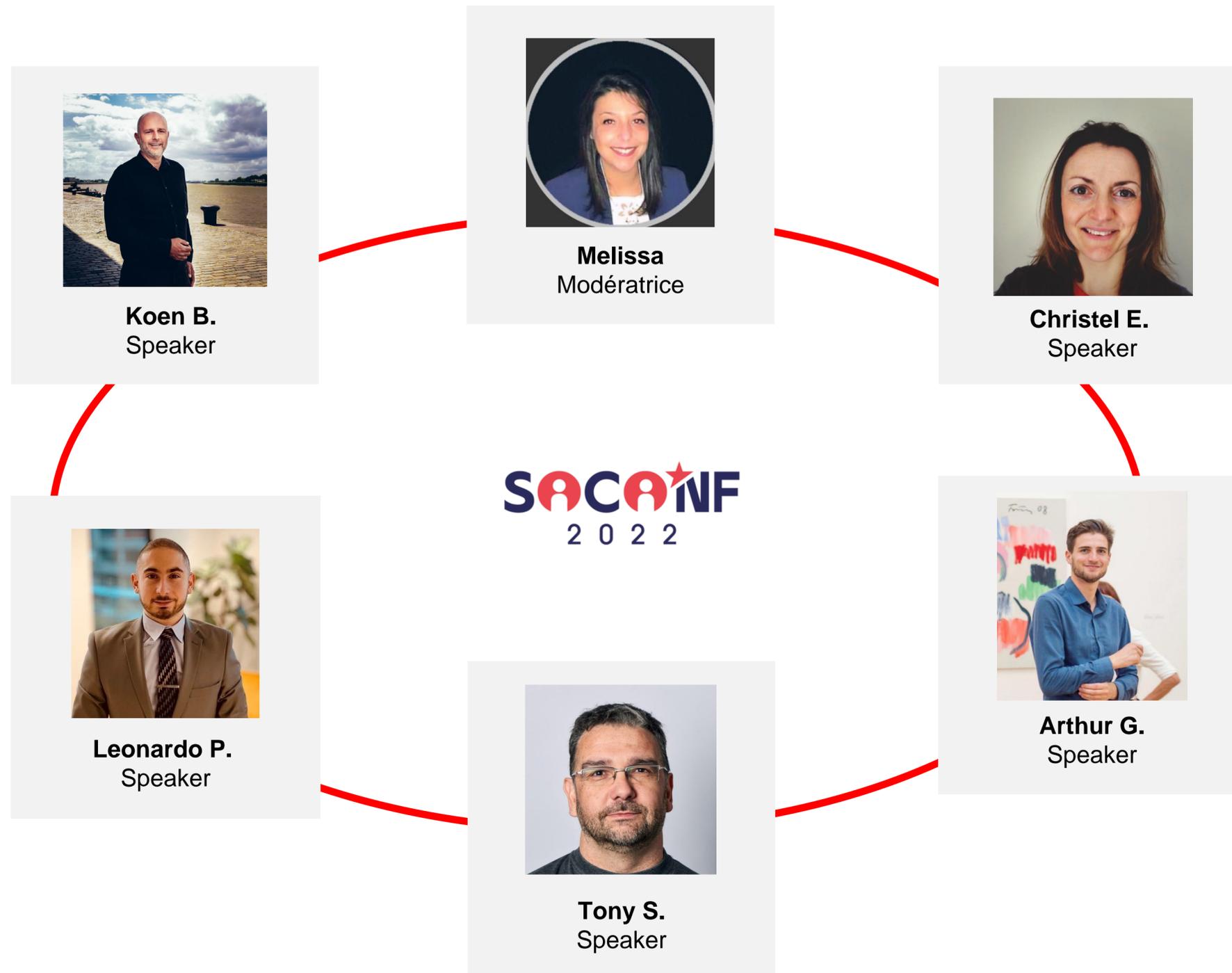




Talent Acquisition & Retention Online Summit

Comment recruter et fidéliser
les meilleurs talents en 2022 ?

La team SOCONF2022 du jour



Melissa

Bonjour, je suis Melissa, votre experte en Chèques-Repas.

Vous souhaitez une offre personnalisée ?

Prenez rendez-vous avec moi ici :
<https://info.sodexo.be/meetings/melissa-garcia-fernandez>

Écrire un message

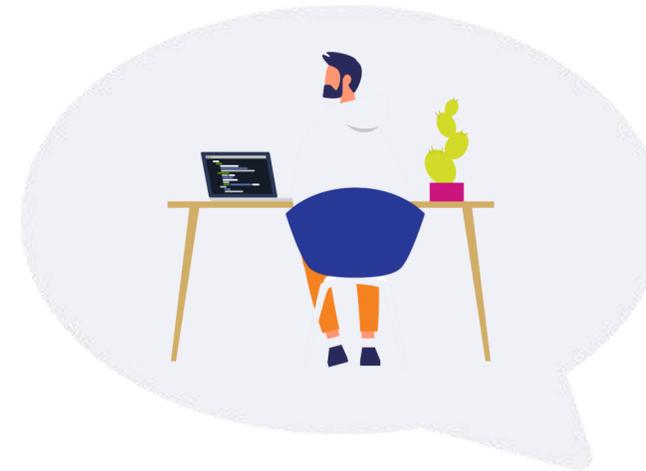
Pourquoi SOCONF2022 ?

Les deux plus grands défis RH pour 2022 sont :

l'attraction des talents

&

la résilience et le bien-être chez les travailleurs



L'agenda

13:15

Koen Blanquart —

Auteur et consultant en stratégie

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le tiers-lieu

15:15

Leonardo Pappagallo —

Oliver James, Directeur associé

L'évolution de l'industrie du recrutement au cours des trois dernières années

14:15

— **Christel Ergo**

Sodexo, Directrice des RH

Les meilleures techniques pour fidéliser vos employés à l'ère post-Covid

16:15

— **Tony Swinnen – SD Worx, HR Talent & Development Specialist**

Arthur Guiot – Upthrust, Growth Hacker

Comment recruter grâce au Growth Hacking ?





Koen Blanquart

Auteur & Consultant en stratégie

PRESENTATION

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le tiers-lieu

3 choses que vous allez apprendre :

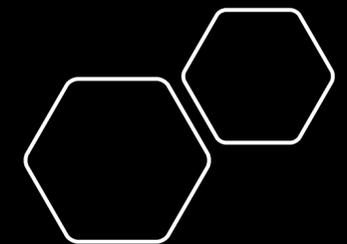
- ▶ Qu'est-ce qu'une organisation transnationale, et pourquoi devriez-vous le devenir ?
- ▶ Pourquoi le pivot vers le travail asynchrone est-il un élément essentiel de la gestion de la rétention des talents ?
- ▶ Comment aménager le tiers-lieu de travail pour les travailleurs du savoir ?



Koen Blanquart

- Auteur – Management Consultant
- Digital Nomad
- Technology – Strategy – Work Organization

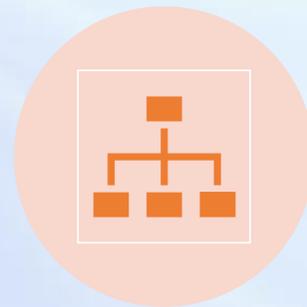
<https://koenblanquart.com>



TRANSNATIONAL THINKING



PROCESS RETHINKING



OUTPUT-BASED
MANAGEMENT



ASYNCHRONOUS-FIRST

Async



Output based
thinking



Transnational Management



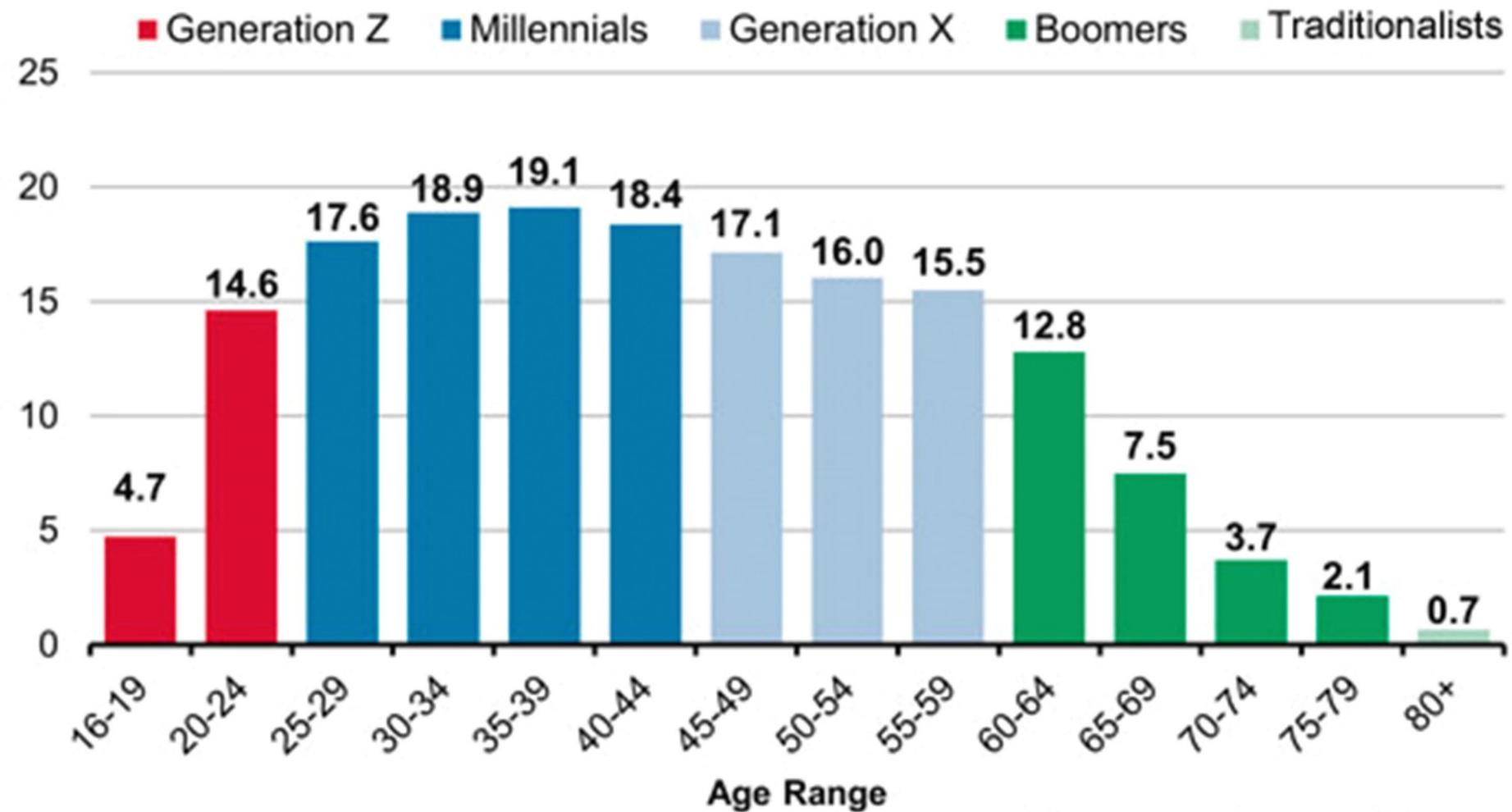


War on Talent

Transnational Models as benefit

The Workforce in 2025

Projected size of U.S. labor force (in millions) by age, for the year 2025



Gen Z

Born: 1995 - 2012
Age: 6 - 26 years

Boomer

1946 - 1964
years

HYBRID EVOLUTION

Three workplaces
strategy:

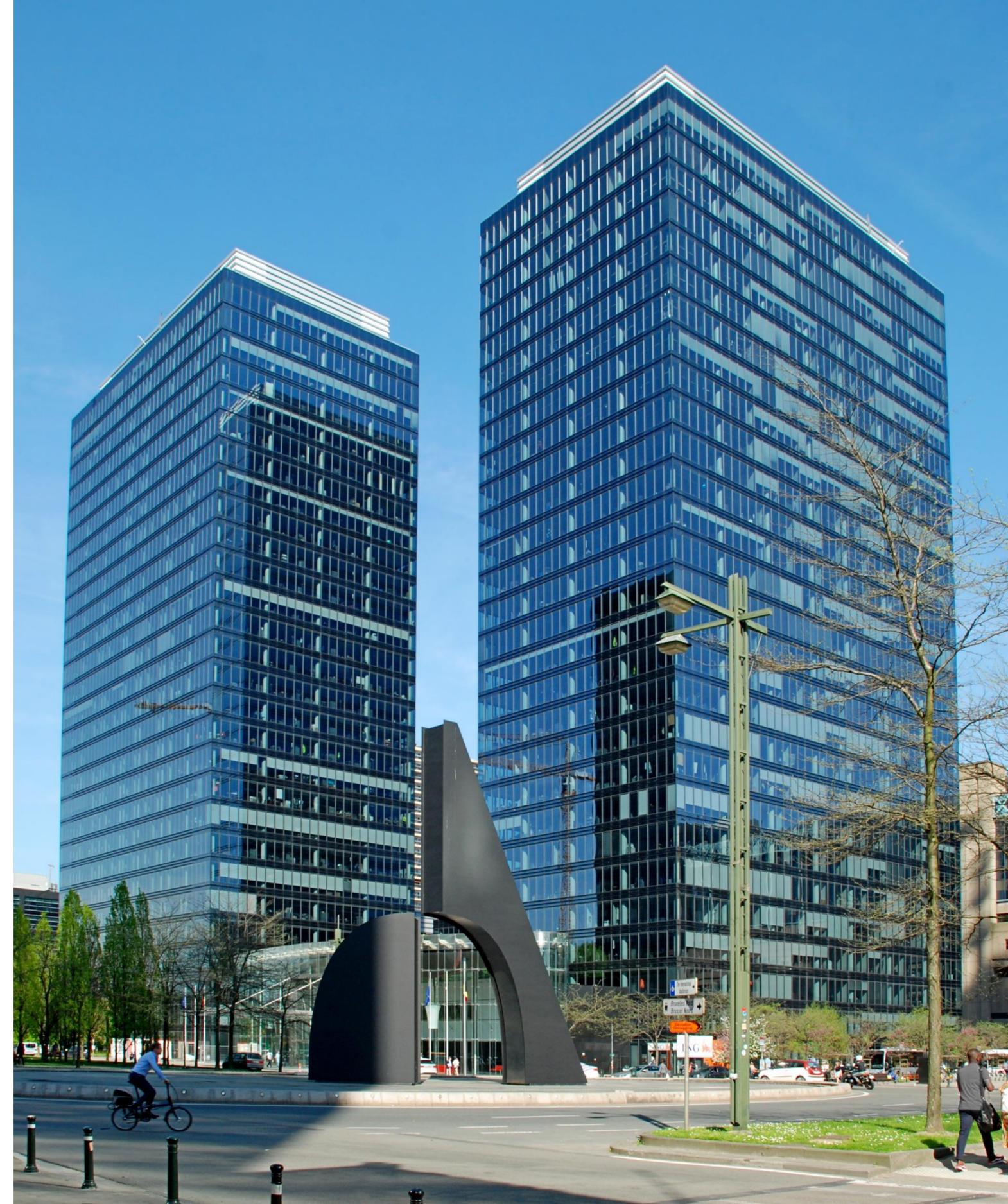
- **Regular office**
- **Residential**
- **Remote workplace**



Regular Office

Go to the office to be interrupted

- Social functions
- Make a difference
- Shifted focus:
 - What about single user offices
 - Meeting rooms
 - Training Facilities
 - Recording and broadcast studios
(Still + Video + Audio)



Residential office

- Boundaries
- Ergonomic & Safety
- Access
- Outside factors



Remote Office

- Proximity
- Quietness
- Social interaction
- Step up to Nomadism



Myths

Homework =
Homework =
Remote Work

The number of
days in the office
is the question

Culture is linked
to headquarters

The third
workplace is
expensive

The great
resignation is
American-only

Hire

Train

Motivate

Retain

Transnational

BALANCE

MATURITY

ASYNC FIRST

RESULTS

OKR

MISSION

VISION

VALUES

FLEXIBLE

3RD
WORKPLACE

STANDUPS

ASSETS



Christel Ergo

Sodexo, Directrice des Ressources Humaines

PRESENTATION

Donner envie à vos Talents de rester dans votre entreprise :
agir à plusieurs niveaux

3 choses que vous allez apprendre :

- Qu'est-ce que l'engagement employé ?
- Comment composer un package salarial attractif ?
- Au-delà de la rémunération, quel est le rôle des Ressources Humaines ?



Donnez envie à vos Talents de
rester dans votre entreprise :
Agissez à plusieurs niveaux !



01

— Qui suis-je ?

J'ai rejoint Sodexo il y a 6 mois

J'ai vécu un an au Japon, une expérience de vie inoubliable !

J'ai commencé ma carrière en remplissant à la main des documents polycarbonate

J'ai découvert ma passion pour la RH en 2009

J'adore parler différentes langues

Jardiner est ma deuxième passion

Nous avons 3 amours de petits garçons, parfois mousquetaires, parfois petits cochons



Donnez envie à vos Talents de Rester dans votre Entreprise

- Qu'est-ce que la rétention ?
- Pourquoi avoir une stratégie active de rétention ?
- Comment calculer un turnover?
- Quels sont les leviers de rétention chez Sodexo ?
- Quels leviers appliquer en TPE ?





02

Quelques éléments théoriques

Qu'est-ce que la rétention du personnel ?

- › La rétention du personnel désigne la capacité d'une organisation à conserver ses employés.
- › On peut considérer la rétention comme une simple statistique, un état de fait.
- › Cependant, nombreux sont ceux qui considèrent que le maintien en poste du personnel concerne les efforts déployés par les employeurs pour retenir les employés dans leur effectif.
- › En ce sens, le maintien en poste du personnel devient une stratégie plutôt qu'un résultat.
- Pour en savoir plus : ce sujet est étudié depuis la fin des années '70, avec une approche plus stratégique depuis les années 2000 – une large littérature existe sur le sujet, largement accessible sur internet.

Qu'est-ce que le taux de rotation ?

- › Le taux de rotation définit de manière chiffrée le renouvellement de l'effectif d'une entreprise sur une année.
- › C'est un indicateur de santé de votre entreprise :
 - Un niveau trop élevé indique un dysfonctionnement,
 - Un niveau trop bas peut entraîner un manque de dynamisme.
- › Selon la littérature, un taux de rotation entre 5 et 10 % est sain.
- › Votre marque employeur est directement impactée (« tout se sait »)



Pourquoi agir sur votre taux de rotation ?

Un départ cache de nombreux coûts (directs et indirects) :

- Coût de l'embauche (publication des offres, temps d'entretiens, bureaux de recrutement, ...),
- Coût de vacature (un poste reste vacant 43 jours en moyenne, selon le secteur),
- Coût de l'intégration (3 mois en moyenne avant d'être efficace),
- Coût de la formation (par les pairs et dans des institutions externes),
- Baisse de productivité en préavis,
- Impact sur la motivation de ceux qui restent (désinvestissement),
- Perte de savoir



Deux nuances à apporter

- › **Un minimum de rotation est nécessaire pour :**
 - Promouvoir des personnes en interne,
 - Apporter de nouvelles perspectives et compétences,
 - S'adapter à l'évolution du marché, embauche conforme à la mission et aux valeurs.

- › **Départs regrettés vs non-regrettés**
 - Regretté : inattendu ou inévitable, la personne avait l'engagement, le dynamisme, les compétences attendus, était alignée sur votre stratégie.
 - Non-regretté : la personne n'était pas en ligne avec les valeurs ou la stratégie, ne démontrait plus les compétences nécessaires, n'apportait plus d'idées nouvelles.

Comment calculer votre taux de rotation ?

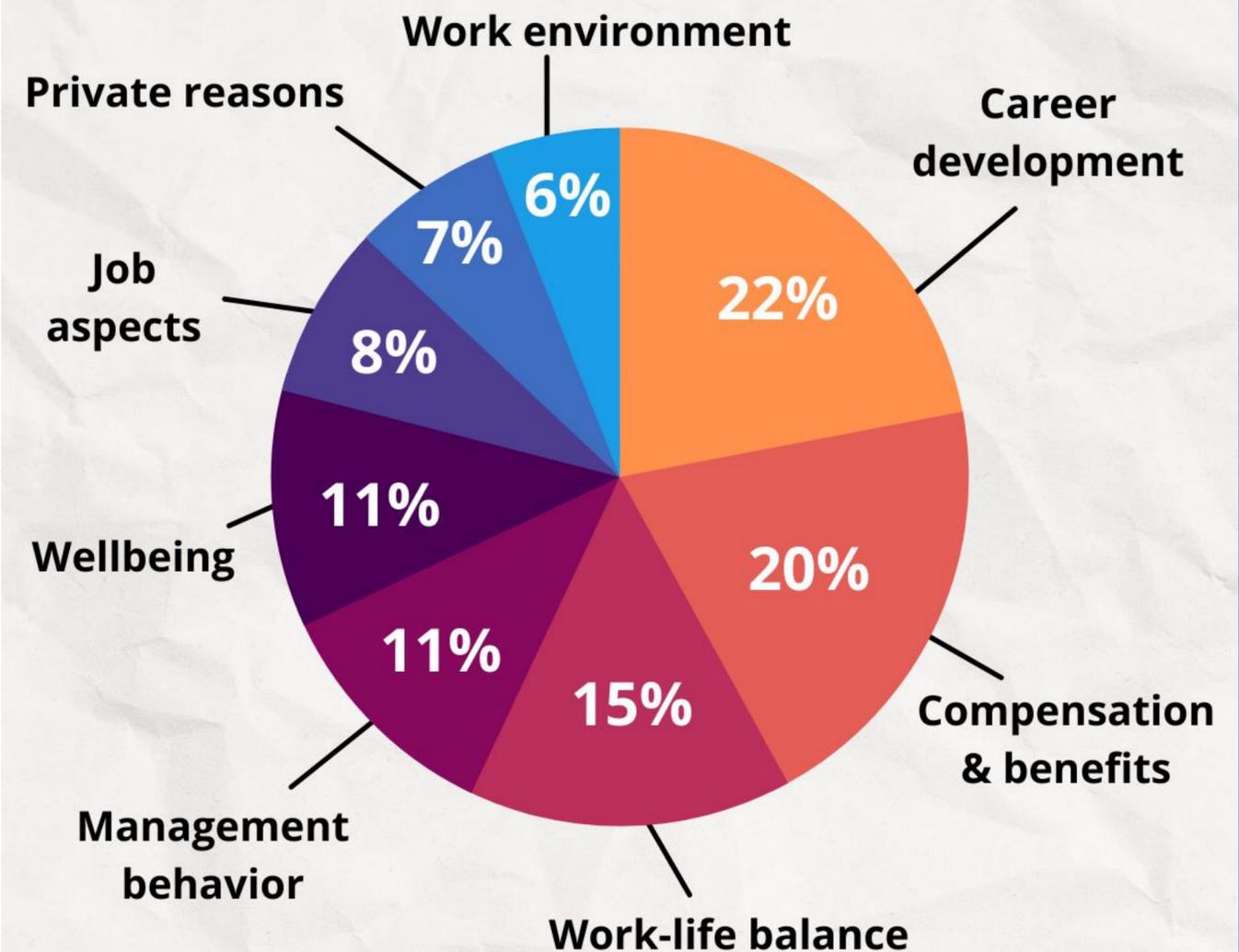
- › Plusieurs façons de calculer votre taux d'attrition :
 - Nombre de départs/effectif total
 - Nombre de départs regrettés/effectif total
 - Rotation : $[(\text{nombre de départs} + \text{nombre de recrutements})/2]/\text{effectif total}$

- Choisissez l'indicateur qui vous convient et mesurez-le sur la durée

Pourquoi un employé démissionne-t-il ?

- › Un meilleur salaire (9 à 45%)
- › Une opportunité de carrière (22%)
- › Une mauvaise relation avec un manager (11-50%)
- › Les conditions de travail (télétravail, distance, horaires, ...) (11-12%) – augmente à plus de 26% chez les plus jeunes!
- › Manque de fun
- › Manque de sens

TOP 8 REASONS FOR EMPLOYEE TURNOVER





03

En Pratique, la
rétention, chez Sodexo
et chez vous

Chez Sodexo, un package salarial réfléchi !

- › Un package :
 - Optimisé fiscalement : qui apporte beaucoup aux employés tout en restant payable
 - Qui apporte du confort de vie : prend en charge les soucis du quotidien
 - L'ensemble des outils nécessaires pour travailler
 - Avec des petits cadeaux qui disent « tu es important-e pour nous ! »

- › En constante évolution : les lois et l'offre changent

- › Le tout avec équité et autant de transparence que possible
 - Un grading : toutes les fonctions pesées comme ayant un impact similaire bénéficiant d'un package identique
 - Le personnel peut choisir une partie des avantages

Un package diversifié !

- › Salaire selon les benchmarks
- › Un bonus individuel à tous les niveaux
- › Tous nos chèques privés (évidemment 😊): chèque-repas, éco-chèque, chèque-cadeau, chèque sport et culture, chèque consommation
- › Assurances : soins ambulatoires, hospitalisation, groupe (décès, pension et invalidité)
- › Transports : voiture de société, budget mobilité, tiers-payant pour les transports en commun
- › Frais forfaitaires, de télétravail, internet
- › Abonnement téléphonique de société
- › Jours de congés additionnels
- › Cadeaux aux grands événements : anniversaire, Saint-Nicolas, etc.

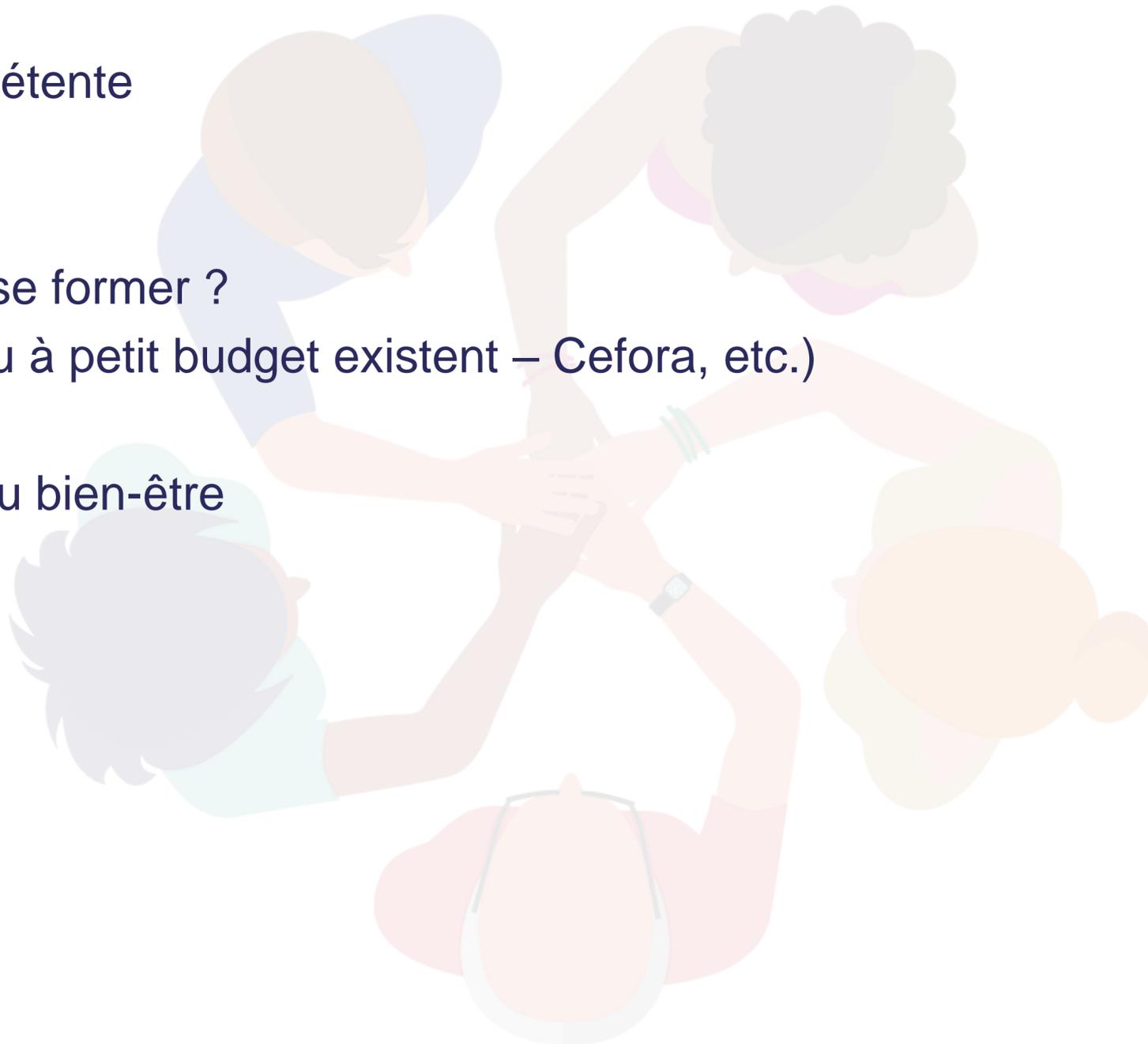


Et chez vous, votre package d'avantages !

- › Votre choix d'avantages pécuniaires
 - Choisissez ce que vous pouvez payer, qui est en ligne avec votre identité et qui est le plus important pour vos employés
 - Pouvez-vous utiliser certains de vos produits ?
 - Utilisez les opportunités comme l'Accord Interprofessionnel (AIP)
- › Attention à l'équité !
- › Communiquez autour de ces avantages !

Vos avantages non-pécuniaires

- › Offrez des moments de rencontre et détente (lunch, apéro, team building, etc.)
- › Vos employés ont-ils la possibilité de se former ? (de nombreuses formations gratuites ou à petit budget existent – Cefora, etc.)
- › Conditions de travail qui contribuent au bien-être (télétravail, matériel fourni, ...)



Chez Sodexo, priorité au développement professionnel

- › Un onboarding exhaustif en cours de finalisation
 - Accueil humain
 - Formation générale (histoire, valeurs, politique CSR, ...)
 - Formation métier
- › Un processus d'évaluation de la performance clair
 - Fixation d'objectifs,
 - Entretiens de mi-année,
 - Evaluation des objectifs,
 - Evaluation générale
- › Des possibilités d'évolution
 - Mobilité interne
 - Evolution de fonction
- › L'invitation à des 121 réguliers (idéalement toutes les 2 semaines)



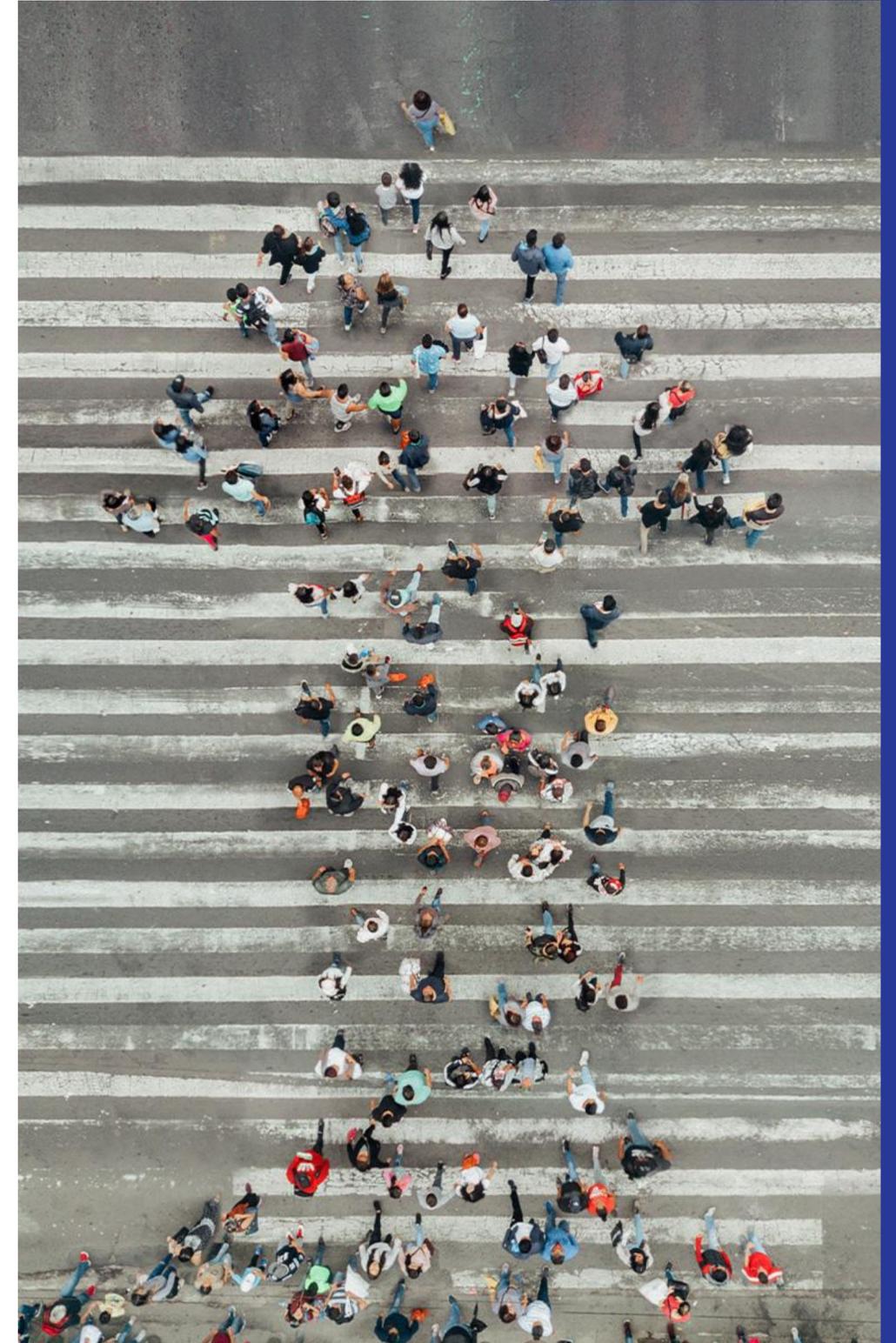
Et chez vous, le développement professionnel

- › Comment accueillez-vous les nouvelles recrues ?
- › Savez-vous ce qui nourrit vos collaborateurs ? Quelles sont leurs ambitions ? Quelles sont leurs attentes à votre égard ? → Prenez le temps d'en parler régulièrement
- › A quelle fréquence donnez-vous des feedbacks ?
- › Quelles possibilités d'évolution (horizontale ou verticale) ont vos collaborateurs ?
- › Vos processus permettent-ils de reconnaître une prestation hors du commun ?



Chez Sodexo, une culture forte !

- › Un mythe fondateur : Pierre Bellon et sa camionnette !
- › 3 valeurs érigées par notre fondateur
 - Esprit d'équipe
 - Esprit de service
 - Esprit de progrès
- › Une politique de Diversité et d'Inclusion réellement vécue
- › Et aussi une communication transparente, des réunions d'information fréquentes, des équipes pluridisciplinaires
- › Un haut niveau d'autonomie



Et chez vous, quelle culture d'entreprise ?

› Avez-vous défini vos valeurs ?

- Sont-elles connues ?
- Sont-elles appliquées ?

› Quel est votre mythe fondateur ?

› Quels sont vos rituels ? Vos symboles ?

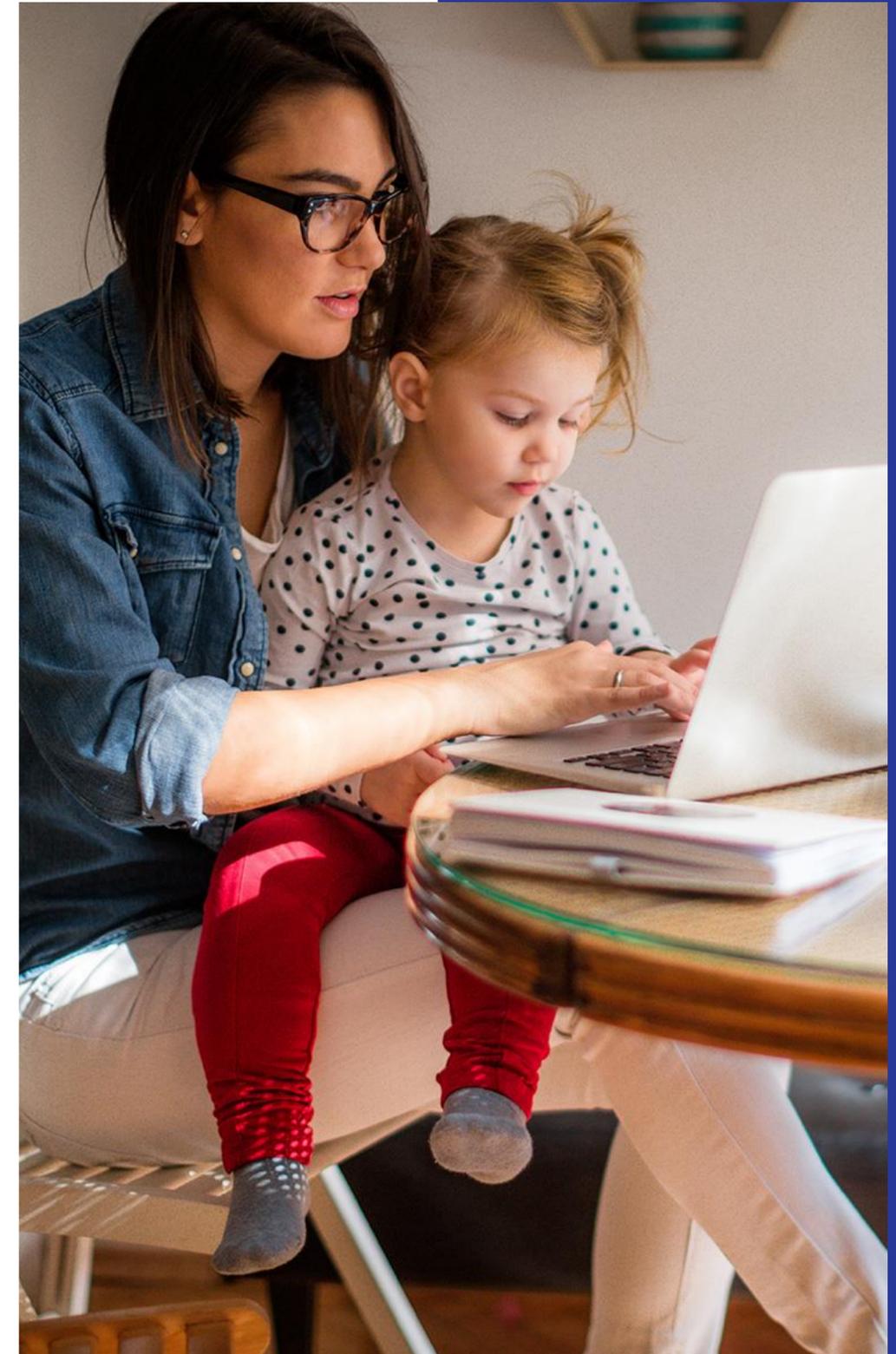
› Que et comment communiquez-vous ?

› Qu'est-ce qui fait votre unicité ? A quoi vos employés peuvent-ils s'identifier ?



Une dernière définition : L'engagement des employés

- › L'engagement employé décrit le niveau d'enthousiasme et de dévouement qu'un travailleur ressent à l'égard de son travail.
- › Un employé engagé s'intéresse à son travail et aux performances de l'entreprise, et a le sentiment que ses efforts font la différence.
- › Ce qui crée l'engagement : confiance réciproque, transparence, communication fluide, attention au bien-être, identification à la culture.



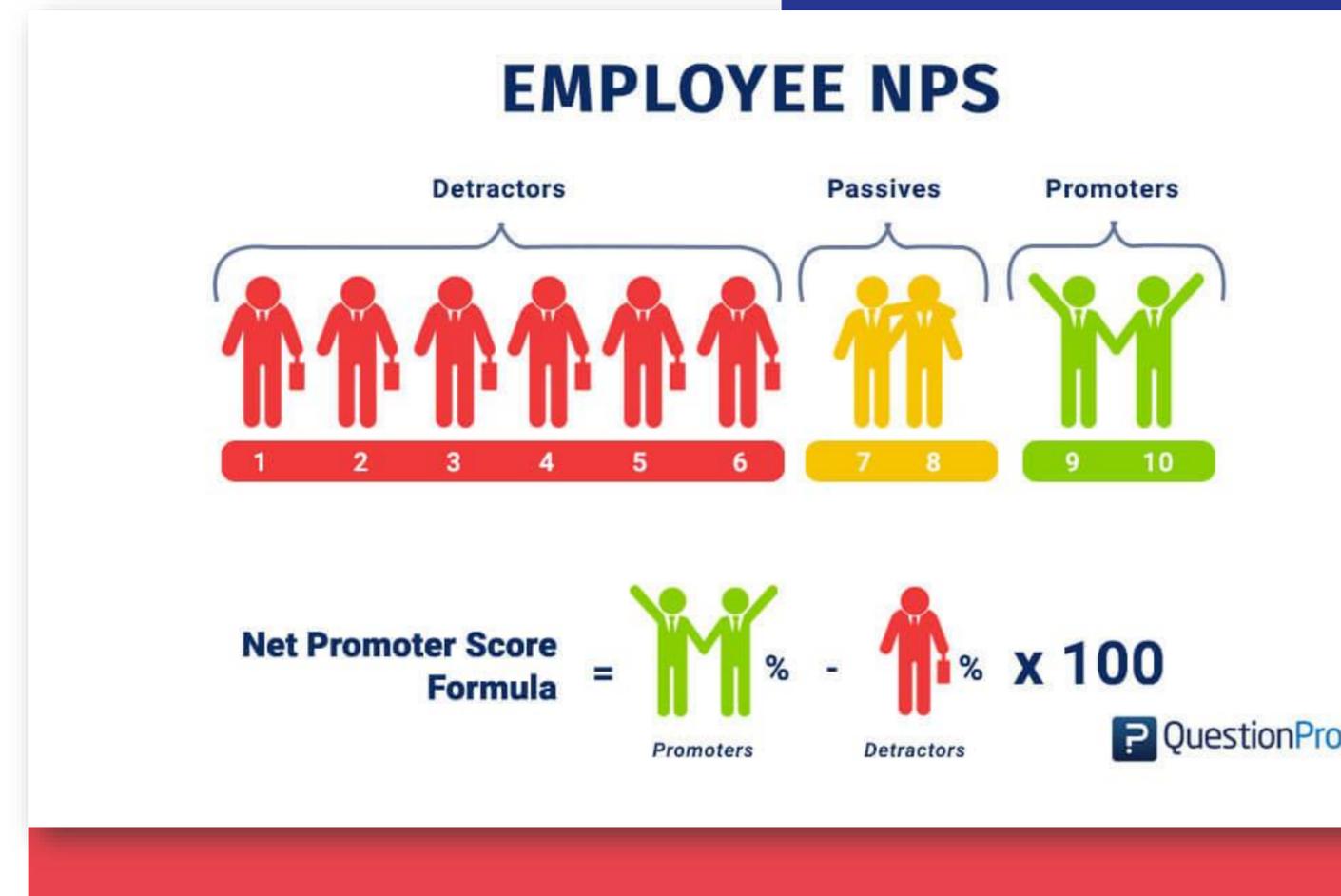
La notion d'eNPS

› Employee Net Promoter Score : « Quelle est la probabilité que vous recommandiez Sodexo comme lieu de travail ? »

(réponse sur une échelle de 1 à 10)

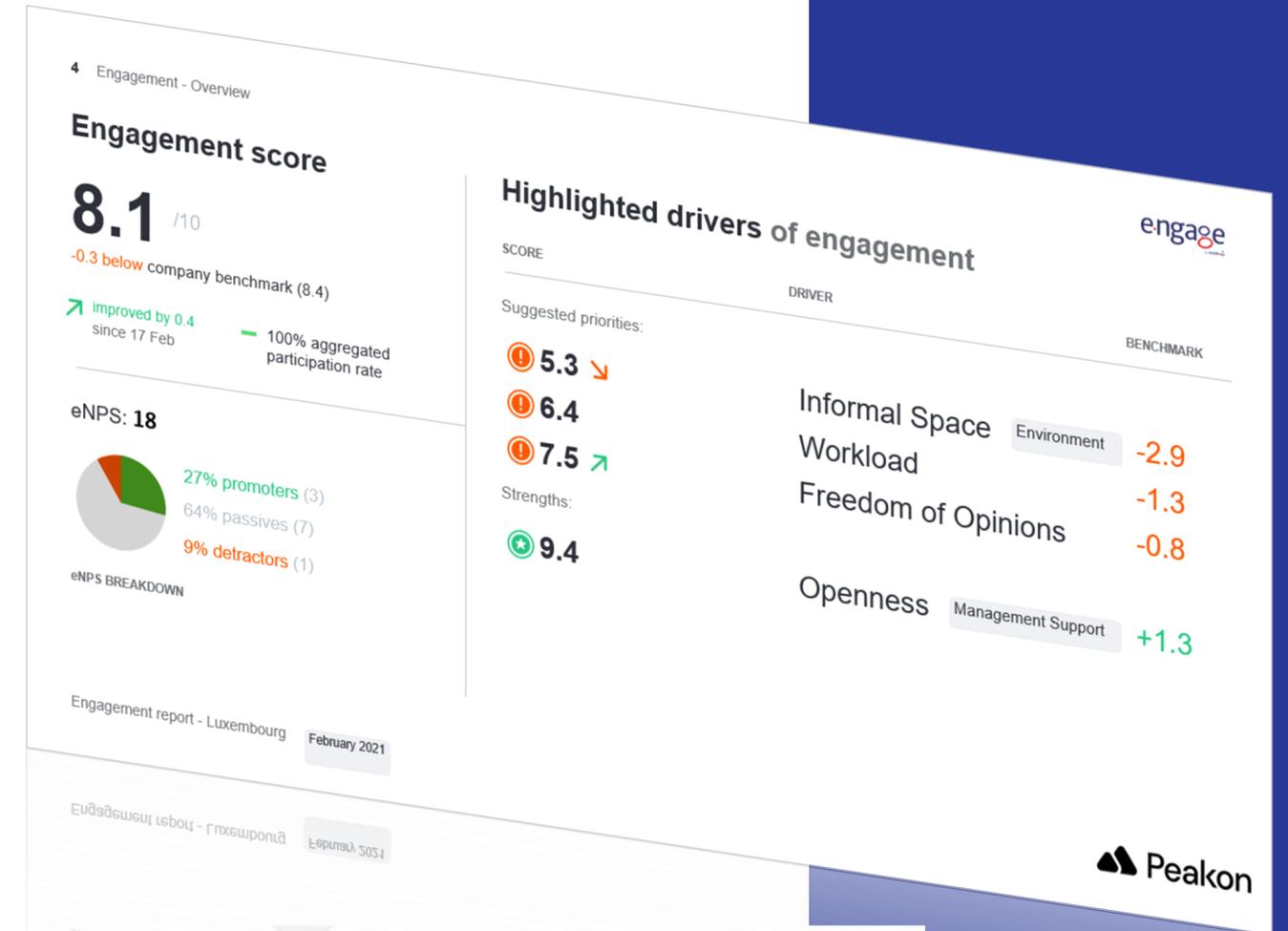
- Toutes les réponses de 0 à 6 sont considérées comme « détracteur »
- Toutes les réponses de 7 à 8 sont considérées comme « neutre »
- Toutes les réponses de 9 à 10 sont considérées comme « promoteur »

› eNPS = % de promoteurs - % de détracteurs



Chez Sodexo, nous mesurons l'engagement des employés

- > Une enquête globale annuelle
- > Une enquête bimensuelle grâce à l'outil Peakon (de Workday)



eNPS score ?

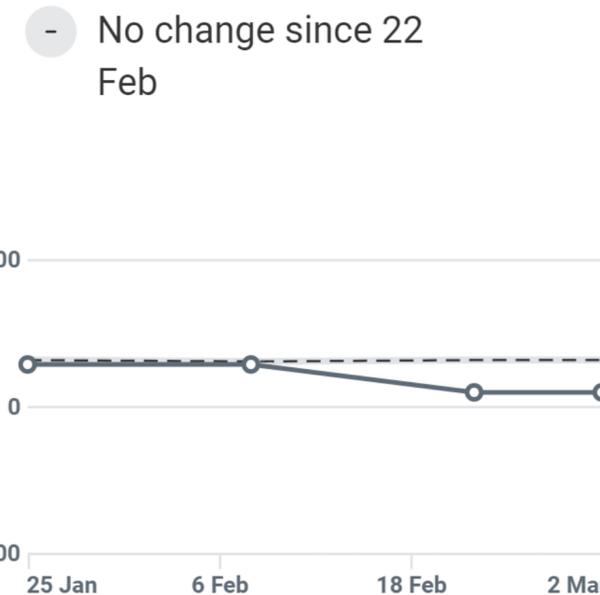
14

22 below Sodexo



Outcomes >

Score over time



Expand >

Participation ?

100% aggregated participation rate

13 percentage points above benchmark (87%)

Engagement score ?

The overall score is based on responses from 7 employees (out of 7 employees who received the survey)

Aggregate score accuracy:

High

Distribution:



14% Promoters (1)

86% Passives (6)

0% Detractors (0)

Peakon

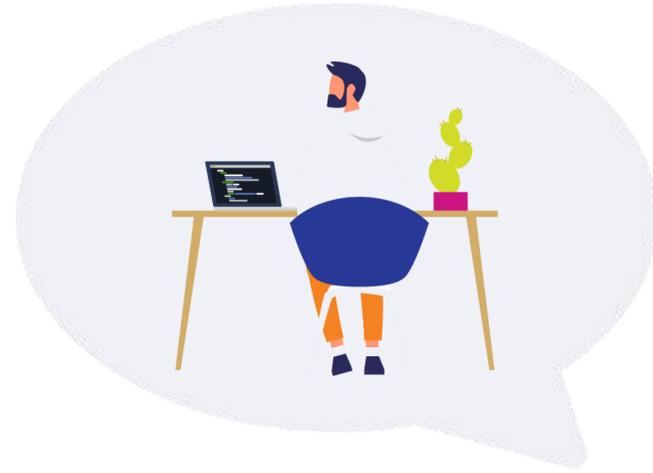
Peakon

Que mesure notre enquête de satisfaction ?

- › L'engagement employé
- › Notre satisfaction concernant
 - Notre rémunération
 - Notre charge de travail
 - Les défis à relever
 - Les feedbacks pour nous faire grandir
 - Notre politique de télétravail
 - Notre niveau d'autonomie
 - Etc.



Nous ne sous-estimons pas les feedbacks directs



- › La direction échange fréquemment avec des collaborateurs
- › Rencontre structurée ou impromptu
- › Dans ma position RH, je pose toujours la question de l'anonymat : qu'est-ce que je peux partager ou pas ?
 - Permet de se construire une image mentale
 - Permet de regrouper des feedbacks
 - Crée la confiance !





Et chez vous, quels feedbacks pouvez-vous collecter ?

- › Employee engagement survey
 - Utilisez les outils à votre disposition (MS/Google Forms, ...)
 - Choisissez ce que vous voulez mesurer de manière récurrente, la fréquence
 - Respectez l'anonymat
- › Testez aussi les enquêtes ponctuelles sur des sujets spécifiques
- › Partagez les résultats des enquêtes et les actions prises



Je serai ravie de rester connectée avec vous et d'échanger sur LinkedIn !

Chirstel Ergo



Leonardo Pappagallo

Oliver James Belgium, Directeur Associé

PRESENTATION

Comment l'industrie du recrutement a-t-elle évolué au cours des trois dernières années ?

3 choses que vous allez apprendre :

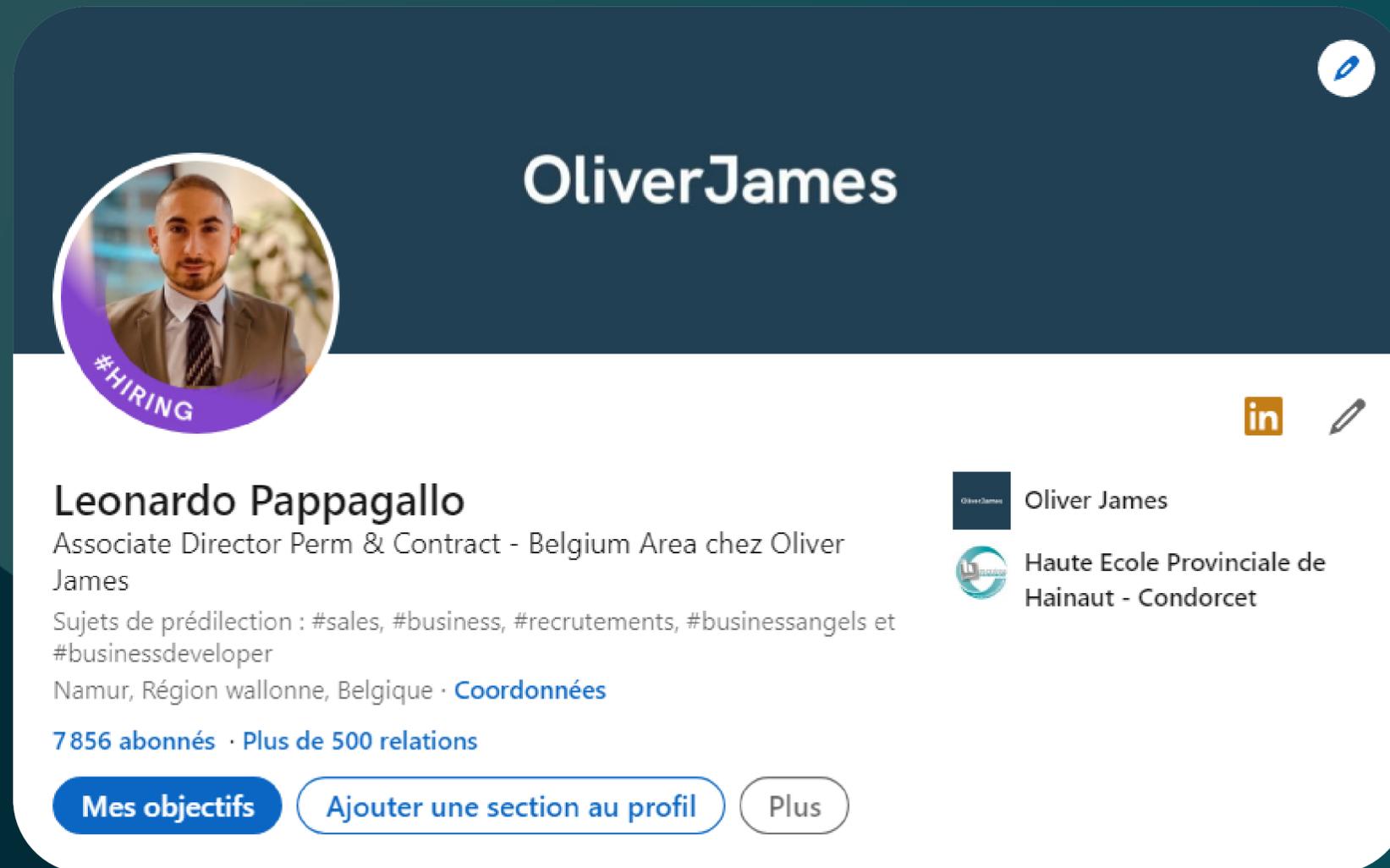
- L'importance de l'employer branding
- L'amélioration de l'acquisition de talents
- La plus-value d'une agence de recrutement

Thèmes abordés



Présentation

Leonardo Pappagallo Associate Director – Oliver James



The screenshot shows a LinkedIn profile for Leonardo Pappagallo. At the top, it says "OliverJames" with a logo. The profile picture is a circular image of Leonardo Pappagallo with a "#HIRING" badge. Below the name, it lists his title as "Associate Director Perm & Contract - Belgium Area chez Oliver James" and his location as "Namur, Région wallonne, Belgique". It also shows his education at "Haute Ecole Provinciale de Hainaut - Condorcet". The profile has 7,856 followers and more than 500 connections. At the bottom, there are buttons for "Mes objectifs", "Ajouter une section au profil", and "Plus".

6 ans d'expérience
en recrutement

IT & Engineering

Permanent
Contract &
Subcontracting

Creation de
business units
from scratch

OliverJames

L'employer branding ?

L'image que véhicule votre organisation en tant que lieu de travail attractif auprès des employés actuels et des principaux stakeholders (relations et partenaires, candidats actifs et passifs, clients...), sur le marché externe

Brett Minchington, International Employer Brand Strategist

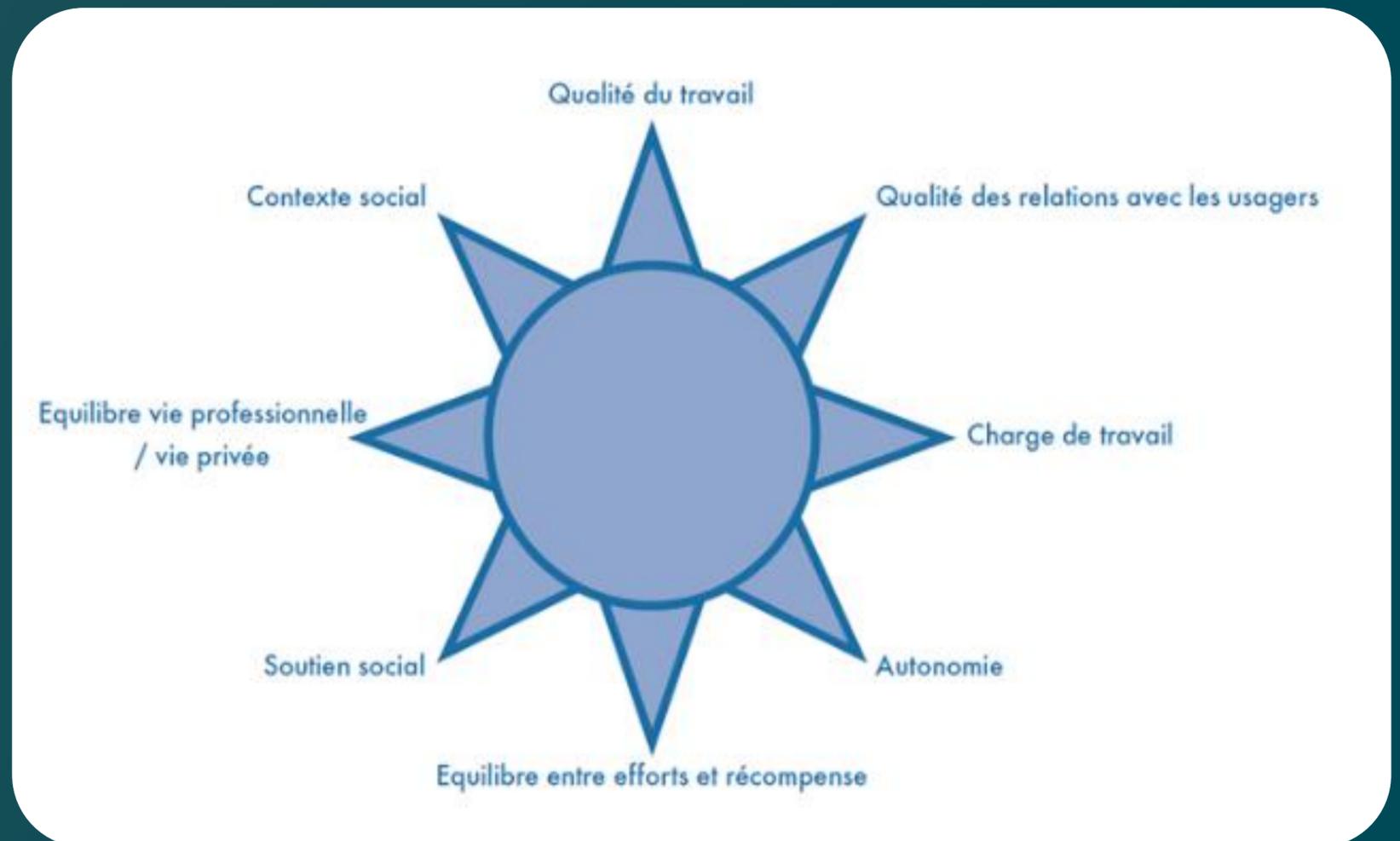
En profondeur :

- Culture d'entreprise
- Valeurs (core values) de l'entreprise
- Proposition de valeur/USP
 - **Type de management**
 - Flexibilité
 - Réputation
 - L'ambiance
 - La rotation
 - Le style vestimentaire

Pourquoi est-ce important ?

Les critères de recherche des candidats

- Le salaire. ...
- L'adéquation avec un projet professionnel. ...
- L'équilibre vie privée / vie personnelle. ...
- L'équipe. ...
- La géographie.



Où va intervenir l'employer branding ?

Les critères clés (cachés) :

- Les valeurs. ...
- Le cadre de travail
- Le management
- La rétention
- La vision
- Les USP's
- **Le télétravail/flexibilité**
- **Droits d'auteur***

- À en croire l'avis des travailleurs, instaurer un télétravail régulier même après la crise serait une bonne idée. Une enquête récente du cabinet de conseil BDO indique que 90 % des 1 000 personnes interrogées souhaitent continuer à faire du télétravail à raison de 1 à 3 jours par semaine

=

- Le télétravail fait partie du package

Employer branding de Oliver James (Values)



Lead by example

We understand that standards start with ourselves; setting the pace with our hard work, dependability and appetite for learning.



Build others

By understanding people, we can enable their goals, instilling the belief and drive to always perform to the best of their ability.



Listen first, listen long

We look to understand before making decisions or giving advice, allowing us to reach positive outcomes and drive consistent progress.



Be flexible

By understanding and valuing our differences, we can adapt the way we support people, allowing us to thrive when challenges occur.



Own it

Everyone has the authority and positive accountability that enables them to be fully responsible for their own journey.



Love it

With a culture of appreciating the journey and celebrating success, we aim to fulfil personal experiences and shared visions.

Benefits

People are our most important asset, so we want to ensure you feel motivated, valued, and most importantly looked after.

You will have access to a competitive and extensive benefits package tailored to your specific location. Here's a preview of just some of the benefits we offer:



Festive close-down

OJ would be nothing without it's people, so we want to ensure you have plenty of time to recharge the batteries and relax with those closest to you. As well as a festive close-down, your annual leave entitlements are specific and tailored to your individual location.



Tailored training

You will have access to a tailored training programme at every stage of your career. No matter your level, experience, or chosen career path, our global Learning and Development will work with you to build your confidence and knowledge so you can deliver to the best of your ability and succeed in your role.



Transparent promotion pathway at every level

No matter your level or experience, you will have access to a tailored promotion pathway, providing you with a transparent and achievable route to progress. Wherever you want your career to go, if you have the right attitude and ambition, we can help you get there.



Excellent and market-leading benefits

We work hard, are ambitious, and believe in rewarding hard work and celebrating success. When you work at OJ, you have access to an excellent and market-leading benefits package, tailored to your individual location, ensuring you receive the recognition you deserve.



Extended lunch break for health and wellness

We know there is more to life than work. Well-being is a huge focus at OJ and we want to help you find the right balance between success and happiness. 4 days a week, you have access to dedicated time for health and wellness activities (gym workouts, fitness classes, swimming, running). Additionally, all flexible working requests will be considered.



Monthly and annual OJ get-togethers

OJ's culture is like no other. We appreciate the journey, celebrate the success, and have a lot of fun! Our social calendar has become the envy of the industry, from our glittering Christmas parties and monthly office drinks, to our infamous Summer festivals, we sure know how to celebrate in style.

Our awards

Our international expertise is best demonstrated by our success in a multitude of awards. We're passionate about what we do and recognition in these prestigious awards is testament to our professionalism, industry knowledge and excellence in delivery.



Conclusion

5 bénéfiques

1. Le but est de montrer qui vous êtes et les avantages de venir travailler chez vous.
2. L'employer branding permet d'attirer davantage de candidats sur un marché souvent difficile
3. Montrez votre ADN et soyez authentique
4. Une marque forte vous aidera à développer le sentiment de reconnaissance et d'appartenance parmi vos employés actuels.
5. Vous améliorerez la rétention de vos employés et diminuerez votre turnover
6. **C'est un effort commun à tous niveaux !**



L'amélioration de l'acquisition de talents

- Les mauvais recrutements coûtent cher

Environ 74 % des entreprises font de mauvais choix en matière d'embauche. Et chacun de ces mauvais recrutements coûte en moyenne 15 000 €.*

*Career Builder

L'amélioration de l'acquisition de talents

Connaissez vos postes sous toutes les coutures !

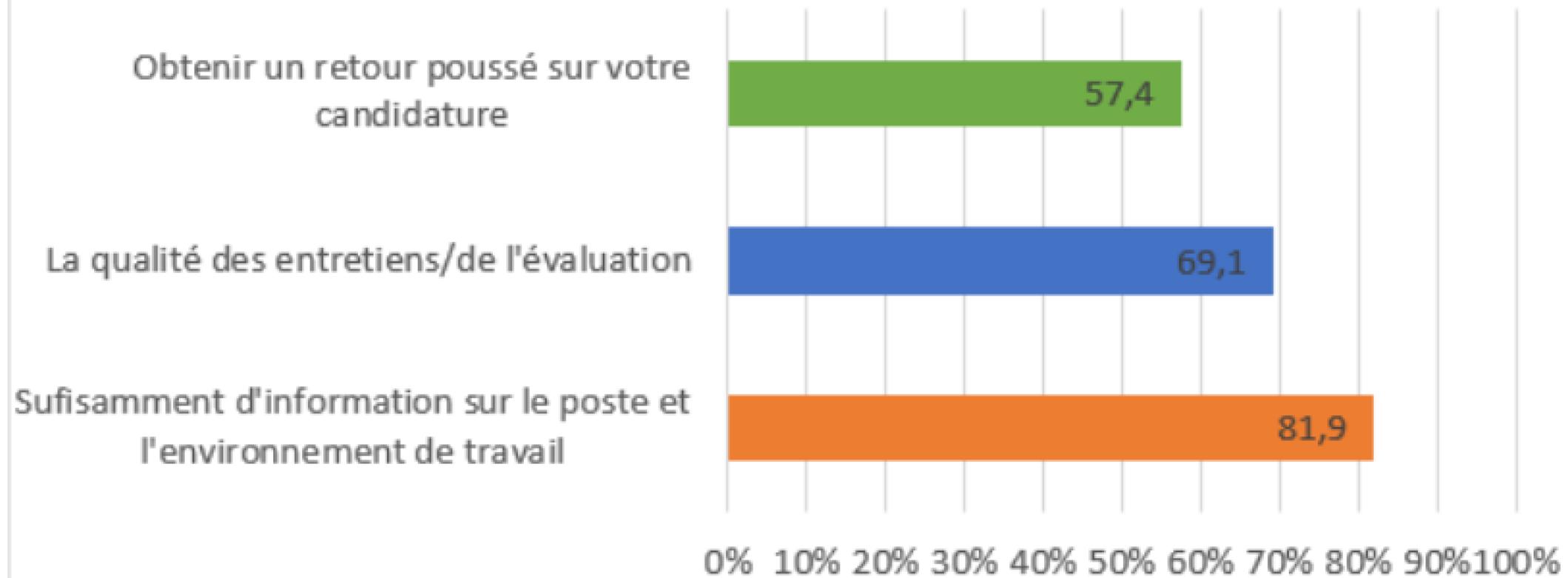


- L'équipe & le management
- Les possibilités d'évolution
- Les problèmes passés
- La vision future
- Votre employer branding
- Vos avantages concurrentiels

Tips & tricks

- Soigner sa marque employeur.
 - Rédiger une offre claire et détaillée.
 - Multiplier les canaux de diffusion de l'offre.
 - Simplifier le processus de sélection.
 - Automatiser les démarches administratives chronophages.
 - Flexibilité métier
- 
- Job Boards (Ict Jobs, Monster, Stepstone, Linkedin etc...)
 - Réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Tik Tok...)
 - Linkedin posts (Teams & event)
 - Universités
 - Annonces mémorables/marquantes

Les 3 critères les plus importants lors d'un processus de recrutement - selon des étudiants en Master d'école de commerce



Personne n'est parfait

La plus-value d'une agence de recrutement

Pourquoi travailler avec une agence de recrutement ?

Le sales speech

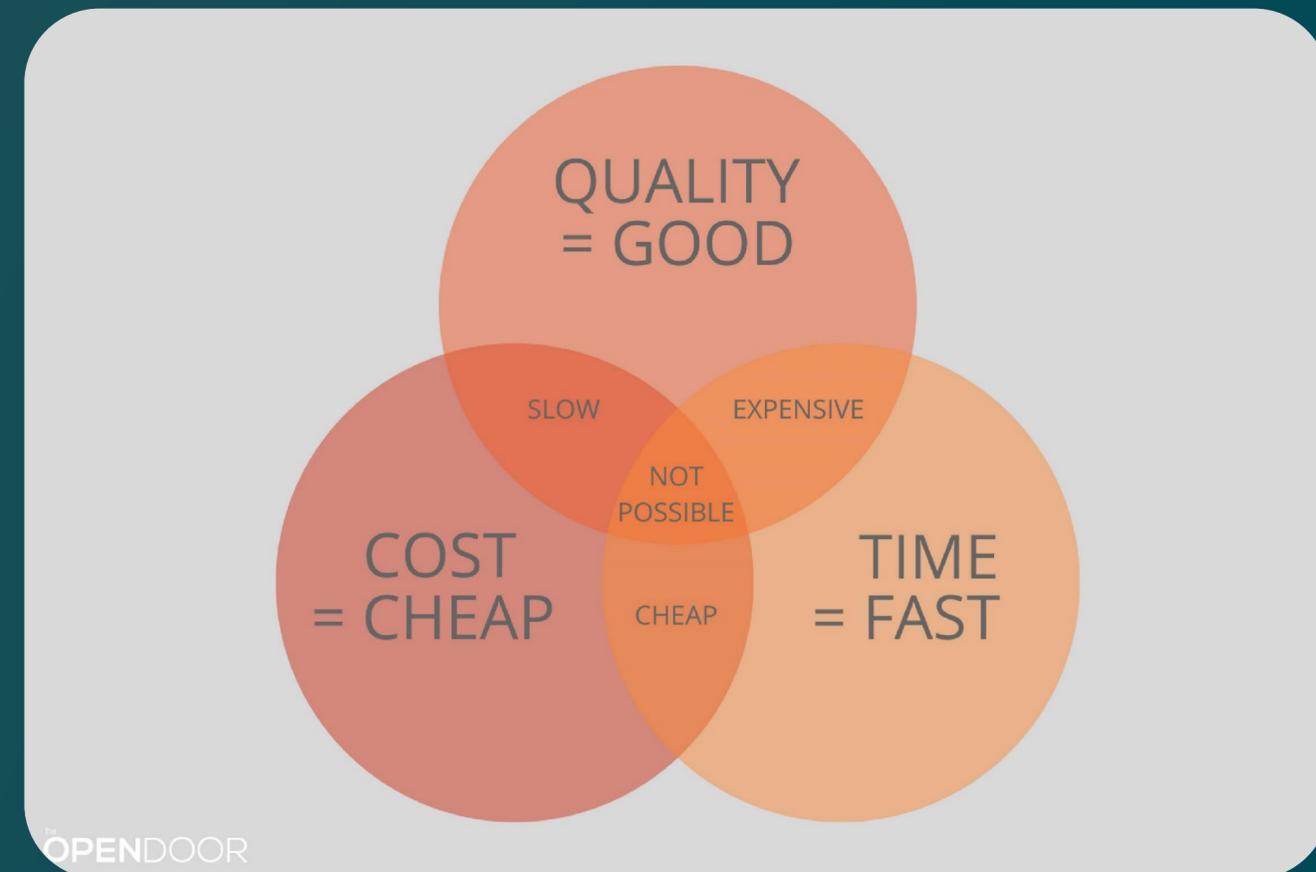
- Les outils à dispositions
- Le choix des profils
- Le réseau établi
- La réputation (employer branding)
- La spécialisation des consultants/acteurs
- La base de donnée des candidats
- La disponibilités des candidats
- ...

En profondeur

Time is money, money is time ...

Le candidat va/est:

- Refuser une contre offre
- Motivé par la position
- Dans le scope technologique/technique
- Activement à la recherche
- Dans la localisation proche
- Dans le budget
- Dans le secteur demandé (engineering)
- Disponible rapidement
- En exclusivité avec l'agence – moins de compétition
- Compliance (freelance & subcontracting)



Win/Win

Accompagnement

Temps/productivité

Compétences

Choix

Confidentialité

Risques

Economies

Qualité & employer branding

Passez via une agence ne requiert aucun frais, c'est un investissement

“Les investissements d'aujourd'hui sont les profits de demain et les emplois d'après demain.”

Comment l'industrie du recrutement a-t-elle évolué au cours des trois dernières années ? En dix points clés

1. La visio, l'entretien privilégié.
2. Le marketing et la marque employeur toujours au cœur du recrutement.
3. La flexibilité, partie intégrante du package
4. Le marketing de recommandation en hausse constante
5. Les processus de recrutement raccourcis
6. Les softs skills : de plus en plus importants face au contexte sanitaire. (Autonomie et capacité d'adaptation)
7. Diversité et inclusion
8. Une expérience optimale pour le candidat (Y & Z)
9. L'augmentation des plateformes de recrutement
10. Diversité des canaux et moyens de recrutement

Bonus : Avènement des droits d'auteur

Questions



TALENT ACQUISITION & RETENTION ONLINE SUMMIT

COMMENT RECRUTER ET FIDÉLISER
LES MEILLEURS TALENTS EN 2022 ?

SACANF
2022

8 MARS | 13H

RÉSERVEZ VOTRE PLACE

OliverJames *sodexo* **UPTHRUST** *sdworx* **KOEN
BLANQUART**

OliverJames *sodexo* **UPTHRUST** *sdworx* **KOEN
BLANQUART**

RÉSERVEZ VOTRE PLACE



Tony Swinnen

SD Worx, HR Talent & Development Specialist

PRESENTATION

Growth hacking pour les RH : comment acquérir des talents à grande échelle en 2022 ?

3 choses que vous allez apprendre :

- Comment utiliser le growth marketing pour recruter des talents ?
- Comment minimiser les risques et optimiser la rentabilité de l'acquisition de talents ?
- Comment obtenir une vision claire des résultats finaux et du nombre de nouveaux prospects/candidats ?

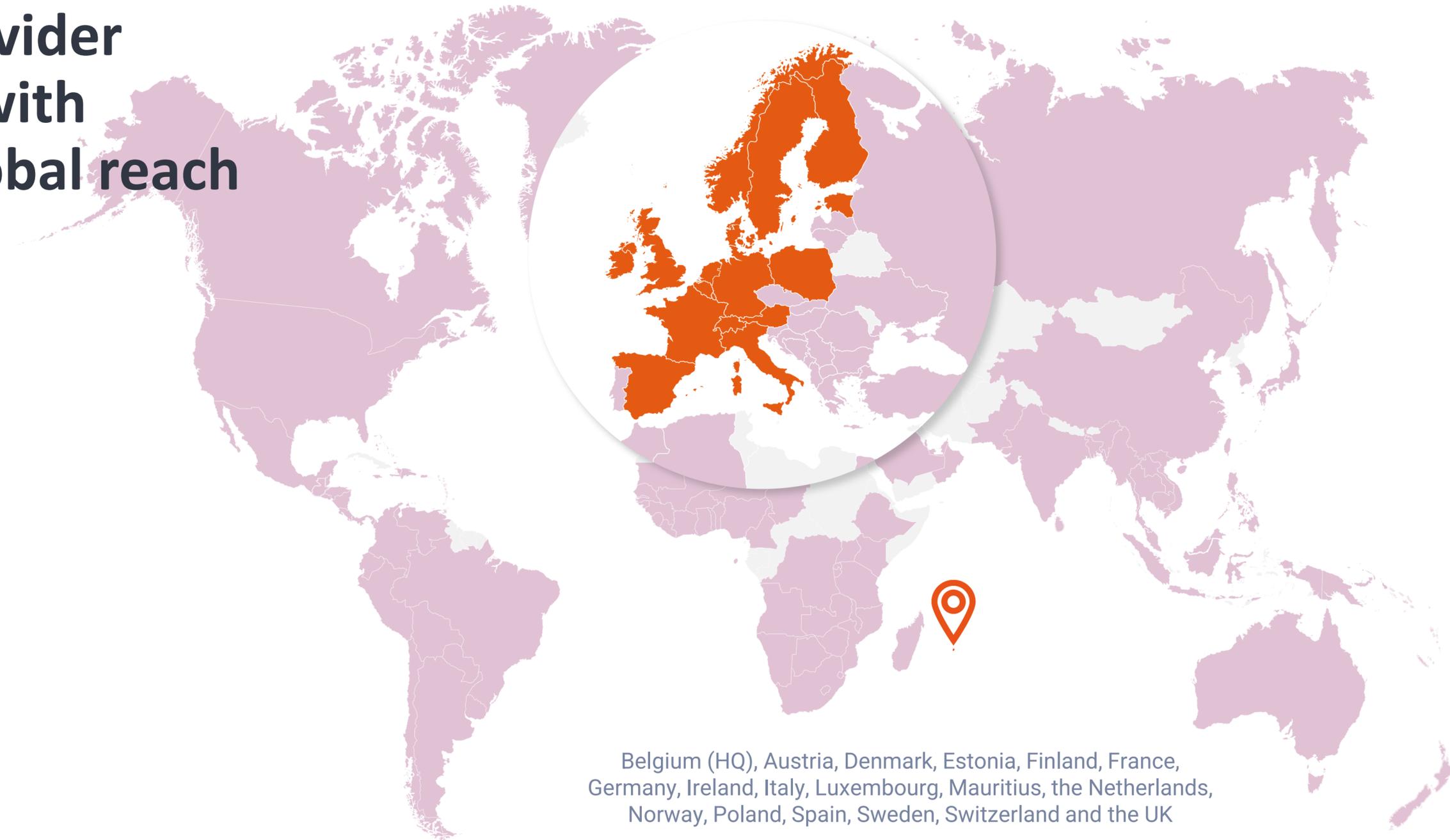


SD Worx

Thinking differently about talent acquisition

We are a leading provider of People Solutions with European roots & global reach

-  Staffing & Recruitment
-  Core HR
-  Payroll & Reward
-  Workforce Management
-  Talent & Careers



Belgium (HQ), Austria, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Ireland, Italy, Luxembourg, Mauritius, the Netherlands, Norway, Poland, Spain, Sweden, Switzerland and the UK

 **+75**
Years of experience

 **+5,000**
Temp workers/day

 **+5,300**
HR Professionals

 **+5,000,000**
Payslips per month

 **+76,000**
Clients

 **+150**
Countries covered

 **€ 825 mio**
Total turnover 2020



HR – centre of expertise

- Talent
- Engagement
- Analytics

SD Worx – Tony Swinnen



EUROPE 2015-2050

Wanted: Brawn and Brains

Population in millions Total 2015 2050 variation	Europe 505 500 - 5	Germany 81 75 - 6	France 64.4 71.1 +7	UK 64.6 75.4 +11	Spain 46.1 44.8 -1.3	Italy 60 56.5 _3.5
Under age 20	- 8.4	- 1.8	0	1.3	- 1.5	- 1.1
Adults 20-64	- 49.1	-11	0	+2.3	-7.3	- 8.6
65 and more	+ 51.2	+ 7	6.4	+7	+7.3	+6.4
Of which 80 and more	+ 33.1	+ 6	+ 4	+ 4.3	+3.6	+4.7

Labour market or simple demographics



The big resign?

The big resign?

Hire with the backdoor open?

Belgian labour market still on lock

How is it in your company



For Life For Work

Purpose

Protean career

New Generation and loyalty

Tailor made

The answer ? Like HR always did ?

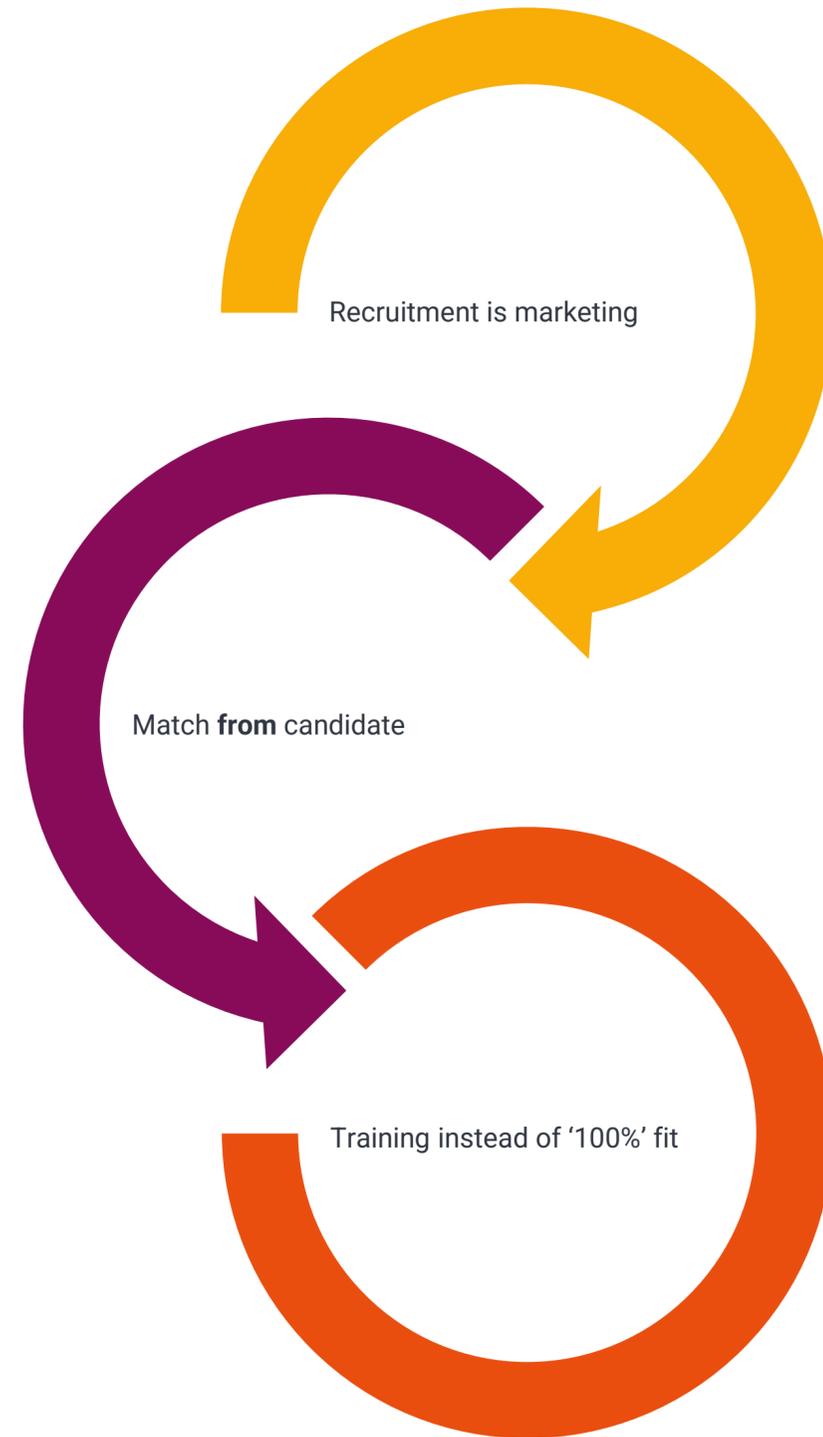
What is the cost per hire?

How long does it take to ?

What do with all those visitors/talent pools?



Or let's try something different



Upthrust is a **global digital business acceleration office**

The talent of HR is to recruit the right people.

More focus on onboarding

What if we sell a job like a car



QUALIFICATIONS

- Bachelors Degree. Business or Management preferred
- 10+ years experience at a senior sales level and/or marketing capacity
- Excellent communication skills
- Proven track record of building, training, motivating a sales team/department

RESPONSIBILITIES

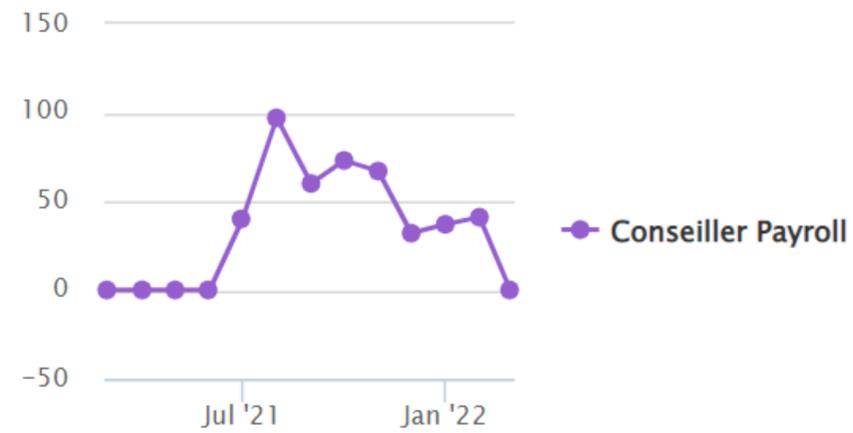
Build, train and mentor own team
Establish systems and processes to drive sales
Create and manage budget
Manage sales department by setting and monitoring goals

Send your resumes to hrepietasystems.com
Or visit us at Pieta Systems Building, 218 Payton Road, Tulsa, OK



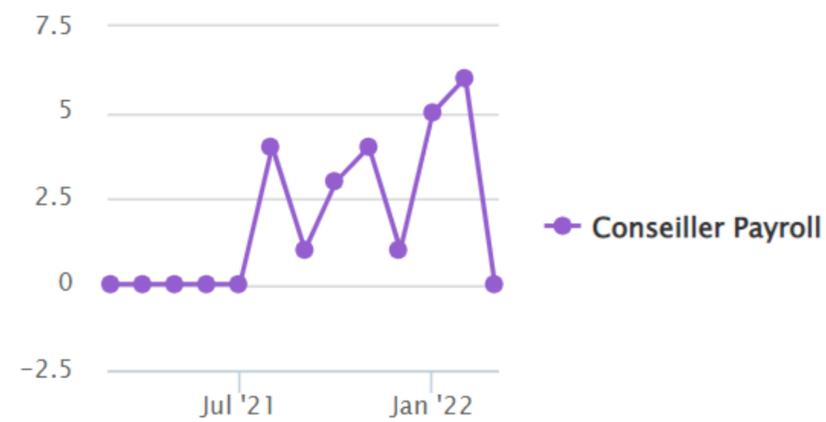
Facts of the inside out approach

Visits between 03/03/2021 and 03/03/2022

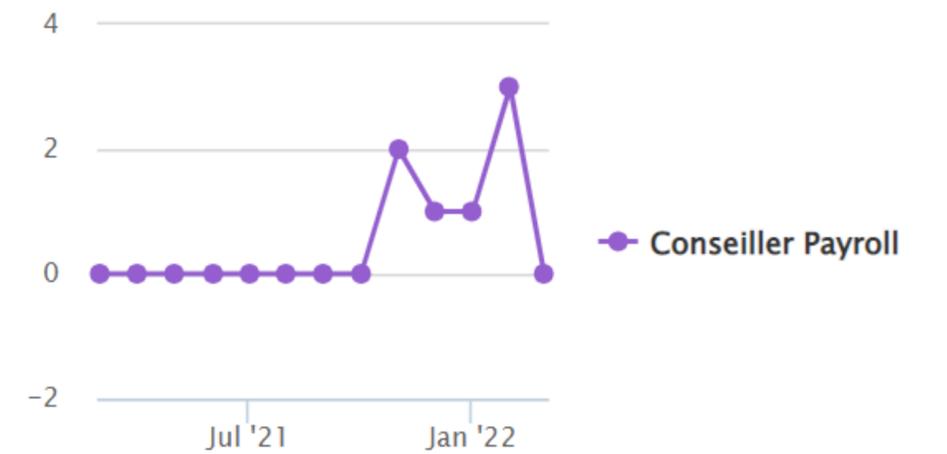


Applications Completed

between 03/03/2021 and 03/03/2022



Qualified between 03/03/2021 and 03/03/2022





Arthur Guiot

Upthrust, Senior Growth Marketer

PRESENTATION

Growth hacking pour les RH : comment acquérir des talents à grande échelle en 2022 ?

3 choses que vous allez apprendre :

- Comment utiliser le growth marketing pour recruter des talents ?
- Comment minimiser les risques et optimiser la rentabilité de l'acquisition de talents ?
- Comment obtenir une vision claire des résultats finaux et du nombre de nouveaux prospects/candidats ?



UPTHRUST

by The House of Marketing

ACCELERATE YOUR TALENT ACQUISITION

START NOW

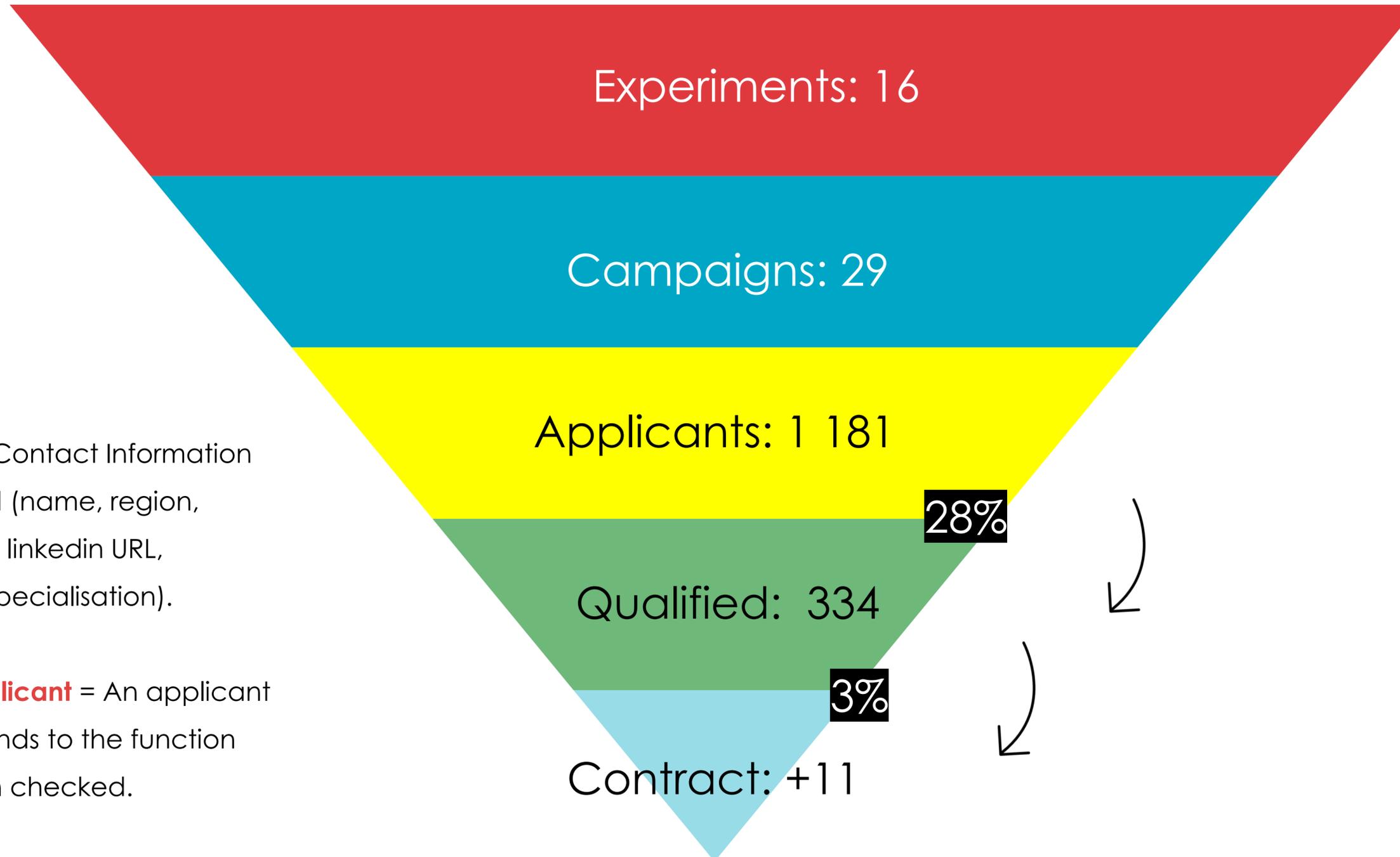


16/03/2022

www.upthrust.eu

Example results- Growth experiments

SD Worx Payroll Senior Officer – 8 weeks sprint



- **Applicants** = Contact Information fully collected (name, region, email, phone, linkedin URL, language & specialisation).
- **Qualified Applicant** = An applicant that corresponds to the function and has been checked.

What's the difference?

Traditional HR

vs

Growth Marketing HR

You certainly have tried all these ones,

- ✓ Career pages on your website
- ✓ Headhunters
- ✓ Traditional targeting methods

But might have forgotten those,

- 🚀 Build a full funnel from ad to application
- 🚀 Use UGC of your team
- 🚀 Advertise on Tiktok

Budget Spent: €50K (Pre-defined budget)

Budget Spent: €47K (Flexible budget, allocated during the process)

Cost/Applicant: ?
Cost/Qualified: ?

Cost/Applicant: €40
Cost/Qualified: €143

Cost/Contract: €10-15K

Cost/Contract: €4,2K

- + 1000 candidates for other functions
- + 200 qualified applicants as reserve



Arthur Guiot

- Growth Marketer
- Online Ads specialist (social, SEA, programmatic)
- Remote work enthusiast, salsa dancer

Quick Resume

- 1 year @Hermès – Marketing Data Analyst
- 6 months @Bank of New York - Marketing Analyst
- 4 years freelancer – Growth Marketer
- 1,5 year @Upthrust – Growth Marketer

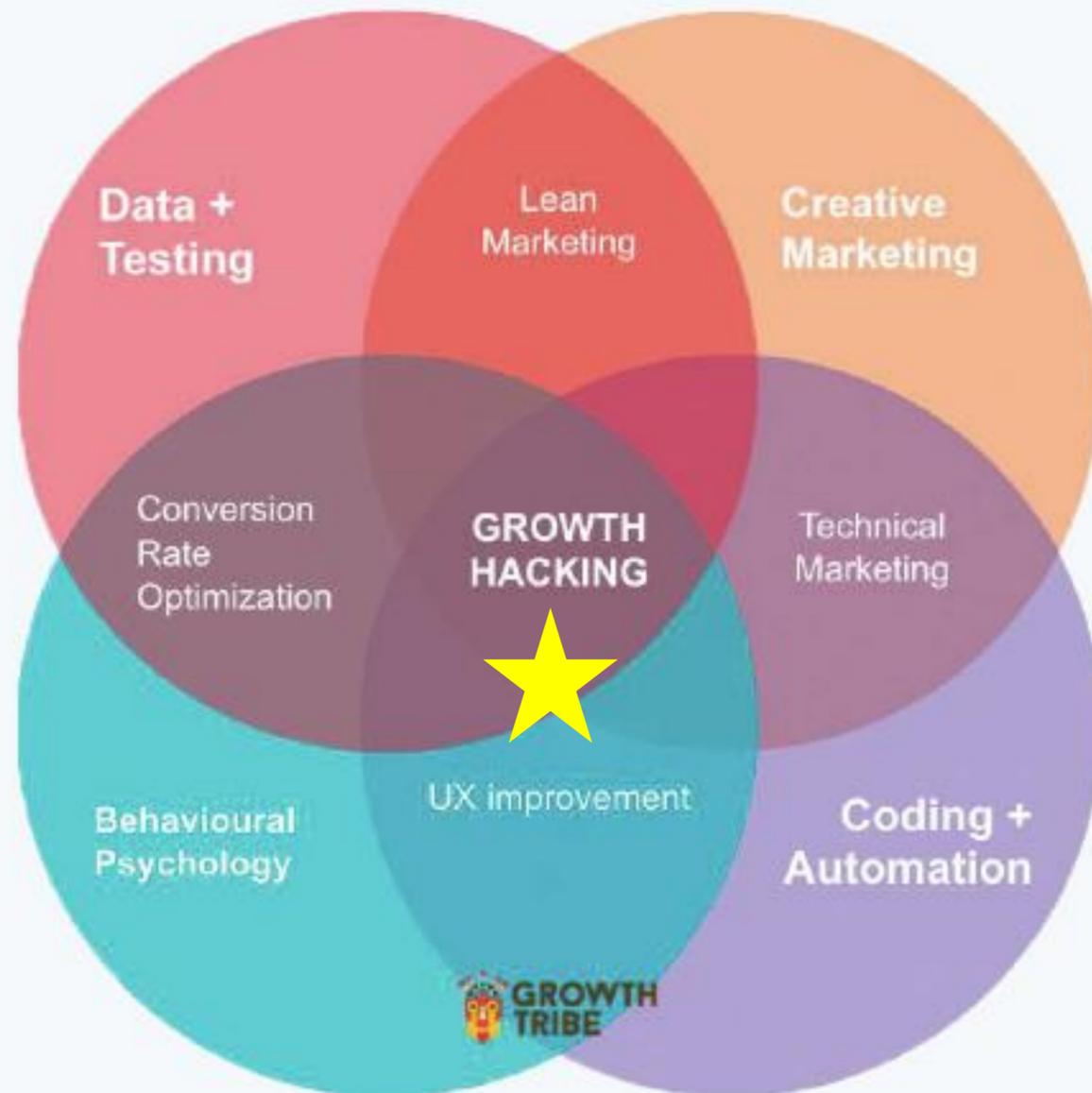
arthur.guiot@upthrust.eu

www.linkedin.com/in/arthurguiot/

What is growth marketing?

*“Growth marketing is the tracked process of **rapid experimentation across marketing/advertising channels** to identify the most effective & efficient ways to grow a business. The art is in **institutionalizing what works & dropping asap what does not work.**”*

What is growth marketer?



Background in economics or high business acumen required!

"A growth hacker is someone who has thrown out the playbook of traditional marketing and replaced it with only what is testable, trackable, and scalable. Their tools are e-mails, pay-per-click ads, blogs and platform API's instead."

- Ryan Holiday

- **OBSESSED BY DATA**
 - KNOWS HIS CUSTOMER EXTREMELY WELL
 - MEASURES EVERYTHING
- **CREATIVE**
 - THINKS DIFFERENT
 - PUSHES THE LIMITS
- **CURIOUS**
 - LEARNS EARLY, LEARNS OFTEN, LEARNS FAST
 - POKES AROUND
- **SOMEONE WHO GETS HIS HANDS DIRTY**
 - GETS IN AT THE CODE & PRODUCT LEVEL
 - MAKES, LAUNCHES & BREAKS STUFF

4 KEY MESSAGES

**ABOUT THE HR
MINDSET CHANGE**

#1

**THE BIG RECRUITMENT
IDEA DOESN'T EXIST.
TRY 100.**

#2

**INSTALL A RAPID HR
EXPERIMENTATION
MINDSET.**

#3

**THERE ARE REAL PEOPLE
BEHIND.
ACT RESPONSIBLY.**

#4

**DON'T GET EMOTIONAL.
ONLY TAKE NUMBER-
BASED DECISIONS**

I have a HR test in mind – where do I start?

Describe your
challenge

Describe your HR challenge as concrete as possible.

ANGLES

Every theme can be brought via different angles and thus different messages.

MESSAGE

Every angle can be communicated in different messages.

EXPERIMENT

Define your experiments

WE BELIEVE THAT...

“Applicants are more inclined to apply if they know the salary beforehand.”

TO VERIFY THAT WE WILL...

Make an “Easy Apply” job application with the brutto salary in the title.

AND MEASURE...

applicants

WE ARE RIGHT IF...

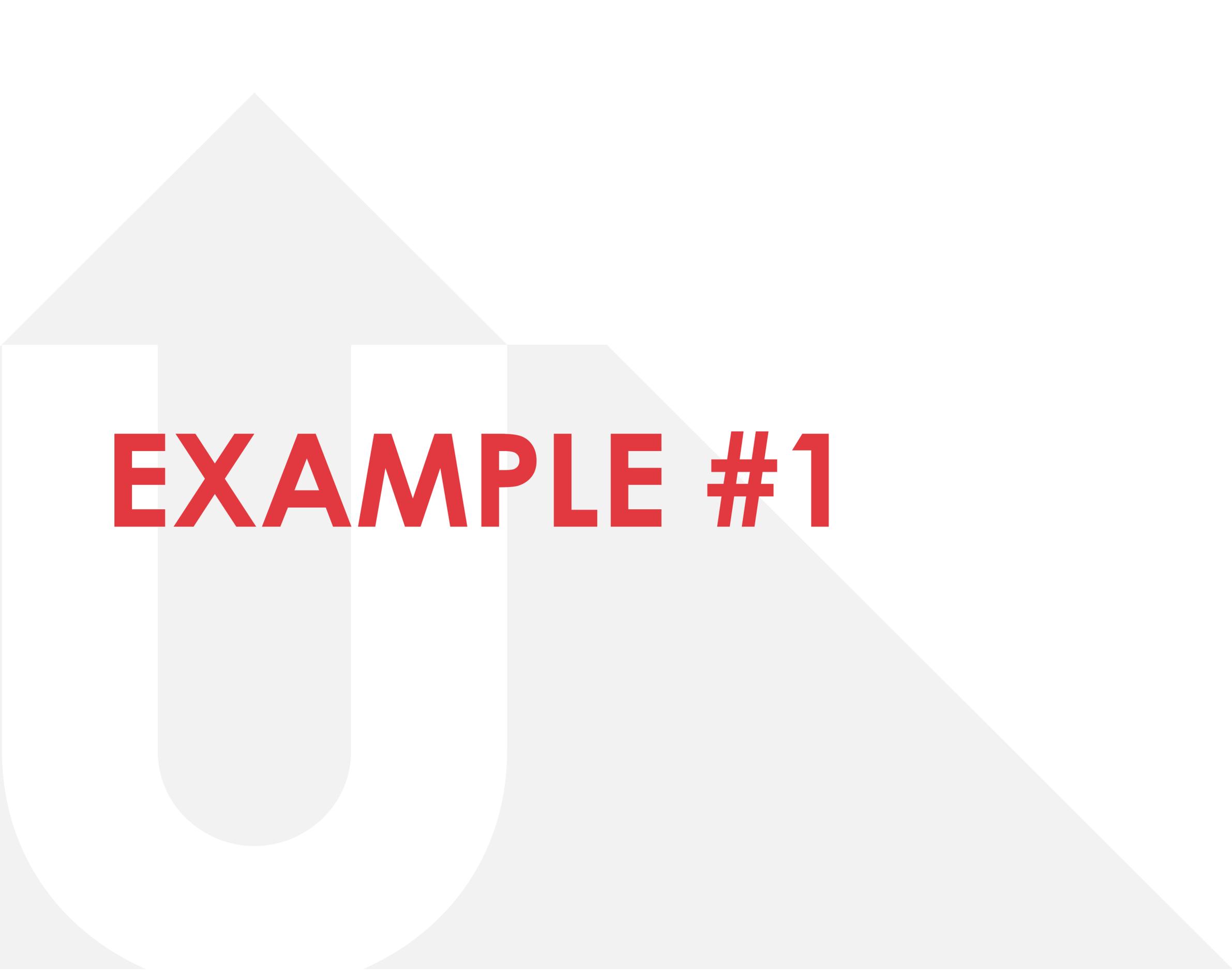
applicants > # applicants in the previous job post for the same timeframe.

RESULT:

- Success on LinkedIn
- Unsuccessful on Facebook

NEXT STEPS:

Focusing on LinkedIn – try with a salary range, try with a golden salary, try with salary in capital letters. etc.



EXAMPLE #1



EXAMPLE: Advertise your offer



SD Worx (BE - Dutch)
Sponsored · 🌐

Heb jij de ambitie om HR & payroll expert te worden? 😎

...see more

Ben jij een Young Payroll Potential?

sdworx

SDWORX.COM/MOBIELE-PAYROLL...
Start jouw carrière met een voorsprong bij SD Worx

APPLY NOW

Like Comment Share

Instagram

SD Worx
Sponsored

Obtenez une vraie formation RH.

sdworx

Apply Now

Un beau tremplin pour votre carrière
Vous êtes diplômé en RH ? ... more



Solliciteer nu in 2 klikken!

sdworx

SD Worx

Wij zoeken een payroll adviseur!

Tijdige en correcte uitbetaling van lonen is het allerbelangrijkste voor elke organisatie. En zo'n loonspecialist zorgt voor veel werk.

Wil jij doorgroeien tot een payroll specialist?

Volgende

Jouw regio

- Vlaanderen
- Wallonië
- Brussel

Geef de URL link naar jouw CV of LinkedIn profiel hier:

Voer je antwoord in.

Volgende



EXAMPLE: Advertise your offer

SD Worx Belgium
42.766 volgers
Gepromoot

A developer job to fulfill your growing career! 🚀

Become Full Stack Dev at SD Worx.

- Build software for a leading HR company across Europe & Mauritius.
- Opportunity to grow within the various positions in the company.
- Nice environment and dynamic agile teams.

Would you be our next team member? 🤖

Apply now! All you need is a resume.



SD Worx - A job with growing opportunities.
get.sdworx.com

[Solliciteren](#)

SD Worx Belgium
42.766 volgers
Gepromoot

SD is hiring! 🤖

We're looking for someone who has:

- Substantial knowledge of software development with the common programming language C# by using Visual Studio & Azure DevOps.
- A lot of drive and passion for software development.

Apply now!



SD Worx is hiring: Full-Stack Developer, ready to take it to the next level?

- Join the team all over the world
- Enjoy an agile environment with flexible working hours
- Excellent compensation and benefits with no boring days!

Level UP with 

All you need is a resume and experience!
get.sdworx.com

[Solliciteren](#)

Job offer - Full-Stack Developer in an international HR company!

- Strengthen the product development teams in Belgium, Germany, UK and the Netherlands
- Flexible working from home or from the office and flexible hours
- Excellent compensation and benefits

[Apply online!](#)

SD Worx is the leading Payroll & HR services provider in Europe.

SD Worx specializes in human resources management providing a full-service to clients. From HR and Payroll support to HR and Talent acquisition. The company grows performance through technology, innovation and data-driven insights.

- Over 70.000 companies spark success with SD Worx
- Expand your horizons with an international career

At SD Worx, you'll have

- Competitive salary and numerous benefits
We offer:
- Health cover
- Life insurance
- Comfort and a dynamic job
Enjoy independence and flexibility with our flexible way of working.
- Never stop learning and building cool stuff
We focus on your personal development and training.

Overview of the main tasks

As a developer, you'll build future-proof products for our customers in an agile way of working.

- Create software for our users in teams
- Design modules and business process logic
- Collaboration with the stakeholders
- Troubleshooting and error correction

[Apply now](#)

5 years XP required

We require high-level players. Exception can be made if you are eager to learn and interested in new technologies.

Expectations, experiences & knowledge

- Substantial knowledge of software development (using Visual Studio & Azure DevOps)
 - C#
 - Angular (version 4 or higher)*
 - JavaScript, TypeScript
 - Entity framework, unit testing
 - REST API
 - HTML, CSS
 - SQL, MS SqlServer
- *Basic knowledge of both languages is required
- English, confident in speaking and writing
- Successfully completed studies or trainings in IT, mathematics or similar degree

[Go to the next level](#)

Apply for the position of Full-Stack Dev

- Submit the form
- This week, check your email or phone
- Pass 2 interviews
- Start your career at SD Worx

First Name *

Last Name *

E-mail *

Phone *

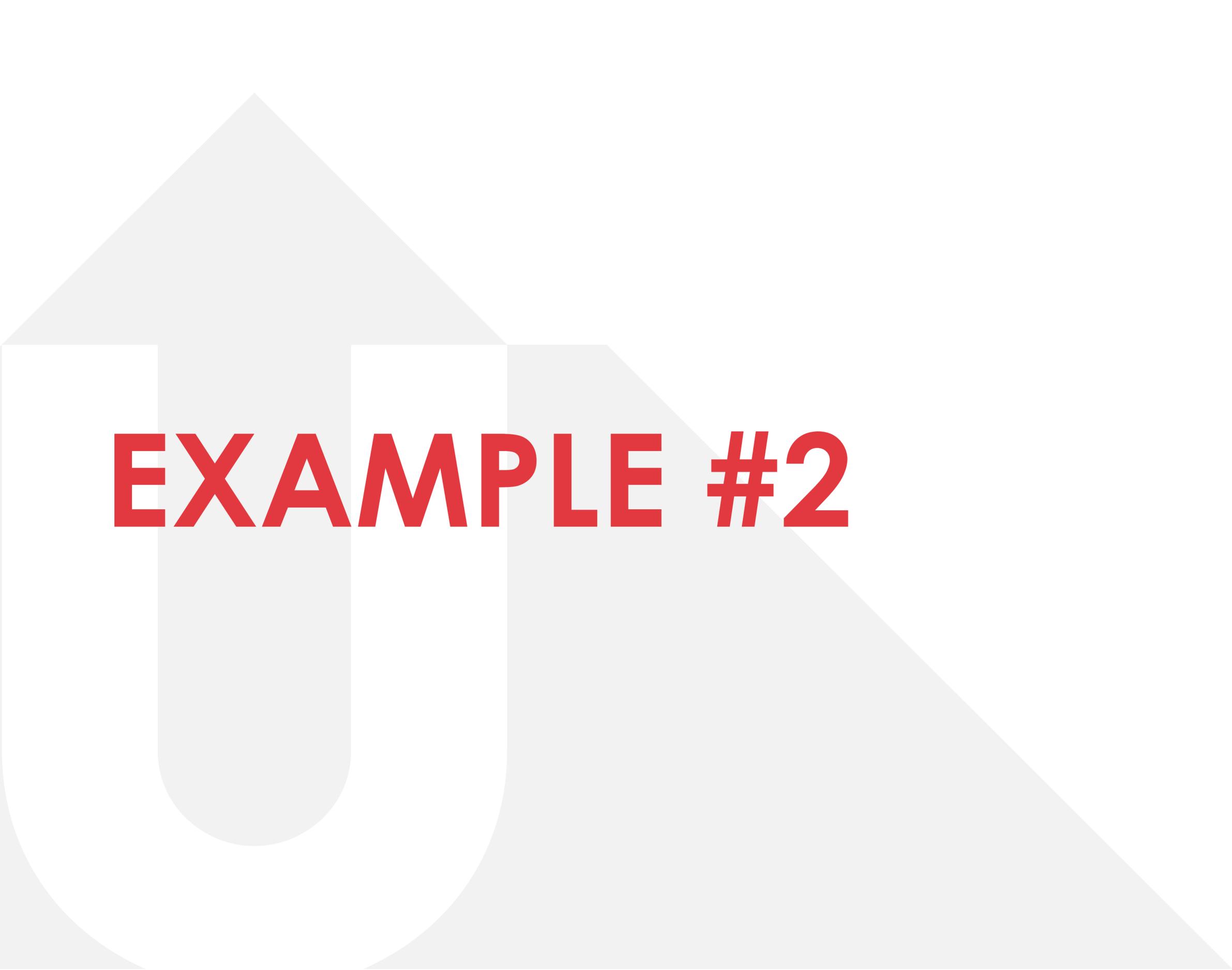
LinkedIn or GitHub URL

Resume *

[Apply online](#)

LP: <https://get.sdworx.com/full-stack-poland/>

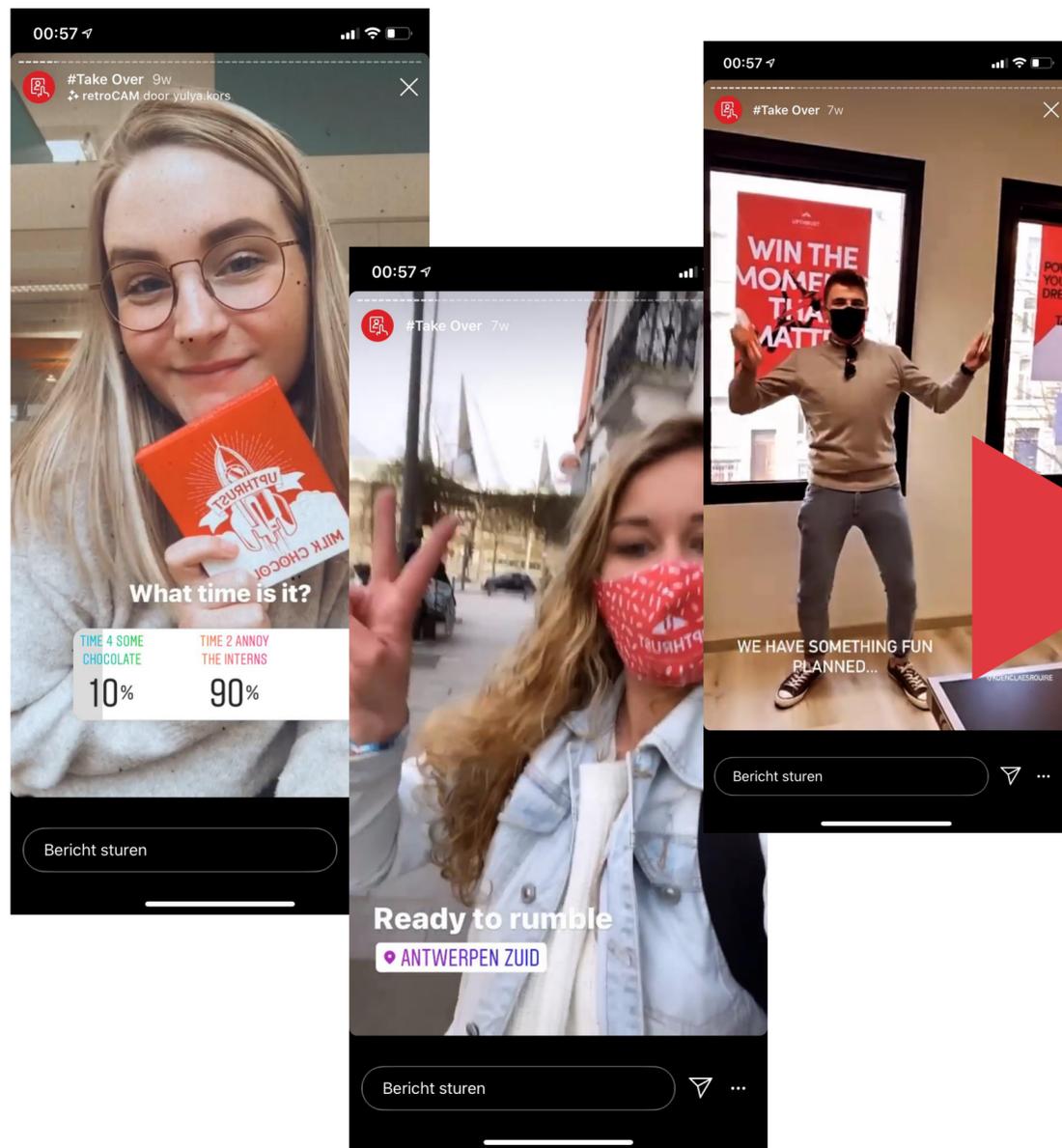
LP: <https://get.sdworx.com/full-stack-mauritius/>



EXAMPLE #2



EXAMPLE: UGC



JOIN NOW

Apply for this position

First Name*

Last Name*

Email*

Phone*

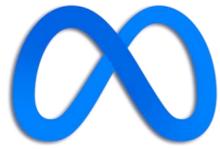
LinkedIn URL*

Extra remarks

Launch

Team members show what's it like at...

Retarget the ones who watched +50% of the video



EXAMPLE: UGC



 **SD Worx (BE - Dutch)** Sponsored ·  

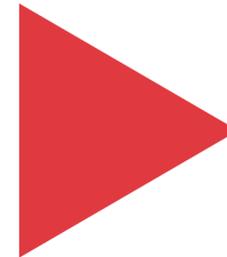
Word jij de nieuwe collega van Monique?

Solliciteer dan nu voor onze vacature als mobiele payroll adviseur!

& hopelijk tot binnenkort in ons team 🥰



SDWORX.COM/MOBIELE-PAYROLL...
SD Worx zoekt nieuwe collega's! [APPLY NOW](#)



Solliciteer nu in 2 klikken! 



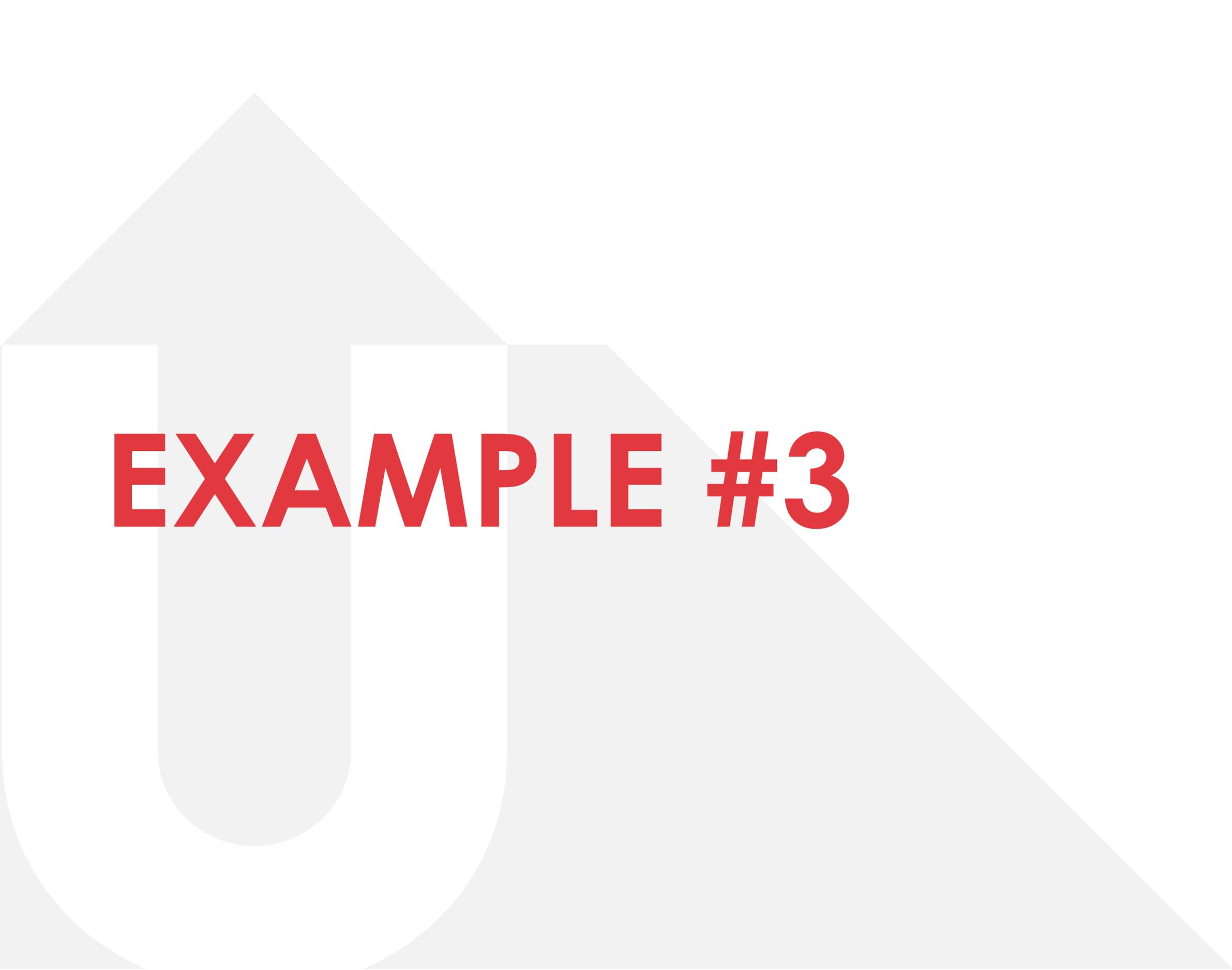

SD Worx

Wij zoeken een payroll adviseur!

Tijdige en correcte uitbetaling van de lonen is het allerbelangrijkste in een organisatie. En zo'n loonstrook vergt veel werk.

Wil jij doorgroeien tot een echte payroll specialist?

[Volgende](#)



EXAMPLE #3



EXAMPLE: Simplify Application Flow



careers.sdworx.com/search/

sdworx
For life. For work.

Home All jobs SD Worx Sub-Brands Entry level Field of work Language

Payroll Executive Limerick, IE, V94 RR8D 13-May-2021

[← Back to search results](#)

Search by Keyword Search by Location

[Show More Options](#) [Search Jobs](#) [Clear](#)

Get me alerts every days [Create Alert](#) [Share this Job](#)

[Apply now](#)

Payroll Executive

Limerick, IE, V94 RR8D

SD Worx is a leading European provider of Payroll & HR services with global reach. SD Worx's +4000 employees operate in countries all over Europe and in Mauritius. Our goal? We bring people solutions to life. So companies of any size can turn Human Resources into a source of value for the business and the people in it. Our people solutions span the entire employee journey, from getting people paid to attracting, rewarding, and developing talent.
7 month Fixed Term Contract

[Apply now](#)

[Start apply with LinkedIn](#)

[Apply Now](#)

Career Opportunities: Sign In

Already have an account?
Enter your email address and password (both are case-sensitive).

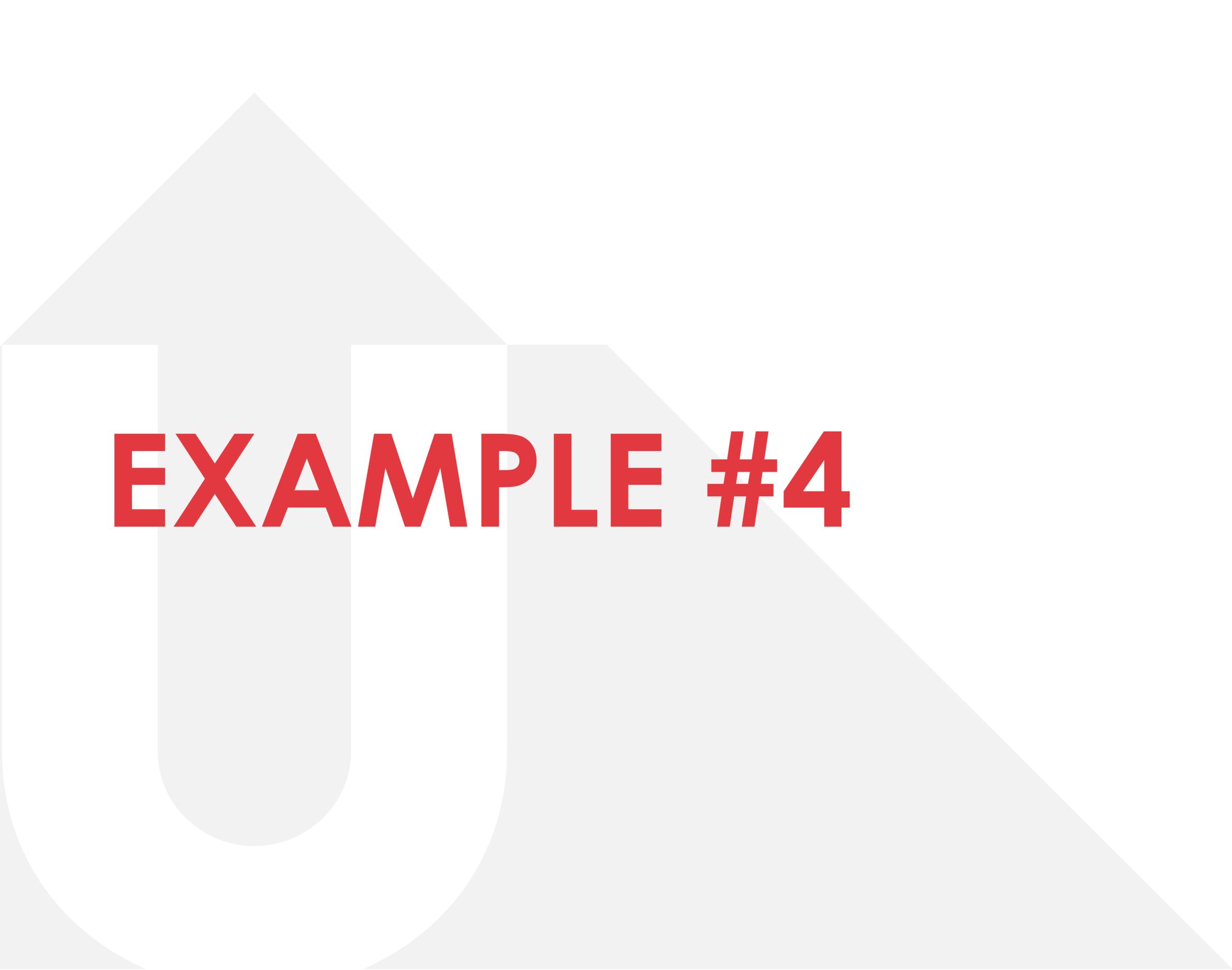
*indicates a required field.

*Email Address:

*Password:

[Sign In](#) [Forgot your password?](#)

Not a registered user yet?
[Create an account](#) to apply for our career opportunities.



EXAMPLE #4



EXAMPLE: Automate LinkedIn messages



[View LinkedIn Profile](#)

Step 1 - Engage with Profile

[View LinkedIn Profile](#)

Step 2 - LinkedIn connect 1 day from previous step

Message:

Hi there,

My name is Klaudyna and I work at SD Worx.
Haven't heard of us? Well... We've got news for you.

We are currently looking for a Senior/Lead FullStack Developer (C# & Angular), and based on your experience, it could be an exciting step.

Interested? Let's get in touch!

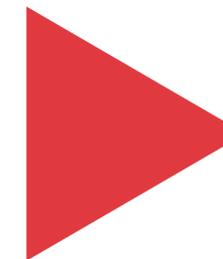
Follow-up Message:

Hi {{first_name}},

Glad we are connected!

I am keen to understand what the next steps are in your career as a developer!
What would be a dream position for you?

At SD Worx, currently, we are looking for a Senior/Lead FullStack Developer (C# & Angular).
Are you interested in taking a quiz to see if you're a potential candidate for us?



Message:

Hi {{first_name}},

Did you have the chance to look at my message?

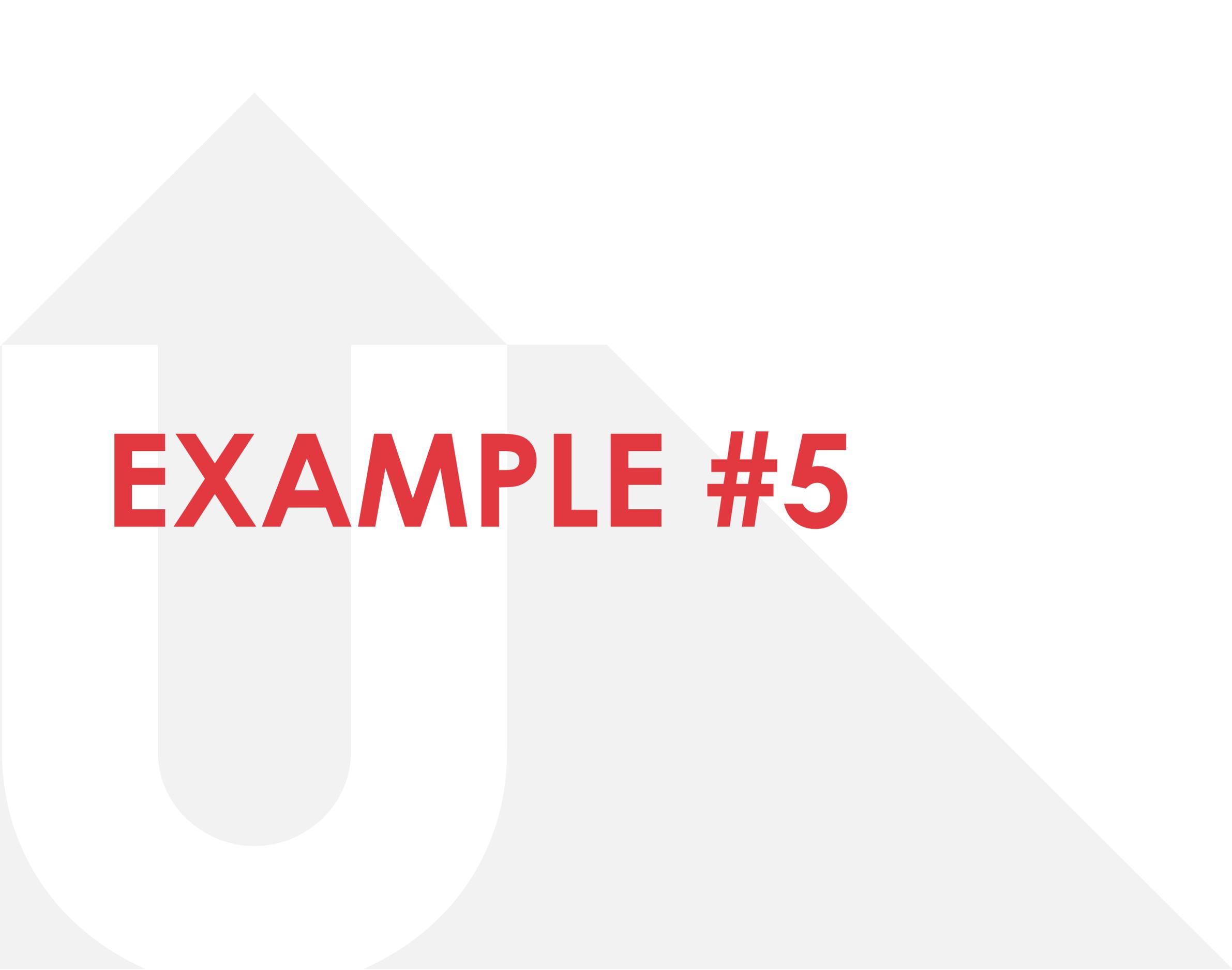
I believe we have common interests, therefore I would like to add you to my network.

I'm very curious to know more about your career as a developer!
Can you tell me a little more about your expectations?

Are you still doubting? Easy test your knowledge through this link: <https://get.stack-quiz-poland-ma/>

Kind regards,

Follow-up message 2 days after the previous action.



EXAMPLE #5



EXAMPLE: Use new channels



Hi there!

Are you ready to take the **Ultimate Demand Generation Quiz?**

Let's do it!

That's the spirit!

Question #1: What do MQL and SQL stand for?

Marketing Qualified Lead and Sales Qualified Lead

Correct!

Here comes the next question!

Question #2: You can lower c

CHOOSE AN OPTION

- Awarene
- Acquisiti
- Activatio
- Retentio
- Revenu
- Referral

sdworx
For life. For work.

Only 30% pass this test 🤖

Are you the full-stack developer we are looking for?

- Take the test & who knows, you might soon be starting as a Full-Stack Developer in an international HR company!
- Flexible working from home or from the office and flexible hours
- Excellent compensation and benefits

Take the quiz now 🚀

sdworx
Are you the developer that SD Worx is looking for?
Test your coding knowledge now!

START

1/7 →

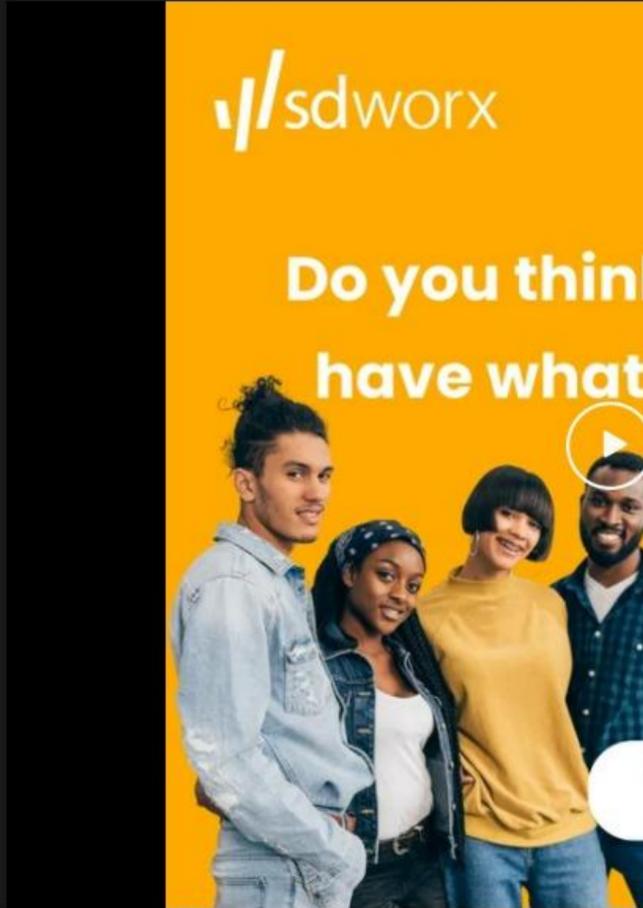


EXAMPLE: Use new channels

u/sdworx · Promoted

You have successfully completed studies or trainings in IT, Mathematics, or a similar degree? AND you have extensive experience (+5 years) or you are eager to learn? Take the quiz now and test your knowledge to discover if you are a perfect match for SD Worx.

get.sdworx.com



u/sdworx · Promoted

Only 30% pass this coding test 🤖 Are you the Full-Stack Developer we are looking for? Take the test & who knows, you might soon be starting in an international HR company! 😊

get.sdworx.com



sdworx
For life. For work.

Only 30% pass this test 🤖

Are you the full-stack developer we are looking for?

- ✓ Take the test & who knows, you might soon be starting as a Full-Stack Developer in an international HR company!
- ✓ Flexible working from home or from the office and flexible hours
- ✓ Excellent compensation and benefits

Take the quiz now 📌

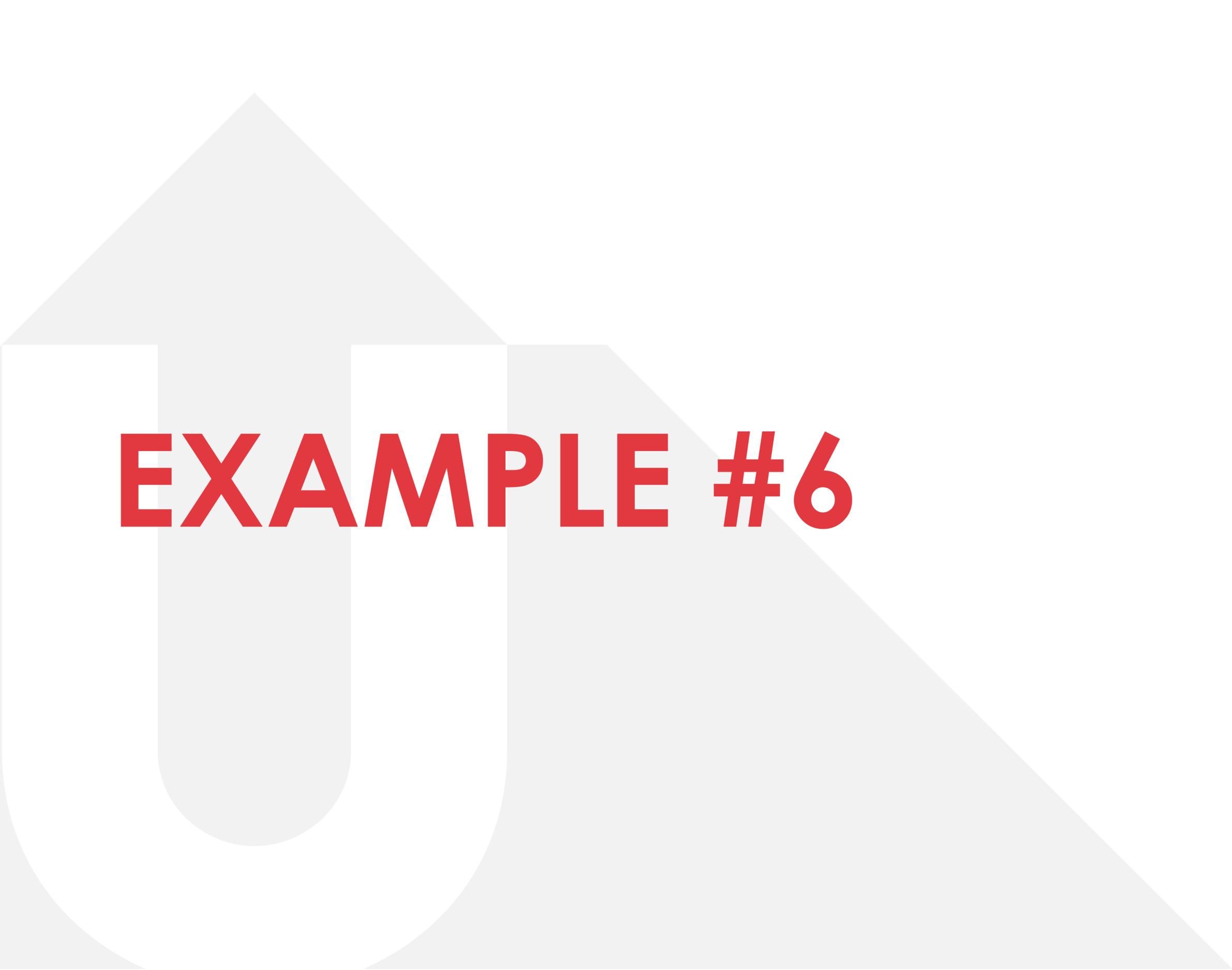
sdworx

Are you the developer that SD Worx is looking for?

Test your coding knowledge now!

START

1/7

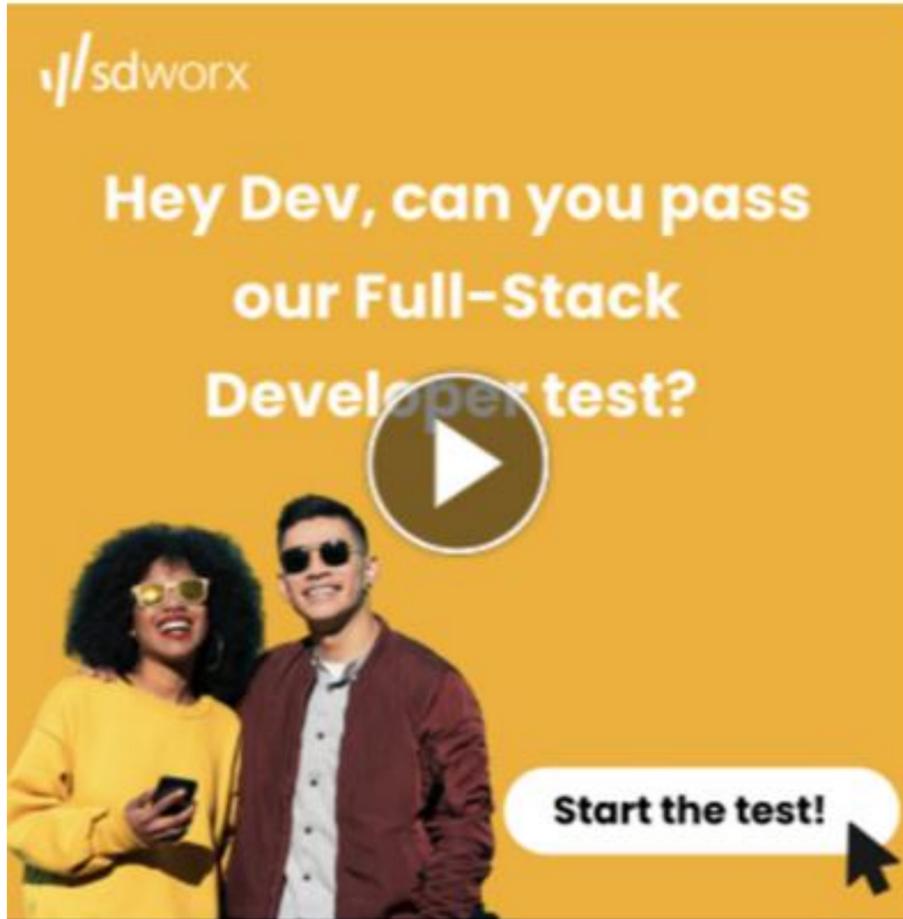


EXAMPLE #6

in ∞ EXAMPLE: Automate the qualification

SD Worx (MU)
Sponsored · 🌐

You have successfully completed studies or trainings in IT, Mathematics, or a similar degree? [...see more](#)



Hey Dev, can you pass our Full-Stack Developer test?

Start the test!

GET.SDWORX.COM
Can you pass our Full-Stack Developer quiz? 🤪

APPLY NOW

SD Worx (MU)
Sponsored · 🌐

How to start your dream Full-Stack Developer job?

- 1 Take the test below
- 2 Pass it...
- 3 Apply for the position
- 4 Pass the interview...
- 5 Enjoy excellent compensation & benefits + flexible hours & remote work possible

Want to learn more about this job offer?

Then start with the quiz now and get the full description!
Can you make it? 🧑‍💻



We are looking for IT professionals who've got rhythm.

GET.SDWORX.COM
Motivation needed in your developer career?

APPLY NOW

SD Worx Belgium
43,083 followers
Promoted

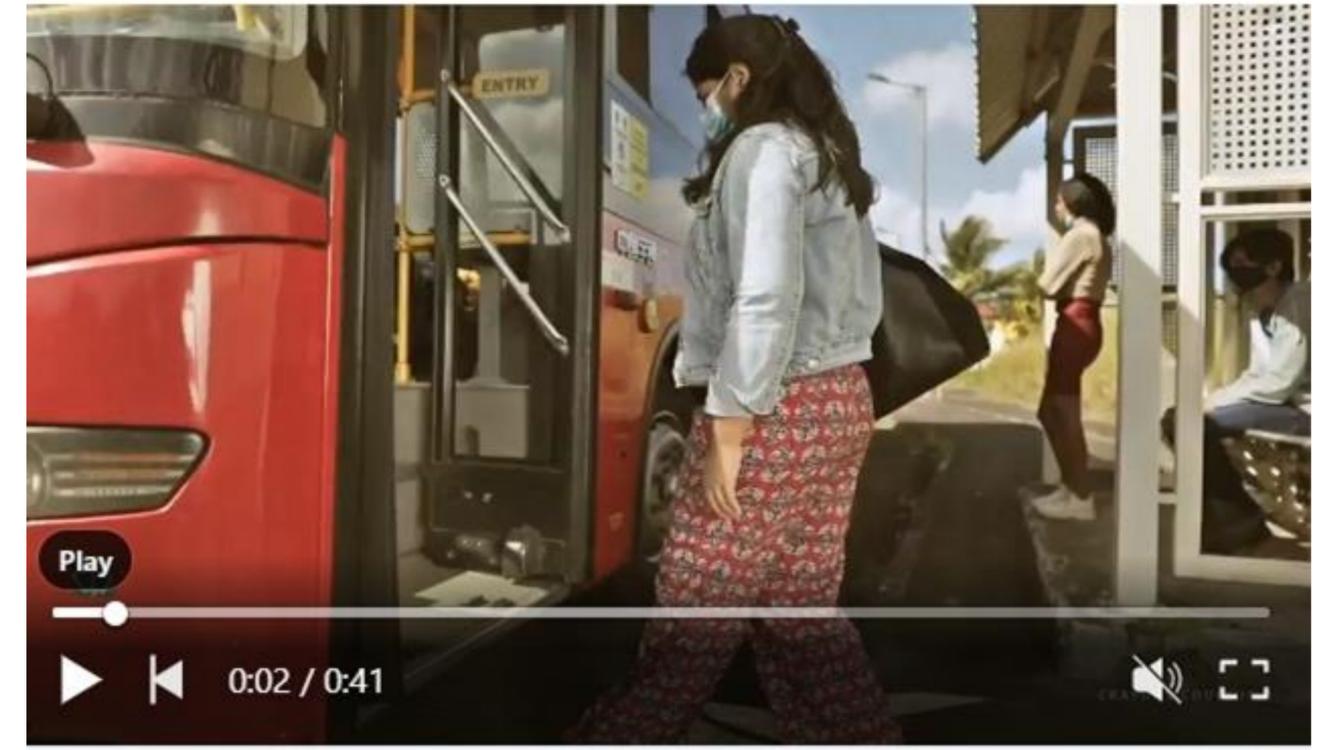
Are you getting bored with your current Developer position? 🧑‍💻

Then you should have some time to take this Full-Stack Developer quiz!

If you pass it... there will be a job offer at the end! 🧑‍💻

Ready to challenge your career in an international HR company?

Take the quiz now!



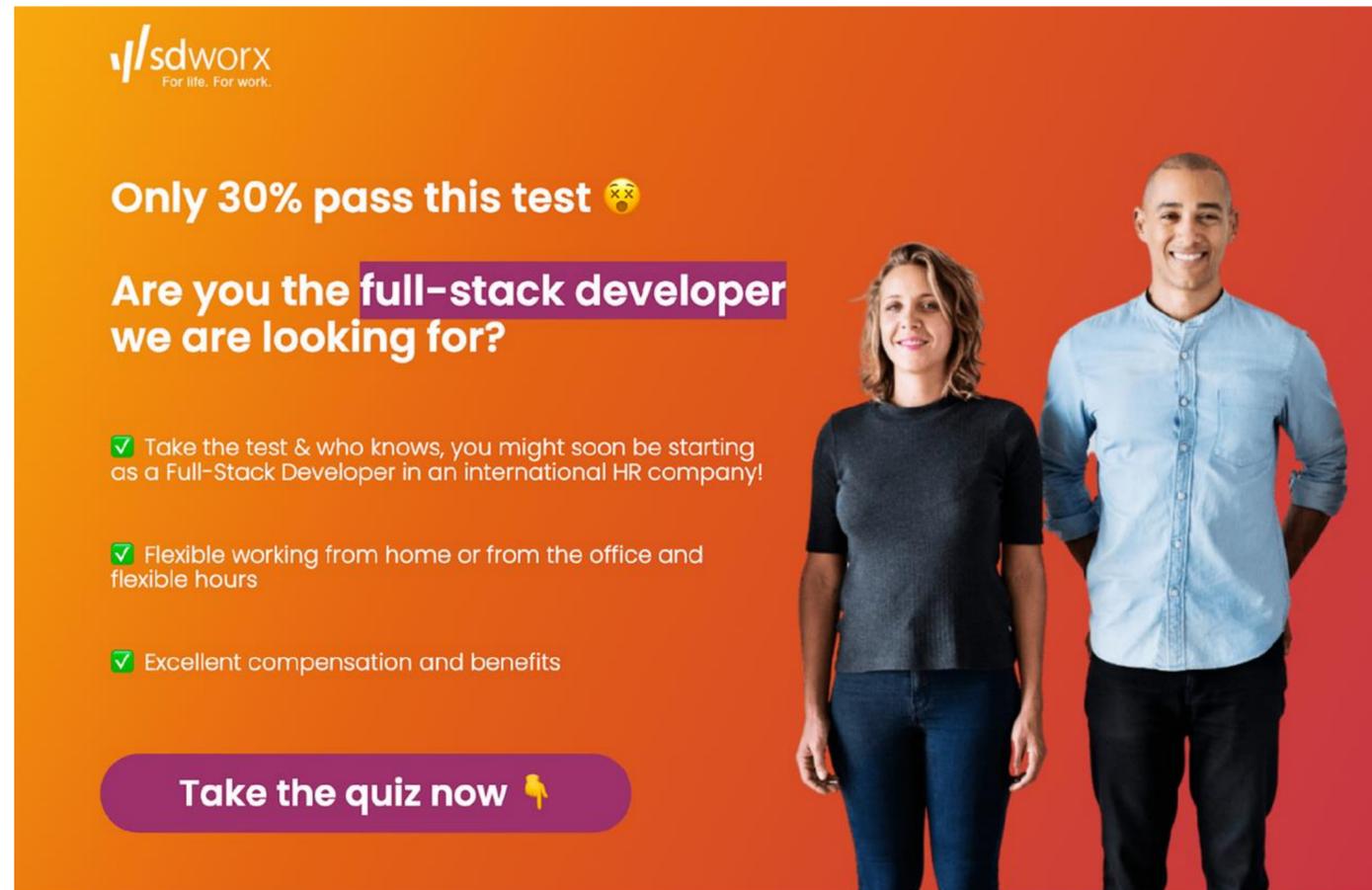
Getting bored as a dev? Take this quiz!

Join

GET.SDWORX.COM
Motivation needed in your developer career?

APPLY NOW

EXAMPLE: Automate the qualification



sdworx
For life. For work.

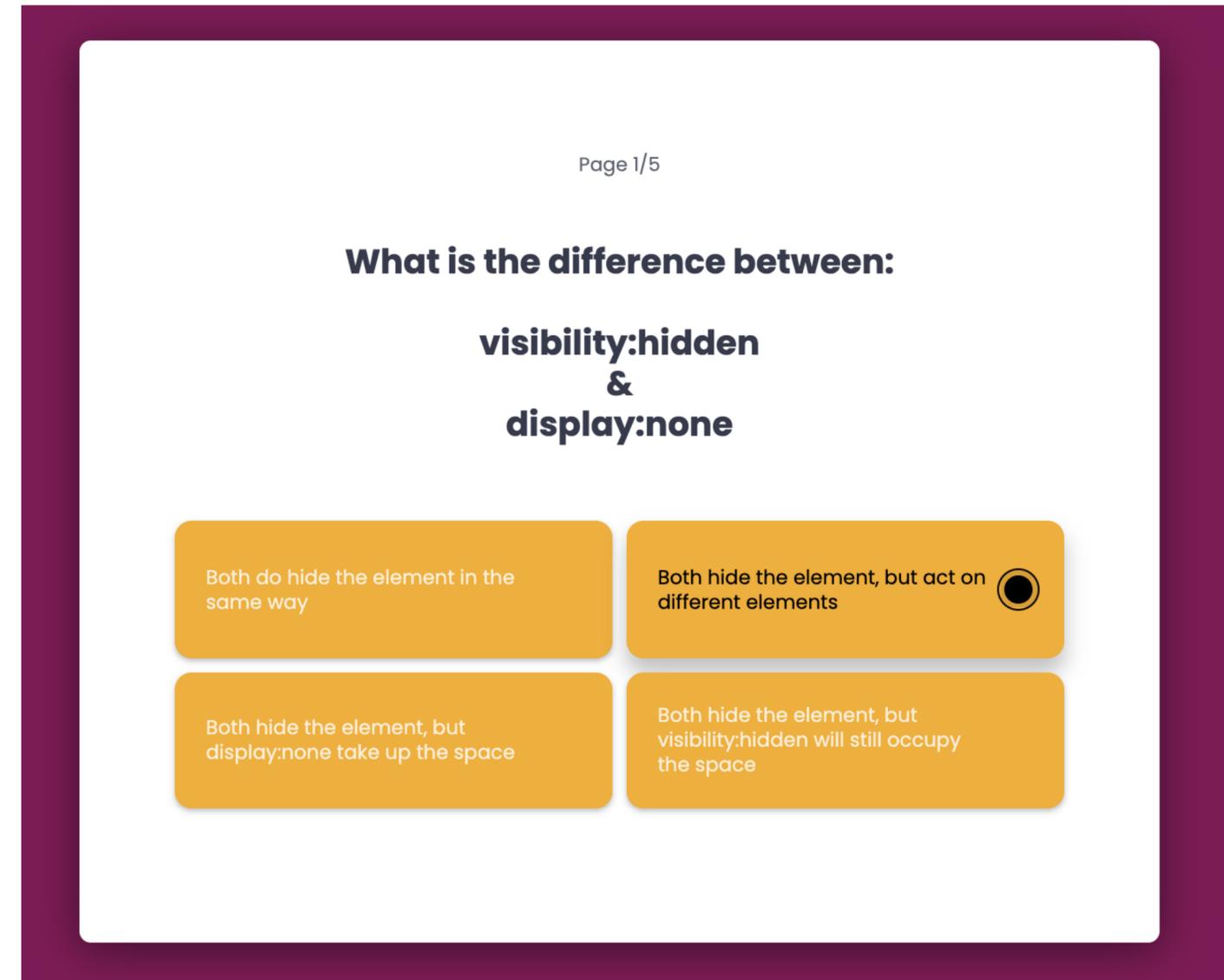
Only 30% pass this test 🤖

Are you the full-stack developer we are looking for?

- ✓ Take the test & who knows, you might soon be starting as a Full-Stack Developer in an international HR company!
- ✓ Flexible working from home or from the office and flexible hours
- ✓ Excellent compensation and benefits

Take the quiz now 🖱️

A woman and a man standing side-by-side.

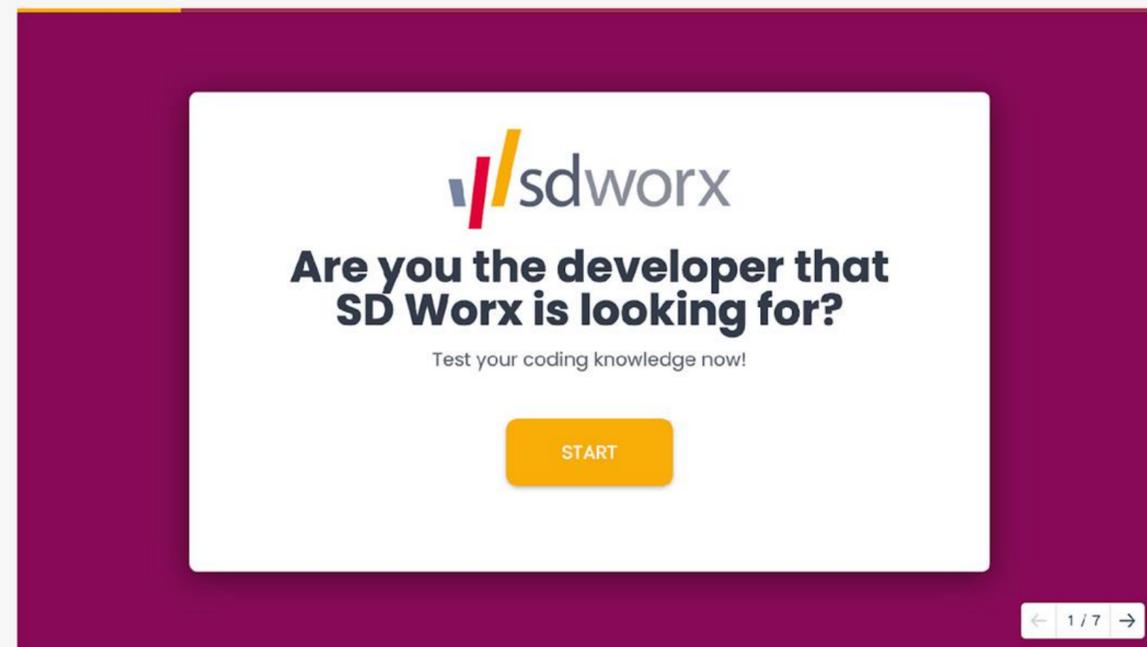


Page 1/5

What is the difference between:

visibility:hidden
&
display:none

Both do hide the element in the same way	Both hide the element, but act on different elements <input checked="" type="radio"/>
Both hide the element, but display:none take up the space	Both hide the element, but visibility:hidden will still occupy the space



sdworx

Are you the developer that SD Worx is looking for?

Test your coding knowledge now!

START

← 1/7 →

EXAMPLE: Automate the qualification



Nice! Congratulations for making it this far 🎉
Now let's talk about our job offer.

[Please no more talking]

> **Apply now 📌**



SD Worx is the leading Payroll & HR services provider in Europe.

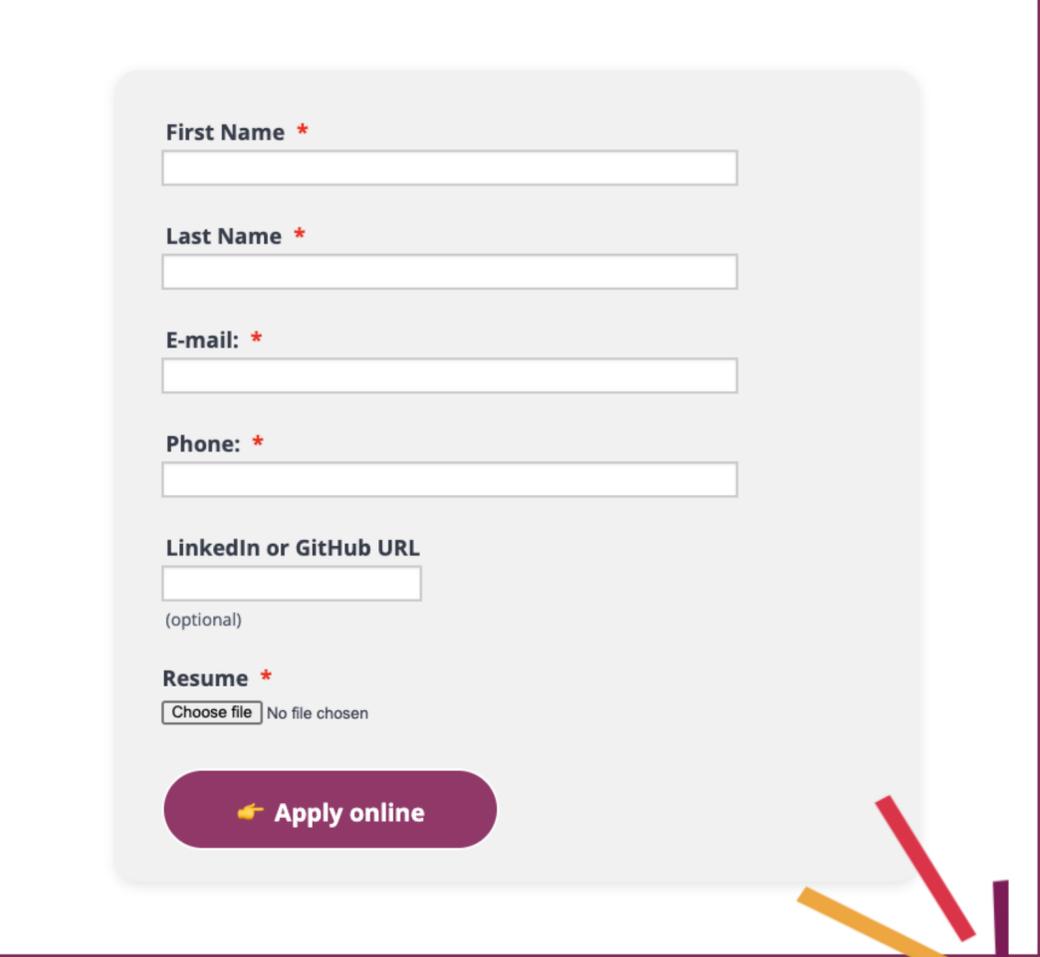
SD Worx specializes in human resources management providing a full-service to its clients: Payroll, HR and Tax & Legal advice.

The company powers performance through technology, automation and data-driven insights.



Apply for the position of Full-Stack Dev

- ⇒ Submit the form
- ⇒ This week, check your email or phone
- ⇒ Pass 2 interviews
- ⇒ Start your career at SD Worx



First Name *

Last Name *

E-mail: *

Phone: *

LinkedIn or GitHub URL

(optional)

Resume *
 No file chosen

Apply online 📌

EXAMPLE: Automate the qualification



Job offer - Full-Stack Developer in an international HR company!

- Strengthen the product development teams in Belgium, Germany, UK and the Netherlands
- Flexible working from home or from the office and flexible hours
- Excellent compensation and benefits

Apply online!

SD Worx is the leading Payroll & HR services provider in Europe.

SD Worx specializes in human resources management providing a full-service to its clients. From HR and Payroll to legal advice. The company grows performance through technology, automation and data driven insights.

- Over 70.000 companies spark success with SD Worx
- Expand your horizons with an international career

At SD Worx, you'll have

- Competitive salary and numerous benefits**
 - Private medical cover
 - Life insurance
 - Corporate plan
- Comfort and a dynamic job**
 - Enjoy independence and flexibility with our hybrid way of working
- Never stop learning and building cool stuff**
 - We focus on your personal development and training

Overview of the main tasks

As a developer, you'll build future-proof products for our customers in an agile way of working.

- Create software for HRD clients in teams
- Design, develop and test new software
- Coordinate with the stakeholders
- Troubleshooting and error correction

5 years XP required

We require high-level players. Exception can be made if you are eager to learn and interested in new technologies.

- Expectations, experiences & knowledge**
- Substantial knowledge of software development (using visual studio & azure devops)
 - Git
 - Angular (experience an plus)
 - JavaScript, Typescript
 - Entity Framework, unit testing
 - Web API
 - HTML, CSS
 - Git, TFS, Scrum
- *Good knowledge of both languages is required.
- English, confident in speaking and writing
 - Successfully completed studies or trainings in IT, mathematics or similar degree
- Go to the next level**



- JavaScript, typescript
- Entity Framework, unit testing
- Web API
- HTML, CSS
- Git, TFS, Scrum

- *Good knowledge of both languages is required.
- English, confident in speaking and writing
- Successfully completed studies or trainings in IT, mathematics or similar degree

Go to the next level

Apply for the position of Full-Stack Dev

Apply for the position of Full-Stack Dev

- Open your browser's developers tool
- Follow the instructions
- Fill in the form
- Pass 2 interviews
- Start your career at SD Worx



EXAMPLE: Automate the qualification



sdworx
For life. For work.

Job offer – Full-Stack Developer in an international HR company!

- ✓ Strengthen the product development teams in Belgium, Germany, UK and the Netherlands
- ✓ Flexible working from home or from the office and flexible hours
- ✓ Excellent compensation and benefits

[Apply online!](#)

SD Worx is the leading Payroll & HR services provider in Europe.

SD Worx specializes in human resources management providing a full-service to its clients: Payroll, HR and Tax & Legal advice.
The company powers performance through technology, automation and data-driven insights.

- 1 Over 70,000 companies spark success with SD Worx
- 2 Expand your horizons with an international career

At SD Worx, you'll have

- 1 Competitive salary and numerous benefits

SACAINF
2022

Merci