

《 KURSEUR 》

Savoir recruter ... autrement

Nouveau
N°1

- › Qu'est-ce qui a changé depuis 2 ans ?
- › 100 % télétravail : vraie fausse bonne idée ?
- › L'interview : La DRH onboardée chez elle !
- › Sondage : Pour ou contre le 100 % télétravail ?
- › Quelle place a pris le digital dans le processus de recrutement

**2 ans après... comment
les habitudes du recrutement
ont évolué ?**

#1

Offert par

REFEQ
Le Recruteur des PME

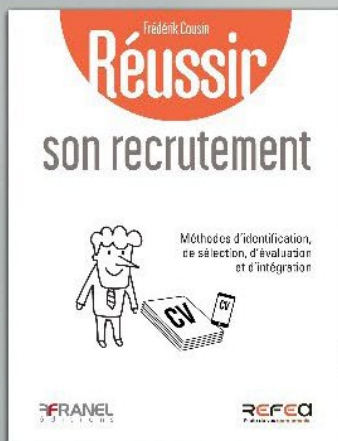
Mai 2022

TRIMESTRIEL

Retrouvez mes conseils et mes méthodes de recrutement dans l'ouvrage « Réussir son recrutement » (2020) aux Ed. Arnaud Franel.

Frédéric Cousin
Expert en Recrutement

Disponible en librairie et sur
fnac, amazon ...



Abonnez-vous gratuitement
pour recevoir le livre !



KURSEUR

Savoir recruter ... autrement

Offre réservée aux 100 premiers !

REFEA
Le Recruteur des PME

Seuls les passionnés recrutent les meilleurs !



RECRUTEMENT

MARQUE RECRUTEUR

FORMATION EN RECRUTEMENT

CONSEILS / STRATÉGIE

www.refea.fr

Suivez-nous !



Engagement



Sincérité



Bienveillance



Résultats



⟨ SOMMAIRE ⟩

04 › DOSSIER
- L'explosion des outils digitaux dans le recrutement

06 - L'avis de l'Expert

09 - Télétravail : la nouvelle donne ?

11 - 100 % Télétravail. Bonne ou mauvaise idée ?

13 › INTERVIEW
- Anne Vanhove
- La DRH Onboardée
- Sondage

15 › VU D'ICI
- Le bouche-à-oreille, 1^{er} recruteur dans la Creuse

17 - On a testé pour vous : TRIMOJI

18 - Tableau de bord du recruteur
- Le chiffre
- Télétravail

19 - Agenda

20 - Le job idéal !
- À lire

ÉDITO

Frédéric COUSIN

Expert en recrutement



LA CHRONIK de
FRÉDÉRIK



Qu'est-ce qui a changé depuis 2 ans dans le recrutement ?

Parce que le monde a changé encore plus vite en raison de cette pandémie, que l'intervention russe en Ukraine inquiète sur les conséquences sociales et économiques, et que le marché de l'emploi est davantage en tension, les recruteurs doivent s'adapter et innover encore plus tout en favorisant la dimension humaine s'ils veulent recruter et conserver leurs collaborateurs.

La tension du marché de l'emploi ne faiblit pas même si Pôle Emploi anticipe plus de 3 millions de recrutement en 2022, un chiffre record supérieur à celui de 2019 !

Alors comment allons-nous recruter maintenant, après ?
Quelle place prend le digital dans le processus de recrutement ?
Pour quels résultats ?
Comment évolue le métier de recruteur ?
Pourquoi est-ce si difficile de recruter en ce moment ?
Pourquoi cela va durer ?
Quels sont les meilleures solutions innovantes ?
Comment attirer et conserver les candidats ?
Comment valoriser ses marques employeur et recruteur ?
Comment raccourcir les délais de recrutement ?
Comment posez les meilleures questions pour évaluer précisément les compétences ?
...

Vous voulez vraiment le savoir ? Alors lisez **KURSEUR**, parcourez, cliquez, contribuez et soyez curieux de découvrir les idées, les originalités, les avis, les conseils et les innovations des acteurs qui enrichissent les techniques, les méthodes et les processus de recrutement qui évoluent au gré des attentes des candidats, des besoins des recruteurs et de la fluctuation du marché de l'emploi.

fc@refea.fr

Prochain Numéro :
N°2 - Septembre 2022



LES OUTILS DIGITAUX DE RECRUTEMENT : UNE RÉVOLUTION EN MARCHÉ... MAIS À QUEL PRIX ?

La crise sanitaire qui frappe la planète, depuis plus de 2 ans maintenant, a rebattu les cartes pour bon nombre de secteurs économiques, au premier rang desquels le recrutement. Confronté à une érosion des candidatures, du fait d'un avenir incertain, les professionnels du secteur n'ont alors pas d'autre choix que de se tourner vers les nouveaux outils digitaux mis à leur disposition pour maintenir le lien avec les postulants. Une révolution à marche forcée qui pose le problème du rôle futur de l'humain dans les processus d'embauches.

Plébiscités au-delà de toutes les espérances



En 2018, 91% des recruteurs déclaraient avoir recours aux sites d'emplois en ligne (jobboards) pour trouver des candidats (source : étude Hellowork). Au-delà du chiffre, force est de constater que l'évidence a fini par s'imposer : face à une digitalisation effrénée de leur activité, les professionnels du recrutement, et plus globalement l'ensemble des acteurs de la sphère RH, ont dû s'adapter *sine die* à cette profonde mutation technologique. C'est donc peu dire qu'en moins d'une décennie, les nouveaux outils numériques ont bouleversé tout à la fois le processus de recrutement, mais également celui de la postulation. Car, des jobboards aux réseaux sociaux professionnels type LinkedIn, en passant par les sites de notation des employeurs ou autres, les candidats ont, eux aussi, accès à pléthore de ressources pour s'informer sur les entreprises, consulter les offres d'emploi en temps réel et

même postuler "depuis leur canapé".

Alors, le big data, nouvelle agora des temps modernes ? Possiblement, quand on sait que 96% des chercheurs d'emploi fréquentent aujourd'hui assidument les fameux jobboards (*source : Hellowork*). En outre, le succès grandissant du crowdsourcing (principe consistant à faire appel au plus grand nombre de contacts possibles, internes et externes à l'entreprise, pour trouver des candidats) vient confirmer une tendance de fond observée depuis quelques temps par les observateurs les plus avisés : l'inversion d'ascendance dans la relation recruteur-candidat. Au-delà de toute notion de rapport de force, le second semble, en effet, bien décidé à prendre la main sur son employabilité et entend bien le faire savoir au premier.

Hyperconnecté, en adéquation avec l'époque et ses pratiques, le candidat 2.0 semble désormais pouvoir compter pour sa recherche sur la mère des ressources : la connaissance ! Tout savoir d'une entreprise, de son image ressentie à ses valeurs véhiculées, de son attractivité au feedback de ses salariés est devenu un jeu d'enfants pour celles et ceux qui aspirent à la rejoindre. La culture du réseautage en ligne, l'avènement des vitrines digitales ouvertes 24/7, la logorrhée incessante des avis en ligne...à brève échéance, la révolution digitale se fera-t-elle au détriment des relations humaines, véritable pierre angulaire du recrutement ?

Eligere humanum est

Prédire, c'est bien. Choisir est bien mieux. L'avènement du big data et de son corollaire – l'accès à la connaissance pour tous – pourrait faire craindre, dans un avenir relativement proche (2030 ? 2040 ?) la disparition du

lien humain qui régit jusqu'à maintenant le recrutement. Fort heureusement, nombre de professionnels ne sont pas de cet avis. Certes, le digital offre la douce illusion d'une simplification des process, du fait d'une intelligence artificielle en constante évolution et d'algorithmes de plus en plus puissants, mais cette logique se heurte néanmoins à la question du paramétrage et du contrôle des dits outils digitaux. Même si elle semble se rapprocher à la vitesse d'un cheval au galop, la société décrite dans "1984" par George Orwell n'est, heureusement, pas pour tout de suite. Pour accompagner le changement annoncé (la virtualisation des échanges avec les candidats), les entreprises devront plus que jamais s'appuyer sur des recruteurs en phase avec les nouveaux outils et pratiques. Ces professionnels aguerris à la conduite globale de projets, au profilage et à la construction de l'offre d'emploi restent, et pour de nombreuses années encore, les interlocuteurs incontournables entre les candidats et leurs futurs employeurs.

D.S.

Glossaire des principaux outils digitaux de recrutement

Jobboard : site web spécialisé dans l'emploi

Crowdsourcing : faire du recrutement collaboratif en impliquant un maximum de personnes, tant en interne (salariés) qu'en externe (écosystème partenaires, actionnaires, clients, communautés, followers...) pour trouver le bon candidat.

Blockchain : Technologie dérivée de la sécurisation des cryptomonnaies et qui, appliquée au recrutement, permet l'authentification des CV en recoupant les informations contenues dedans.

Site carrières : site web dédié regroupant l'ensemble des offres d'emploi d'une entreprise.

Inbound recruiting : technique permettant à une entreprise de puiser dans son vivier de candidatures pour pourvoir à ses nouveaux recrutements sans publier d'annonce préalable.

L'avis de l'Expert

« Le collaborateur a également sa part de responsabilité dans le succès du télétravail : savoir être autonome dans son organisation (gestion des priorités, anticipation...) et savoir solliciter de l'aide lorsque nécessaire. »



Stéphanie ZAUGG

Coach professionnelle



Quels sont les risques psychosociaux les plus impactant chez les salariés ?

Le télétravail entraîne une rupture des unités de temps, de lieu et d'action qui peut générer des risques psychosociaux, essentiellement le stress et l'épuisement professionnel mais aussi des conflits et même du harcèlement.

Le premier facteur majeur de risque est sans aucun doute l'**isolement** qui renvoie à la notion de proximité perçue par le collaborateur, au cœur de la réussite du travail à distance. Cet isolement peut engendrer de la souffrance psychologique, voire un burnout ou une dépression.

BURNOUT

La **porosité entre la vie professionnelle et personnelle** est également un facteur important car elle complexifie l'organisation personnelle du travail et l'encadrement. Les Technologies de

l'Information et de la Communication (TIC) ont un effet pervers en permettant d'être connecté et donc joignable en permanence, de gérer les urgences en dehors des horaires dits « de bureaux » peuvent entraîner fatigue, stress, voire burnout. L'absence de trajet bureau-domicile n'existe plus, on gagne du temps mais on perd le sas de décompression que pouvait représenter ce temps de transport. Le risque peut venir aussi de la famille. Sollicité, le télétravailleur peut vouloir répondre aux attentes de ses proches, être plus disponible pour eux.

Enfin, **les conditions de travail à distance** jouent un rôle primordial : l'absence d'espace dédié, une connexion internet insuffisante, un ordinateur obsolète ou l'absence d'ergonomie des installations de bureau peuvent engendrer un stress délétère. Évidemment en temps de crise sanitaire, ces facteurs risques sont démultipliés car le temps de télétravail est rallongé. Le retour au bureau après de longues périodes de télétravail peut s'avérer complexe, nécessitant un accompagnement du salarié.



Comment faire pour éviter ces risques ?

La co-construction, la confiance et la communication doivent être incarnées à tous les niveaux.

Pour la direction, toute la difficulté est de trouver la juste dose entre télétravail et présentiel. Elle dépend de l'activité, des personnes et de la capacité de l'entreprise à penser et organiser la relation manager-collaborateur dans les équipes travaillant à distance. La mise en place du télétravail questionne la culture de l'entreprise en profondeur, sa vision, sa communication.

Des organes de pilotage du télétravail sont indispensables pour co-construire, formaliser, et adapter les conditions de télétravail. **Une approche consultative** est incontournable pour une réussite dans la durée et susciter l'adhésion des salariés : recueillir régulièrement l'avis des collaborateurs, des managers, des IRP afin de connaître leurs besoins, leurs attentes voire leurs difficultés individuelles, leurs propositions et leurs évolutions dans le temps permet de calibrer efficacement le rythme de télétravail, les horaires, les temps de connexion, de formation aux nouveaux

outils, d'échange de bonnes pratiques. Pour les managers, il devient nécessaire de **repenser les méthodes de management**. La mise en place du télétravail peut se heurter à la culture du présentisme, à l'absence du changement de style managerial, à l'éclatement des collectifs de travail. On voit émerger la transformation du manager en e-leader : il a désormais la responsabilité de réguler la relation à distance. Il ne peut le faire qu'en plaçant la confiance au cœur des pratiques manageriales, en fondant la relation à distance sur la compétence perçue, la bienveillance, l'intégrité. Pour entretenir le sentiment de proximité, **le management participatif est la clef** : le e-leader doit pouvoir co-construire les objectifs clairement définis avec son équipe dans une relation de **confiance**, en **écoute active**, c'est-à-dire en prenant en compte des problématiques vie privée/vie professionnelle des collaborateurs. Il ne s'agit pas de multiplier les visioconférences pour montrer qu'on soutient l'équipe car cela ne fait que transposer « la réunionite aigue » tant critiquée en présentiel, ni d'imposer arbitrairement un nombre de journées télé-travaillées. Il s'agit surtout d'informer, de former et d'accompagner.

Le manager doit co-construire des objectifs clairs pour son équipe et s'assurer de donner à chacun les moyens de réussir avec des outils technologiques adaptés (envisager le recours aux espaces de coworking si nécessaire), des formations adéquates, une communication interpersonnelle de qualité, un accompagnement sur l'organisation personnelle et les difficultés rencontrées et des feedbacks constructifs. Cela ne va pas de soi : **les managers ont eux aussi besoin d'être écoutés, formés et accompagnés.**

Le collaborateur a également sa part de responsabilité dans le succès du télétravail : savoir être autonome dans son organisation (gestion des priorités, anticipation...) et savoir solliciter de l'aide lorsque nécessaire. Cela demande plus de pro-activité qu'avant sans doute. Il doit aussi être en mesure d'optimiser son poste de travail pour évoluer dans un espace calme propice à la concentration et apprendre à se déconnecter dans le cadre horaire fixé. A lui de conserver une bonne hygiène de vie (sommeil, alimentation, activité physique, pauses) pour garder l'esprit positif nécessaire à son efficacité.

Finalement, c'est le développement des compétences psychosociales défini par l'OMS qui est recherché à tous les niveaux et définies comme « la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un état de bien-être mental, en adoptant un comportement approprié et positif à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement » (OMS, 1993). Dix compétences psychosociales ont été listées : avoir conscience de soi, avoir de l'empathie, savoir gérer ses émotions, savoir gérer son

stress, savoir communiquer efficacement, améliorer ses relations interpersonnelles, savoir prendre des décisions, savoir résoudre des problèmes, avoir une pensée critique et avoir une pensée créative.

Comment rassurer les candidats sur leurs capacités à s'épanouir dans l'entreprise ?

Il est nécessaire de montrer aux candidats que l'entreprise est flexible et a instauré un management confiant, authentique, performant et humain.

La phase de recrutement est propice pour communiquer sur la vision de l'entreprise en matière de télétravail et expliquer tous les avantages qui peuvent attirer de nouveaux talents : autonomie, gain de temps, liberté d'organisation, réduction du temps de transport et réduction de la fatigue et des coûts en résultant, meilleure concentration, gain de productivité, diffusion de nouvelles technologies, baisse de l'absentéisme, meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle, image de l'entreprise. C'est aussi l'occasion d'expliquer les moyens concrets qu'elle a mis en place : organes de pilotage, formations, accompagnements, outils technologiques, cadre de travail...

Les collaborateurs peuvent être associés à l'intégration des nouveaux : communication des arrivées, mise à disposition rapide du matériel, mise en place de mentorat ou de parrainage pour faciliter l'intégration.

Enfin dès les premiers mois, des points réguliers formels avec les nouveaux salariés permettent d'alerter rapidement sur les éventuelles difficultés et mettre en place le plan d'actions idoine.

TÉLÉTRAVAIL : LA NOUVELLE NORME DE DEMAIN ?

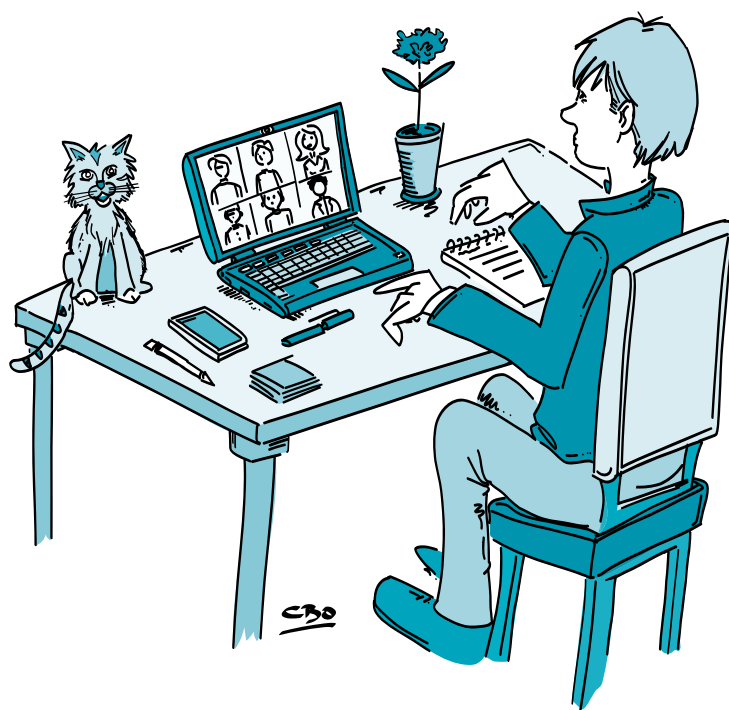
Coup de tonnerre le 21 mai 2020 dans le petit monde d'ordinaire si feutré des GAFAs : ce jour-là, en effet, Mark Zuckerberg, l'emblématique fondateur de Facebook, annonça que les ouvertures de postes de la multinationale aux Etats-Unis seraient désormais tous éligibles au télétravail. Et le tonitruant entrepreneur d'enfoncer un peu plus le clou en affirmant qu'à l'horizon 2030 la moitié des effectifs de la firme de Cupertino (environ 45 000 salariés à ce jour) travailleront à distance. Nombre d'observateurs avisés se sont, dès lors, empressés de voir derrière ces propos l'ombre prophétique d'un signal adressé à la planète RH.

Alors que près d'un Français sur 5 a travaillé à distance depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020, et que le retour sur site commence à redevenir une réalité pour nombre de salariés, **Kurseur s'est interrogé sur l'avenir de ce nouveau mode collaboratif.**

Un dispositif plébiscité par le plus grand nombre...

Une étude publiée le 26 mai dernier par l'institut Opinionway dans *Le Parisien* révélait que 74% des salariés passés en télétravail, du fait de la crise sanitaire, souhaitent

poursuivre ce format collaboratif tout en l'aménageant, si possible, à leur convenance. Sur ce dernier point, 31% des travailleurs interrogés aimeraient idéalement pouvoir continuer le télétravail 2 jours par semaine (*source : étude Chaire Workplace Management de l'Essec Business School / septembre 2020*).



C'est donc peu dire qu'un léger soupçon de flottement semble gagner le monde de l'entreprise depuis le 9 juin dernier avec la mise en place d'un nouveau protocole sanitaire prévoyant, entre autres mesures, l'assouplissement du télétravail sur la base du dialogue social. Car, si certains peuvent avoir tendance à l'oublier, les modalités de mise en œuvre de ce dispositif en entreprise obéissent (au choix) à l'une des trois

conditions suivantes :

- Soit par un simple accord oral ou écrit avec le salarié
- Soit par le biais d'un accord collectif
- Soit par une charte rédigée par l'employeur après avis consultatif du Comité Social et Economique (CSE), organe obligatoire dans toute entreprise de plus de 11 salariés.

Concept apparu au milieu des années 70 du côté des Etats-Unis, le télétravail a mis du temps à traverser l'Atlantique pour conquérir l'Hexagone. Les premiers soubresauts notoires remontent précisément à 1993 avec le lancement d'une mission d'information souhaitée par le premier ministre, Edouard Balladur, et confiée au président de Bull, à l'époque un certain Thierry Breton. Celle-ci avait pour principal objectif d'étudier les voies de développement possible du concept en France. Près de 30 ans plus tard, force est de constater que les mentalités semblent avoir sensiblement évolué.

Parmi ceux qui plébiscitent en masse le travail à domicile, deux catégories se démarquent nettement : les jeunes et les professions nécessitant un cadre empreint de quiétude pour se consacrer pleinement à leur tâche (*source : étude Chaire Workplace Management de l'Essec Business School / septembre 2020*). De même, il apparaît clairement qu'en terme de statut, ce sont les cadres et les cadres dirigeants qui semblent avoir le plus adhéré au système du télétravail.

Quoi qu'il en soit, depuis maintenant plus de 2 ans, la pandémie couplée au recours massif au télétravail ont fini de forger une vérité : le retour au monde du travail d'avant n'est plus dans l'ordre des choses. Et ce ne sont pas les 60% de salariés affirmant craindre la reprise du travail en présentiel (*source : baromètre absentéisme & covid-19 de Malakoff Humanis*) qui permettront d'inverser la tendance.

...Mais "désavoué" par les dirigeants

Plus de 2 ans après la déclaration tonitruante de l'emblématique fondateur de Facebook, point d'avancée notable sur un avènement possible du télétravail au détriment du présentiel. Du côté des entreprises, on guettait la lame de fond qui devait en découler, Zuckerberg ayant entraîné dans son sillage de multiples groupes emblématiques (Twitter, Google,...).

Contre toute attente, c'est à une formidable reculade que nous avons assistée. Même si certaines études

semblent démontrer une corrélation entre télétravail et hausse de la productivité en partie due à un regain de motivation et de responsabilisation, il semblerait que les dirigeants des GAFA aient exprimé quelque déception quant à la généralisation du télétravail au cours de la prochaine décennie.

La raison ? même si elle fut accueillie dans l'allégresse comme une avancée technologique majeure s'affranchissant des contraintes de temps et de distance, la visioconférence peine encore à gagner ses lettres de noblesse, tant la liste de ses détracteurs ou de ses désabusés s'allonge un peu plus chaque jour.

Aujourd'hui, les GAFA tentent de séduire leurs collaborateurs pour les faire revenir au bureau, notamment avec des animations et des cadeaux !

La morale de l'histoire (s'il devait y en avoir une...) ? **Dépassés par leur propre création technologique, "les maîtres du monde" viennent de se rendre compte que sans l'humain leur monde n'est rien...**

David Disari



POUR OU CONTRE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Avant le monde d'aujourd'hui, le télétravail était tabou, en tout cas marginal. La faute à un manque de confiance criant entre le management et les collaborateurs. Il était essentiellement réservé à des exceptions dus à des problèmes de santé ou à des contraintes personnelles.

La crise sanitaire est arrivée ! La seule possibilité de continuer de travailler pour les fonctions éligibles malgré les contraintes de mobilité et de distanciation sociale est le télétravail. De ce fait, forcés, les entreprises et les salariés ont dû s'organiser et s'adapter, tant au niveau des outils que du management. Et les résultats sont probants car cela fonctionne ... globalement.

Toujours pour les métiers éligibles, le télétravail est devenu un modus operandi à part entière. Les collaborateurs et même les managers

ont trouvé une manière agréable d'améliorer leurs conditions de travail. Le principal avantage du télétravail est d'économiser le temps de transport et son inconfort. Et le principal inconvénient est de se désociabiliser de ses collègues et de la vie d'entreprise. Ce qui est un véritable risque de désengagement et donc de turn-over.

Aujourd'hui, les différentes enquêtes traduisent une envie de pérenniser cet état de fait. Selon un article dans [Les Echos](#), certains salariés font tout pour ne pas revenir au bureau ! En cause, la perte de temps dans les transports et la manque d'autonomie dans l'organisation de sa journée entre sujets professionnels et personnels.

Dans un autre article dans [Les Echos](#), l'accent est mis sur les risques pour la santé : surconnexion, sentiment de « travailler plus », fatigue, isolement, ...

Tout est une question d'équilibre. Le 100 % télétravail comme le 0 % ne représentent pas la meilleure équation. En fonction du métier, du contexte, des interactions, de la distance et d'autres facteurs plus personnels, l'équilibre idéal entre télétravail et bureau se situe entre 2 et 3 jours par semaine. Selon une étude de [Capterra](#), 67 % des employés souhaiterait un modèle de travail hybride.

L'idée ici est juste d'analyser le télétravail par le spectre du recrutement. Qu'est-ce qui a changé depuis 1 an ? Ce qui est frappant est que la question du télétravail est devenue un critère au même titre que les tickets restaurant. De plus en plus de candidats m'interroge sur l'existence de travail

à distance. Ce point fait partie de leur réflexion. Par conséquent, les recruteurs doivent absolument faire évoluer leur vision du télétravail et l'organiser. Certains de mes clients l'ont mis en place sans règle, et c'est devenu le « Club Med » ! Ils ne savaient pas quand les collaborateurs venaient, restaient ou repartaient ! Il y a avait un véritable impact dans la productivité et le niveau d'engagement.

En synthèse, j'encourage vivement les recruteurs à parler ouvertement des modalités du télétravail en entretien pour être transparent, pour savoir si cela convient avec les attentes du candidat et en faire un véritable avantage. Il en va de leurs futurs succès de leurs recrutés !



Le télétravail n'est plus une option

C'est pourquoi EverLink propose des packs Home-Office pour doter vos collaborateurs des meilleurs outils (PC + téléphone + logiciels + services) pour le bureau et le télétravail.



Appelez-nous : 01 87 12 22 32

Découvrez nos packs Home-Office !

Aucun investissement. Pour quelques euros par jour et par poste de travail, vous assurez la continuité de vos activités et n'avez plus à vous soucier ni d'informatique ni de télécoms.

Nos packs comprennent :

1 PC portable + 1 poste téléphonique de dernière génération + 1 connexion VPN + 1 antivirus + 1 suite Microsoft 365 + 1 forfait communications illimité + mises à jour, maintenance & assistance.



Ever
Link

everlink-services.fr



L'INTERVIEW

Anne VANHOVE

Responsable RH Europe du Sud/Human Resources
Manager Southern Europe chez InterContinental Hotels
Group (IHG®)

in

Anne VANHOVE a intégré son entreprise une semaine après le début du confinement de mars 2020 et est toujours en télétravail presque 2 ans après.

Comment s'est déroulé votre processus de recrutement ?

J'ai rencontré 4 personnes dont 3 en visio, sauf le DG que j'ai rencontré au bureau parisien. Le ton du distanciel était donné. Depuis que j'ai pris mon poste, sur 24 hôtels situés dans 10 pays, je n'ai eu l'occasion que de rencontrer les équipes des hôtels français à Paris.

Et votre 1^{er} jour ?

J'étais chez moi. Personne n'avait le droit de se rendre au bureau. J'ai reçu mon ordinateur et je me suis connectée. Pour ma 1^{ère} réunion avec mon n+1. Depuis peu les restrictions sont levées, nous pouvons retourner travailler au bureau mais, pour des raisons personnelles, je privilégie le télétravail. Cela me permet de mieux gérer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. En moyenne, je retourne 1 jour par semaine au bureau.

Récemment, je suis aussi allée à Malte. Néanmoins, les voyages sont toujours sujets à approbation du manager et il faut une très bonne raison pour voyager.

Comment vous êtes-vous organisée pour tout gérer de chez vous ?

La communication à distance est différente que celle au bureau, surtout lorsque vous arrivez dans une nouvelle entreprise et que vous avez tout le monde à découvrir. Il n'a pas la machine à café qui permet de faciliter les échanges informels. Alors, j'ai pris l'initiative de contacter mes nouveaux collègues par email pour leur proposer de faire connaissance en visio, et de pouvoir mettre un visage sur un nom. Ensuite, mon n+1, en plus d'être mon manager est aussi mon référent. Sa disponibilité m'a permis d'obtenir les réponses utiles pour optimiser mon intégration à distance. Autre point important, j'ai posé beaucoup de questions, plus qu'en présentiel je pense.

Quels sont les aspects de votre intégration qui vous ont semblé plus contraignant qu'en présentiel ?

La connaissance de ses collègues prend plus de temps à distance, et les sujets

sont moins personnels. Il faut multiplier les contacts en restant pragmatique via tous les canaux existants : email, messagerie express et visio en fonction du sujet et de l'interlocuteur.


Quels conseils donneriez-vous à ceux qui vont intégrer leur nouvelle recrue à distance ?

Les mêmes principes que ceux que j'applique aux nouveaux recrutés chez IHG® : préparer les moyens techniques, matériels et les accès de connexion pour commencer à travailler. Caler un 1^{er} RDV d'accueil en vision pour faire connaissance, présenter ce qu'il faut savoir pour faciliter l'arrivée. Et garder le contact, rester disponible pour répondre aux questions et nommer un référent en interne qui sera son « guide d'intégration ».

ÊTES-VOUS POUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

	0 jour / semaine	<input type="checkbox"/>
	1 jour / semaine	<input type="checkbox"/>
	2 jours / semaine	<input type="checkbox"/>
	3 jours / semaine	<input type="checkbox"/>
	4 jours / semaine	<input type="checkbox"/>
	5 jours / semaine	<input type="checkbox"/>

VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !



Le photographe des dirigeants d'entreprises et de leurs équipes






VU D'ICI

LE BOUCHE-À-OREILLE,

1^{ER} RECRUTEUR DANS LA CREUSE

Posé au bord du lac du Bourg-d'Hem (Creuse), le restaurant "[O'Z'amis du lac](#)", ouvert en 2020, a su rapidement conquérir et fidéliser une clientèle composée de locaux et de touristes de passage. Une cuisine recherchée et appréciée, ainsi que l'accueil chaleureux des maîtres des lieux, Caroline Corradetti et Christophe Girard, y sont pour beaucoup. Les deux associés ont d'emblée souhaité insuffler à l'endroit un esprit des plus festifs, pour faire d'"O'Z'amis du lac" l'un des lieux incontournables de la Creuse l'été. Sur place, une équipe restreinte de 4 personnes (dont les 2 gérants) accueille les clients en salle ou, au gré de la météo, sur une terrasse de 100 places surplombant le lac. Soit plus de 100 couverts servis chaque jour au plus haut de la saison à un rythme parfois effréné. Une situation qui fut difficile à appréhender lors de l'ouverture en juin 2020, comme l'explique Caroline Corradetti : **"au début, comme nous n'avions pas de jauge de fréquentation de référence et dans un contexte plombé par le Covid, nous nous sommes dits que nous allions nous en sortir à 4 (1 cuisinier,**



1 personne au bar et 2 en salle). En réalité, nous avons vite été dépassés par les événements et on a, dès lors, dû faire appel à des connaissances de mon associé Christophe pour recruter en urgence une serveuse et un extra." Car, c'est peu dire que dans l'un des départements les moins peuplés de France, l'entraide est une valeur des plus ancestrales. Surtout en des temps aussi troublés, selon Caroline : **"la crise sanitaire a été un électrochoc pour nombre de professionnels du secteur de la restauration. Beaucoup ont opté pour une reconversion, tant le manque de perspectives dans ce domaine et dans une région si dépeuplée est criant."** Et peu de chances à en croire la restauratrice en herbe de chercher quelque espoir du côté de la jeune génération : **"ce que je trouve paradoxal, c'est qu'au regard de notre activité saisonnière, on pourrait s'attendre à recevoir des candidatures spontanées de la part d'étudiants en**

recherche d'un job pour l'été. Or, il n'en est rien. **A titre d'exemple, cette année, j'ai même écrit aux 2 lycées hôteliers de Limoges pour proposer des stages aux élèves de 2^{ème} et 3^{ème} année. Je n'ai eu aucune réponse ! Je trouve cela fort dommage quand on sait qu'il y a un stage obligatoire de 2-3 mois dès la 2^{ème} année dans cette filière.** Une situation d'autant plus dommageable que la formation potentielle dispensée O'Z'amis du lac (polyvalence des postes entre le bar, la salle et la cuisine sous la supervision d'un expert) est, au dire de sa cogérante, une expérience des plus structurantes.



De fait, reconstituer une équipe expérimentée en période post covid est un exercice qui peut s'avérer complexe. Fort heureusement, les gérants de l'établissement qui s'apprête à souffler sa 3^{ème} bougie savent pouvoir compter sur le réseau d'entraide qui s'est constitué autour d'eux dès lors arrivée au printemps 2020. Dans leur recherche effrénée de renforts, une nouvelle espérance pourrait néanmoins rebattre les cartes

pour Caroline et Christophe. Lancé l'an dernier, au travers d'une campagne de communication "**venez en Creuse !**", l'appel du pied département pour tenter de redynamiser le 2nd département le moins peuplé de France semble avoir porté ses fruits. Comme le remarque la chef d'entreprise qui vit par ailleurs une partie du temps à Paris : "**du fait de la pandémie et, donc, du développement du télétravail, beaucoup de gens sont effectivement venus s'installer dans la Creuse. L'évolution depuis un an est même flagrante.**" De quoi redonner espoir aux deux associés pour leur future recherche de main d'œuvre. Même si elle relativise le phénomène, Caroline Corradetti veut quand même croire en des jours meilleurs en termes de recrutement : "**pour le moment, je n'ai pas encore passé d'annonce pour cet été. Mais, heureusement, le bouche-à-oreille peut aller très vite. En attendant, pour la 3^{ème} année consécutive, nous allons faire appel au système D. Une amie de Christophe va venir renforcer l'équipe pour Juillet/Août pour s'occuper de la vente à emporter et ma propre fille a gentiment accepté de nous donner un coup de main. Nous cherchons néanmoins un extra et je sais que ce ne sera pas simple à trouver.**" Même si la quiétude de ce coin paisible de la Creuse est chaque été bousculée par une arrivée massive de touristes à majorité anglo-saxonne et germanophone, l'idée de faire appel à des recrues étrangères ne semble pas à l'ordre du jour. Les associés d'O'Z'amis du lac préfèrent privilégier un recrutement local. Qui se fait attendre.

David Disari

ON A TESTÉ POUR VOUS

PAS SEULEMENT UN TEST DE PERSONNALITÉ

<https://trimoji.fr>

Ce que les recruteurs attendent d'un test de personnalité est qu'il permette de contribuer à enrichir sa propre évaluation en vue de réduire les erreurs de casting.

Avant de commencer le test, Aurélien GUILLON, président de Teambuildr, éditeur de Trimoji, m'informe que la principale spécificité est de mesurer les compétences non techniques de manière fiable précise et scientifique : les grands traits de personnalité, les principales soft skills, l'environnement de travail idéal et les affinités avec les autres profils de son équipe par exemple.

Trimoji est le seul test aujourd'hui capable d'identifier le biais de désirabilité sociale et le biais d'ignorance chez les candidats. Ce qui est singulier est qu'il permet d'identifier l'écart entre comment la personne se voit et qui elle est réellement

Il me rassure sur la simplicité à effectuer le test. Il m'annonce qu'il y a 2 façons de le faire. La version rapide en 3 minutes ou la version complète en 15 minutes. Je me prépare à être sincère et c'est parti pour la version complète et découvrir si je me reconnais dans le résultat

J'enchaîne aisément les questions où j'ai le choix entre je ne suis pas d'accord et je suis d'accord, la fameuse échelle de Lickert.



Je me reconnais dans le profil qui est affiché et je peux même mettre avec quelles parties de l'analyse je suis d'accord ou non.

Ce que je retiens, c'est que l'objectif de Trimoji est de remettre de l'humain dans les entreprises à l'ère du digital, en faisant gagner du temps aux recruteurs et aux entreprises pour prendre les meilleures décisions en recrutement et en management.

Côté recruteur, la solution permet de monter en compétences sur l'évaluation de la personnalité et de mieux comprendre les candidats et les collaborateurs grâce à la science car nous sommes tous différents, reste à savoir comment !

Pourquoi le tester ?

- Les résultats sont simples à interpréter
- Les candidats valident totalement, partiellement ou pas le résultat
- Outil d'analyse du savoir-être et des soft skills des candidats
- Réduire la discrimination à l'embauche par une évaluation objective
- Permet d'évaluer la capacité du candidat à matcher avec l'équipe
- Gagner en précision sur l'évaluation
- Intégrable dans n'importe quel ATS
- Valoriser la marque employeur avec une meilleure expérience candidat et un meilleur onboarding
- Test en usage illimité compris dans l'abonnement

LE TABLEAU DE BORD DU RECRUTEUR

7,4 % :
Taux de chômage

Au quatrième trimestre 2021,
le taux de chômage
a diminué de
0,6 point



3 millions
de nouvelles
offres d'emplois

Au cours du 4^e trimestre 2021,
3,0 millions d'offres d'emploi
nouvelles ont été diffusées par
Pôle emploi.



6 121 200
contrats de travail

ont été signés dans le privé
au 3^{ème} trimestre 2021,
soit autant qu'avant
la crise sanitaire



Le chiffre
500 000 !

La **logistique** est un secteur porteur,
employant près de **6 %**
de la **population active française**,
et **500 000 postes** seront
à pourvoir d'ici à 2025.

7 projets de recrutement
sur **10** concernent
des établissements
de moins de **50 salariés**



Télétravail

31 %
des salariés pratiquent
le travail à distance
(Malakoff Humanis, 2021)

→ **3,6**
c'est le nombre de jours
moyen / semaine de télétravail
(Malakoff Humanis, 2021)

→ **1,6 :**
en 2019

55 %
des salariés se sentent plus
concentrés et efficaces
en télétravail

41 %
chez les jeunes salariés
(18 / 24 ans)
(Odoxa)

7,6
c'est la note de satisfaction
du télétravail par les salariés
(Malakoff Humanis, 2021)









75 %
des salariés
et **66 %**
des dirigeants pensent que
le télétravail va continuer
à se développer

45 %
des salariés pratiquent
le télétravail à 100 %

54 %
des salariés ont
le sentiment d'avoir
une plus grande
capacité d'innovation

60 %
des jeunes salariés
(18 / 24 ans) ont le
sentiment d'être
moins efficaces
en télétravail
(Odoxa)

Agenda

MAI	MAI	JUIN
11 et 12 mai 2022  CONGRÈS HR PARIS	18 - 19 mai 2022  LEARNING TECHNOLOGIE PORTE DE VERSAILLES HALL 3	9 Juin 2022  LE VILLAGE DES RECRUTEURS LILLE
12 mai 2022  SALON JEUNES D'AVENIR VILLENEUVE D'ASCQ	19 mai 2022  SALON JEUNES D'AVENIR DÉCINE-CHARPIEU	16 Juin 2022  LE VILLAGE DES RECRUTEURS BORDEAUX
17 - 19 mai 2022  PRÉVENTICA NANTES		14 au 16 juin  JOBS IN PARIS PARIS

JOBMANIA RECRUTE POUR VOUS

STAGIAIRES, ALTERNANTS, JOBS ÉTUDIANTS ET JEUNES DIPLOMÉS !

POUR VOUS TROUVER LE MEILLEUR CANDIDAT NOUS
ACTIVONS TOUS NOS LEVIERS DE RECHERCHE :

- JOBBARDS & CVTHÈQUES
- RELATIONS ÉCOLES
- APPROCHE DIRECTE ET CHASSE
- RÉSEAU D'AMBASSADEURS DANS TOUTE LA FRANCE

APRÈS UNE PHASE DE
SÉDUCTION NOUS
ÉVALUONS CHAQUE
CANDIDAT POUR
VOUS ENVOYER SEULEMENT
LES MEILLEURS !



Le job idéal !

Nettoyeur de scènes de crimes



Digne des meilleures séries télévisées, le métier de nettoyeur de scènes de crimes est, hélas, aussi une réalité. Pour ce professionnel aussi discret que méticuleux, il s'agit en effet de faire face à la mort en gardant un sang-froid... professionnel. Armé d'une combinaison, et d'équipements sophistiqués, les nettoyeurs sont chargés de la désinfection, de la désinsectisation du site en question.



À lire



■ **Parité : les actus sur les avancées (et les reculs) en entreprise.**



■ **Ces métiers qui recruteront en masse en 2030.**



■ **Les retraités actifs.**



■ **Lorsque l'astrologie s'imisce dans le processus de recrutement.**



(KURSEUR) Savoir recruter ... autrement

Directeur de la publication :
Frédéric COUSIN

Editeur : FCB - 13 bis avenue
de La Motte-Picquet - 75007 Paris

Rédaction : redaction@kurseur.fr

Communiquez vos commentaires :
avous@kurseur.fr

Mise en page : www.cbocom.com

Crédits Photos : @AdobeStock - @Shutterstock
@ZePlaceToSee

**ABONNEZ-VOUS
GRATUITEMENT !**





Le guide d'aide au recrutement en plusieurs étapes :

les fondamentaux et méthodes d'entretien,
l'étude des processus de recrutement,
dans une visée résolument pédagogique et pratique.

Sommaire : Introduction - 1. Stratégie - 2. Préparation -
3. Identification - 4. Évaluation - 5. Décision - 6. Intégration -
7. Prospective - Conclusion - Annexe

POUR NOUS CONTACTER