

SEO Camp'US - 29 juin 2023 - Versailles

# Badass ou divas ? Recruter et motiver les meilleurs SEO

Démystifier le recrutement des jeunes talents



# Welcome!



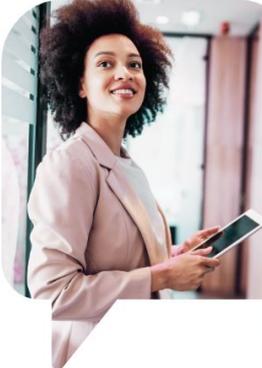
**Hervé BOURDON**  
Chief Marketing @digiRocks

Vous recrutez ?  
+33 9 80 80 75 13Je recrute  
#TalentJe poste  
#JobEnOr

### Recrutez vite et bien avec digiRocks

digiRocks vous présente 2 Talents du digital / IT sous 15 jours pour recruter en moins d'un mois

Nous ne sommes pas un cabinet de recrutement, nous sommes des managers du digital expérimentés et nous animons une plateforme de recrutement qui sélectionne les meilleurs professionnels du digital et de l'IT.



#### Je recrute !

- +8000 #Talents dispos
- € Paiement 100% au succès
- 👤 300 matchs/an

Voir les #Talents

#### Je poste !

- 🕒 Réponse sous 24 h.
- € Coaching CV gratuit
- 👤 1 nouveau #JobEnOr par jour

Voir les offres d'emploi

 <b>+450</b> Clients	 <b>+ 20 rockers</b> Experts du digital	 <b>60 000</b> Candidats en base
---	--	---

# Ça ne postule plus ?





# Ça ne postule plus ?

## Identifier les peurs et les incertitudes des jeunes talents

Perception d'un environnement de **travail stressant** et concurrentiel : Les agences de SEO sont souvent perçues comme des environnements de travail à rythme rapide et exigeants, ce qui peut intimider certains jeunes talents.

**Manque de flexibilité** : Avec l'essor du télétravail et des horaires flexibles, les jeunes talents peuvent être réticents à postuler pour des emplois qui exigent une présence physique constante ou des horaires de travail traditionnels.

**L'insécurité professionnelle** : Les métiers du numérique évoluent rapidement. Il peut y avoir une crainte de ne pas être en mesure de suivre le rythme des changements technologiques et de se retrouver dépassé.

**L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** : La génération actuelle accorde une grande importance à l'équilibre entre le travail et la vie privée. Si un emploi semble trop exigeant ou intrusif dans la vie personnelle, cela pourrait être un frein.

**Manque de clarté sur la progression de carrière** : Les jeunes talents pourraient être réticents à postuler si le cheminement de carrière n'est pas clairement défini ou s'ils perçoivent un manque d'opportunités de croissance et de développement.

**Rémunération non compétitive** : Bien que l'argent ne soit pas le seul facteur motivant, une rémunération insuffisante ou non compétitive peut certainement dissuader les candidats.

**Manque de formation et de soutien** : Les jeunes talents pourraient hésiter à postuler s'ils ont l'impression qu'ils ne recevront pas le soutien et la formation nécessaires pour réussir.

**Impact sociétal et valeurs de l'entreprise** : La nouvelle génération est de plus en plus consciente de l'impact sociétal et environnemental des entreprises. Si une agence ne montre pas d'engagement clair envers des valeurs éthiques, cela peut dissuader certains candidats.

# Le mythe du Freelance





# Freelance vs CDI : Démystifier les croyances

Pourquoi un CDI peut être plus attrayant que le freelancing

## Les raisons côté OBSCUR

- **Stabilité financière**
- **Avantages sociaux et professionnels**
- **Charge administrative**
- **Isolement professionnel**
- **Aléas commerciaux**

## Les raisons côté CLAIR

- **Dossiers de haut niveau**
- **Perspectives pros**
- **Variables motivants**
- **Formation**
- **Ambiance**

**Tous  
des Zèbres  
Licornes  
Bisounours ?**



# Manager les jeunes Talents



Utilisation de techniques de management éprouvées pour satisfaire les jeunes

- Flexibilité
- Équilibre travail-vie personnelle
- Formation continue
- Reconnaissance et feedback
- Participation active
- Autonomie
- Impact sociétal
- Communication ouverte
- Résultats attendus
- Objectifs clairs
- Rémunération basée sur les résultats
- Participation à la gouvernance de l'entreprise

**Et si...  
On repensait  
Les rôles ?**





# Et si on repensait les rôles ?

Redéfinir les rôles au sein de l'entreprise peut apporter plus de satisfaction et d'engagement dans le travail.

- Rôles polyvalents
- Travail collaboratif
- Autonomie dans le travail
- Rôles évolutifs
- Opportunités de leadership ⚡ Devenir manager n'est pas toujours un objectif
- Évolution possible en tant qu'expert/spécialiste dans un domaine
- Valorisation des compétences spécifiques
- Parcours de carrière personnalisés



*Le salaire  
comme clé ?*



- **Transparence dans la politique salariale**
- **Négociation ouverte et honnête**
- **Salaire lié à la performance individuelle**
- **Rémunération compétitive sur le marché**
- **Équité salariale entre les employés**
- **Bonus et avantages basés sur la performance**
- **Reconnaissance financière du développement des compétences**
- **Possibilité de revue salariale régulière**
- **Prise en compte de l'expérience et des qualifications**
- **Politique claire de progression salariale**
- **Encouragement de la formation continue pour une rémunération plus élevée**
- **Critères objectifs et mesurables pour les augmentations et les bonus**



# Le Nurturing, Tu connais ?





**Elle se porte comment ta pépinière ?**

**Le recrutement devrait être un processus continu, et non un effort de dernière minute**

A top-down view of a person's hands using a yellow utility knife to cut a silver ruler. The ruler is positioned vertically, separating two white rectangular pieces of paper. The left piece has the letters 'im' on it, and the right piece has the word 'possible' on it. The background is a solid light blue color.

im

possible

Et si on libérait  
le potentiel  
des jeunes  
talents ?



**Mon avis très personnel...**



# Merci de votre attention



**Hervé BOURDON**

Chief Marketing  
[herve@digiRocks.fr](mailto:herve@digiRocks.fr)

+33 7 69 86 36 74

The screenshot shows the digiRocks website with a blue border. At the top left is the digiRocks logo. To the right, there is a phone icon with the text "Vous recrutez ? +33 9 80 80 75 13". Further right are two buttons: "Je recrute #Talent" and "Je postule #JobEnOr". Below the logo, the main heading reads "Recrutez vite et bien avec digiRocks". Underneath, it says "digiRocks vous présente 2 Talents du digital / IT sous 15 jours pour recruter en moins d'un mois". A paragraph follows: "Nous ne sommes pas un cabinet de recrutement, nous sommes des managers du digital expérimentés et nous animons une plateforme de recrutement qui sélectionne les meilleurs professionnels du digital et de l'IT." Below this text are three white boxes with icons and statistics: a grid icon for "+450 Clients", a magnifying glass icon for "+ 20 rockers Experts du digital", and a group of people icon for "60 000 Candidats en base". On the right side of the screenshot, there is a woman in a light pink blazer holding a tablet. To her right are two dark blue and pink speech bubble boxes. The dark blue box is titled "Je recrute !" and lists: "+8000 #Talents dispos", "€ Paiement 100% au succès", "👤 300 matchs/an", and a button "Voir les #Talents". The pink box is titled "Je postule !" and lists: "🕒 Réponse sous 24 h.", "€ Coaching CV gratuit", "👤 1 nouveau #JobEnOr par jour", and a button "Voir les offres d'emploi".



**Pour recruter vite et bien**