



« On constate une grande appétence de la part de toutes les équipes à développer l'usage de ce genre de technologies. »

Hubert Callay d'Amato, Directeur digital et médias électroniques du groupe MAZARS

Retour d'expérience Mazars

LinkedIn, vecteur privilégié de la marque employeur

Profil de l'entreprise

MAZARS est une organisation internationale intégrée et indépendante, spécialisée dans l'audit, le conseil et les services comptables, fiscaux et juridiques. MAZARS est présent dans 71 pays et emploie 13 500 collaborateurs dans le monde, dont plus de 2 300 en France.



Martin Huerre,
DRH de MAZARS en France

Les réseaux sociaux, relais du recrutement naturel chez MAZARS

MAZARS est l'un des principaux acteurs de l'audit et du conseil en France. Chaque année, l'organisation recrute près de 450 collaborateurs en CDI, dont environ 300 jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, universités...), ainsi que 250 stagiaires.

Quand MAZARS a cherché le moyen de compléter sa politique de recrutement naturel, principalement axée sur les campus, par une campagne de recrutement spécifique en direction de métiers supports pointus ou de profils plus expérimentés, le choix de LinkedIn s'est naturellement imposé. Comme le déclare Martin Huerre, DRH de MAZARS en France : « LinkedIn est le premier fournisseur qui nous permet de faire une première véritable avancée dans le recrutement via les réseaux sociaux. »

« LinkedIn est aujourd'hui le seul réseau qui ait la masse critique suffisante et nécessaire pour nous permettre d'atteindre toutes nos cibles avec toujours la même efficacité. »

Martin Huerre, DRH de MAZARS en France

6 500 collaborateurs sur LinkedIn, autant d'ambassadeurs pour communiquer sur la marque employeur.

La présence d'une forte communauté de «Mazariens» sur LinkedIn constitue un prérequis qui a permis de structurer la présence de MAZARS sur le réseau autour de quelques solutions performantes, mais aussi de dynamiser la marque employeur MAZARS.

Avec 6 500 collaborateurs inscrits sur LinkedIn, plus de 4 000 anciens collaborateurs et près de 16 000 « followers », la « MAZARS Community » confère à l'entreprise une visibilité et une crédibilité réelles. Martin Huerre précise : « A travers leur expérience, grâce à leur capacité de diffusion via leur propre réseau, ce sont eux les premiers porte-drapeaux de ce que nous sommes, de notre ADN, et de ce que nous pouvons leur apporter.»

Focus sur la marque employeur

«Mes années MAZARS», c'est le thème de la campagne de recrutement que mène MAZARS depuis plusieurs années. Comment LinkedIn contribue-t-il à nourrir ce thème, fondé sur des témoignages réels de collaborateurs MAZARS ? « Pour les futures générations de candidats, les réseaux sociaux revêtent une dimension stratégique, car ils sont le réceptacle naturel de la marque employeur. C'est là que se confrontent le promis et le réel. LinkedIn nous a permis de développer une marque employeur au plus près de ce que nous pouvons réellement offrir aux jeunes générations et aux expérimentés, en termes d'employabilité et de parcours. Nous avons renforcé la crédibilité de la campagne Mes années MAZARS » (Martin Huerre, DRH de MAZARS en France).

Les solutions LinkedIn utilisées par MAZARS

La création d'une page Carrières rattachée à la page entreprise du Groupe permet notamment de mettre en avant toutes les offres d'emplois de MAZARS, de promouvoir les valeurs de l'entreprise et de partager les témoignages des salariés.

La solution «Work with us» présente aux visiteurs des pages collaborateurs de MAZARS des offres d'emploi ciblées correspondant à leur profil. Pour MAZARS, le retour sur investissement est simple, mesurable et quasi-immédiat.

Rapidité, qualité, rentabilité

Le gain pour MAZARS du partenariat avec LinkedIn est multiple :

- 1/ gain de qualité, le séquençement des requêtes et la communication par « InMails »® permettant de cibler des candidats de valeur, correspondant précisément au profil visé.
- 2/ gain de temps, le retour des candidats étant quasi-immédiat. Martin Huerre précise : « LinkedIn nous permet d'établir un contact beaucoup plus rapide avec des candidats auxquels nous n'avions pas accès »
- 3/ gain financier, corollaire des deux précédents, par rapport aux méthodes de recrutement traditionnelles et aux coûts des chasseurs de tête notamment.

« Incontournable, proactif, pertinent »

En résumé, l'apport de LinkedIn à la stratégie de recrutement de MAZARS tient en trois mots :

Incontournable, selon Hubert Callay d'Amato, Directeur digital et médias électroniques du groupe MAZARS, parce que LinkedIn «est aujourd'hui le seul réseau qui ait la masse critique suffisante et nécessaire pour nous permettre (...) d'atteindre toutes nos cibles avec la même efficacité, sans séparer business development, marque corporate et recrutement.»

Proactif, selon David Nosibor, Social media specialist et Community manager, car les solutions LinkedIn « nous permettent vraiment de cibler les profils qui nous intéressent pour renforcer nos équipes à l'avenir. »

Pertinent, conclut Martin Huerre DRH de MAZARS en France, car « les solutions LinkedIn sont à la fois qualitatives et branchées dans notre écosystème de réseau social. (...) Elles sont à la fois de leur temps, efficaces, et «achetables» par les candidats sur les réseaux sociaux. »

« LinkedIn nous a offert des solutions à la fois simples et percutantes, qui nous ont permis d'accéder à des candidats de valeur dans des temps records. »

Martin Huerre, DRH de MAZARS en France

Consultez <http://fr.talent.linkedin.com> pour découvrir comment d'autres spécialistes du marketing ont atteint leurs objectifs.