évoluer avec son entreprise. Si cette opportunité est envisageable dans une ou l'autre des entreprises, celle-ci remportera des points. Cet aspect signifie, en d'autre terme, que la sécurité de l'emploi est assurée, que le collaborateur pourra acquérir plus de responsabilités et gagner un salaire en adéquation avec ses nouvelles fonctions. Pas besoin de démarcher d'autres entreprises, ni refaire son dossier de candidature, l'entreprise offre l'opportunité au candidat d'évoluer ensemble et permet de conserver les ressources chèrement acquises.

## **6. Equilibre de vie**

A titre d'exemple, une crèche sur le lieu de travail est un levier important pour conserver les collaborateurs qualifiés. Il y'a un réel créneau à prendre pour les entreprises. Une place en crèche pour son enfant est un service difficile à obtenir en Suisse, avec un coût important. Dans une société où les choses vont toujours plus vite, où la disponibilité est le maître mot, le développement de ce genre de service est un atout majeur.

## **7. La culture et les valeurs**

Véhiculer des valeurs, autour de missions et rassembler des collaborateurs autour d'une même vision, Google l'a fait. Notamment en communiquant sur les croyances entrepreneuriales et objectifs à moyen/long terme. La culture d'entreprise permet de faire chanter le cœur des employés et donne une dimension supplémentaire à la marque. C'est un moyen pour les entreprises de capitaliser sur leur image en sus des rétributions salariales usuelles.