

Dossier Spécial



3 expertises,
alliant Digital et Humain,
pour développer la performance
des Organisations et des Hommes



Recrutement : en quête de compétences...



Choisir sa vie professionnelle... Et si vous décidiez d'être (enfin) heureux au travail

POUR LES PARTICULIERS (*finançable avec votre CPF sous réserve des droits acquis)

- BILAN DE COMPETENCES* 
- ACCOMPAGNEMENT VAE* 
- PREPARATION A LA MOBILITE PROFESSIONNELLE (CV, LM, entretien d'embauche)
- DEVELOPPEMENT PERSONNEL (Connaissance, confiance et image de soi)

POUR LES ENTREPRISES :

- CONSEIL RH : EMPLOI-FORMATION (gestion des compétences)
- OUTPLACEMENT INDIVIDUEL | OUTPLACEMENT COLLECTIF

CERTIFICATION QUALIOP

- pour les Actions de formation (AF) | pour les Bilans de compétences (BC)
- pour les Actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE)




SoBeUs
CONSEIL RH & ORIENTATION

07 83 19 00 07 | david.noirjean@sobeus.fr | 20 Bd du 26^{ème} RI 54000 NANCY





La société AB Sécurité est un acteur local majeur spécialisé dans le domaine de la sécurité des Biens et des Personnes, considéré comme un véritable professionnel dans ce domaine d'activité. Nous nous différencions par notre réseau de proximité, une qualité de service réputée irréprochable, notre capacité d'adaptation et notre talent pour vous trouver des solutions sur-mesure pour satisfaire vos demandes. Nous nous inscrivons dans une politique de développement durable, avec une pleine conscience de notre responsabilité sociétale et environnementale. Nous veillons à rester disponibles pour chacun de nos clients, afin de faire preuve d'une très grande réactivité.



Détection intrusion

Protégez-vous grâce à nos systèmes de détection intrusion.



Vidéosurveillance

Installateur de vidéosurveillance certifiée: Professionnels & Particuliers



Contrôle d'accès

Pour une meilleure gestion des identités et des accès



Automatisme industriel

Spécialiste de l'automatisme industriel, AB Sécurité développe des solutions d'ouverture automatique



Système sécurité incendie

Un système d'alarme incendie performant: œuvrez pour un système d'alarme incendie complet, performant et fiable



Télesurveillance certifiée

Ab Sécurité a toujours un œil sur votre patrimoine grâce à nos solutions de télé-surveillance certifiée

www.absecurite.net

Société certifiée APSAD & NF SERVICES Intrusion et Vidéosurveillance

Demandez conseil dans une de nos agences

| Meurthe & Moselle: 03 83 25 05 12 | Vosges: 03 29 81 32 40 | Moselle: 03 87 66 24 63 | Meuse: 03 29 77 38 77
| Haute Marne (Chaumont): 03 25 30 58 57 | Haute Marne (Saint-Dizier): 03 25 08 22 16

ÉDITO

Guerre des compétences en vue... ■



Maintenir ses compétences en interne, histoire de faire face à une reprise qui pourrait être rapide, et recruter les bonnes compétences pour maîtriser l'éventuel rebond ! C'est le mantra aujourd'hui de bon nombre de chefs d'entreprise. Si l'actualité du moment est, plus que légitimement, focalisée sur la survie de bon nombre de structures, il n'en demeure pas moins que cette survie passe par la présence des compétences (et des bonnes) au sein de ces mêmes structures. Une chose qui semble tomber sous le sens mais dans la région, frontalière par excellence, la donne est un peu plus délicate. «*Pour accompagner la relance, il va falloir recruter. En Meurthe-et-Moselle et notre position transfrontalière avec le Luxembourg, nous allons entrer dans une véritable guerre des compétences*», assurait Gilles Caumont, le président du Medef 54 à la mi-décembre. La guerre des compétences, déclarée depuis pas mal de temps, devrait donc s'accélérer. Quand on se plonge dans les chiffres des offres d'emploi et des intentions de recrutement, il est certain que les dommages collatéraux liés à la Covid-19 sont bien présents. Certaines enquêtes laissent présager des intentions d'embauche pour cette année plus que positives (selon les secteurs et les fonctions). «*La flexibilité et l'adaptabilité, ainsi que la capacité à gérer les risques et à planifier, restent les priorités absolues pour de nombreuses entreprises*», peut-on lire dans une enquête parue en novembre dernier d'un cabinet de recrutement. 2021 pourrait s'apparenter à une année de reprise et de reconstruction (du moins tout le monde l'espère) et l'univers du recrutement ne devrait pas échapper à la règle avec une bonne dose d'adaptation. L'élargissement des opportunités de croissance de l'activité ou encore la digitalisation de plus en plus massive, apparaissent comme les principaux déclencheurs en matière de stratégie de recrutement. Délicat, de dégager une tendance claire car l'écosystème économique est toujours dépendant de l'évolution de la pandémie. Histoire de faire face aux mutations à venir (et pas seulement celles du virus), la grande majorité des entreprises semble adopter des stratégies de gestion des talents histoire d'avoir sous la main des candidats résilients, adaptables et flexibles. La recherche des talents et des compétences va s'accélérer et s'inscrire dans une longue durée dans le monde du travail. Une des raisons qui peut expliquer cette redondante difficulté des entreprises à recruter les bons profils. Les moutons à cinq pattes cela ne courent pas les rues, même en période de Covid...

Emmanuel VARRIER

« **Pour accompagner la relance, il va falloir recruter. En Lorraine et avec notre position transfrontalière avec le Luxembourg, nous allons entrer dans une véritable guerre des compétences.** »

Gilles Caumont, le président du Medef 54.

Sommaire

Marché de l'emploi : Les embauches, aujourd'hui et demain	14
Reconversion professionnelle : vers une nouvelle vie.....	16
Emploi des cadres : la nouvelle donne	18
Réseaux sociaux : le recrutement à l'heure des réseaux sociaux.....	20
Tendances : L'IA au service des recruteurs	21
Recrutement post-covid : entre adaptation et transition	24
Budget : recruter efficacement dans la crise.....	26
Outils de recrutement : CV et lettre de motivation : dépassés ?.....	27
Le régime juridique du télétravail : entre droit et devoir du salarié.....	28
Conseils : quelles étapes et quels outils pour un recrutement à distance réussi ?.....	30





MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les embauches, aujourd'hui et demain ■

LA CRISE DE LA COVID-19 A BOULEVERSÉ LE QUOTIDIEN DES ENTREPRISES. L'AN PASSÉ, QUELQUE 200 000 PROJETS DE RECRUTEMENT AVAIENT ÉTÉ DÉPOSÉS À PÔLE EMPLOI, PRÈS DE 23 000 EN MEURTHE-ET-MOSELLE. ENTRE EMBauchES AJOURNÉES ET ANNULÉES, DIFFICILE D'AVOIR UNE VISION CLAIRE DE CE QUI A ÉTÉ CONCRÉTISÉ. POURTANT, LES STATISTIQUES LAISSENT APPARAÎTRE UN TRAIT COMMUN, CRISE OU PAS CRISE. DE NOMBREUX MÉTIERS CHERCHENT PRENEURS. PARFOIS EN VAIN. ET DU CÔTÉ DES MÉTIERS DE DEMAIN ? TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE, VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION, ORGANISATION DU TRAVAIL PORTENT DES VIVIERS D'EMPLOIS. LE POINT DANS NOTRE PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE.



La transition écologique va créer pléthore de nouveaux métiers.



La liste est longue comme un inventaire à la Prévert des métiers qui recrutent mais ne trouvent pas preneurs. Pour diverses raisons d'ailleurs. Mais le fait est là. De nombreuses entreprises cherchent la perle rare... qu'elle ne trouve parfois jamais. Le Grand Est, la Lorraine, la Meurthe-et-Moselle se ressemblent finalement sur ce point, au-delà des spécificités des territoires. Dans ces espaces, on cherche des électriciens, des plombiers, des chauffagistes, des charpentiers, des artisans du textile et du cuir, des ouvriers du bâtiment, des agents d'entretien de locaux, des aides ménagères et à domicile, des apprentis de cuisine, des conducteurs routiers, des soignants... On pense souvent en évoquant les métiers en tension aux secteurs du bâtiment, de l'hôtellerie et de la restauration, du BTP. Les statistiques de Pôle emploi sur les difficultés de recrutement en Grand Est, en Lorraine

et en Meurthe-et-Moselle font apparaître des carences qui n'apparaissent pas forcément aux yeux du public. Souvent, le recrutement est difficile quand on cherche des techniciens d'assurances, des pharmaciens, des vétérinaires, des géomètres, des professeurs de droit, des médecins, des informaticiens. En Grand Est, en 2020, les entreprises avaient déposé 8 300 offres pour des postes d'agents d'entretien de locaux. 48 % de ces projets s'avéraient complexes. C'est plus compliqué ailleurs. 6 040 offres d'aides à domicile pour 84 % de difficultés à pourvoir les postes. Même topo pour les maçons (1 900, 83 %), les conducteurs routiers (2 670, 73 %), les employés de l'hôtellerie (1930, 72 %), les livreurs courte distance (2 700, 70 %), les cuisiniers (2 860, 72 %). En revanche, les postes d'employés libre-service, de manutentionnaires, de caissiers, de secrétaires bureautiques, de vendeurs en habillement, d'artistes, d'employés de banque

sont pourvus plus aisément. En Grand Est, 52 % des projets de recrutement sont considérés comme difficiles.

BASCULEMENT DANS LE MONDE D'APRÈS

Quand on déplace cette loupe de l'emploi en Meurthe-et-Moselle, les secteurs embauchant le plus se centrent sur les postes d'agents d'entretien de locaux (13 380 offres), aides à domicile et ménagères (1 020), aides-soignants (740), aides et apprentis de cuisine (580), serveurs de cafés restaurants (550), employés de maison et personnels de ménages (520) et attachés commerciaux (450). 22 300 offres avaient été déposées pour 2020. On retrouvait dans les métiers soumis à des difficultés à recruter les aides à domicile et ménagères (96 %). Suivaient les maçons, les électriciens, les architectes, les bûcherons et pêcheurs salariés et des profils identiques à la tendance observée au niveau régional. Point particulier de la Meurthe-et-Moselle. Elle a aussi du mal à pourvoir des postes comme ceux liés à la sécurité et à la surveillance ou à l'appareillage médical. De même pour les coiffeurs, esthéticiens, agents immobiliers et syndics. Les difficultés de recrutement sont globales, allant des emplois non qualifiés à des niveaux d'ingénierie. Aux côtés de ces métiers en tension, le paysage sociétal en mutation, tendance renforcée par la crise, dévoile déjà les emplois de demain. Selon une étude publiée par Dell et l'Institut du Futur, 85 % des emplois de 2030 n'existent pas encore. La généralisation de l'intelligence artificielle cognitive et la robotique vont transformer les métiers existants et en créer de nouveaux. On parle d'éthiciens, de psydesigns. Certains métiers de demain sont déjà une réalité : roboticien, data scientist, pilote de drone civil, imprimeur 3D, extracteurs de données, créateurs d'environnements virtuels. C'est une certitude, les métiers du futur seront plus écologiques, portée par la transition verte : ingénieur écologue, expert

« Aurait-on imaginé en 1980 la plupart des métiers de 2021 ? »



de la biodiversité, économe de flux chargé de réguler la consommation d'électricité, pour la rendre le plus économique possible. Le secteur du bâtiment est par exemple fortement impacté par les enjeux du développement durable.

L'ENJEU DE LA SILVER ECONOMY

Selon France Stratégie, près de 800 000 postes sont à pourvoir chaque année d'ici à 2022, dont 80 % pour remplacer les départs à la retraite et 20 % liés à des créations de postes. Si la crise actuelle freine cet élan, elle ne l'éteindra pas. Il est un phénomène auquel nos sociétés contemporaines ne peuvent échapper : celui du vieillissement de la population. Un quart des Français ont actuellement plus de 60 ans. Cela va s'amplifier dans les années à venir et déboucher sur une croissance forte des métiers des services à la personne : aide à domicile, aide-soignant, infirmier. La silver economy, l'économie au service des personnes âgées, va créer de nombreux emplois. La gestion des ressources humaines avec la mutation du monde du travail, l'e-commerce sont aussi des vecteurs des emplois à venir. Finalement, d'une décennie à une autre,



Le secteur du numérique demeure l'un des secteurs phare de recrutement dans le Grand Est

la donne reste la même : des métiers s'éteignent, d'autres naissent. Les problématiques sociétales d'aujourd'hui ne sont pas forcément celles d'hier. Le progrès humain n'est-il pas finalement le moteur de toutes ces évolutions ? Aurait-on imaginé voilà 50 ans, 30 ans même, les métiers qui nous

sont courants en 2021. Probablement pas. C'est une constante remise en cause au demeurant et une réelle adaptation aux époques. Il est une chose immuable : l'humain reste le maître du jeu. C'est (presque) rassurant par les temps qui courent.

Laurent SIATKA



PROFESSIONNELS
& PARTICULIERS

ÉTUDE | CONCEPTION | RÉALISATION | MAINTENANCE



Dans le cadre du développement de notre activité, nous offrons **2 postes à pourvoir** :

- un technicien courant faible, spécialisé dans la pose, la maintenance, le dépannage de barrières levantes et la motorisation de portails
- un technicien intégrateur en systèmes électroniques de sécurité, spécialisé dans les courants faibles.



Détection intrusion



Sécurité Incendie



Contrôle d'accès



Automatisme industriel



Vidéosurveillance



Télésurveillance certifiée

Société certifiée APSAD & NF SERVICES
intrusion et vidéosurveillance

www.absecurite.net

Demandez conseil dans une de nos agences: Meurthe & Moselle: 03 83 25 05 12 | Vosges: 03 29 81 32 40 | Moselle: 03 87 66 24 63
| Meuse: 03 29 77 38 77 | Haute Marne (Chaumont): 03 25 30 58 57 | Haute Marne (Saint-Dizier): 03 25 08 22 16



RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Vers une nouvelle vie... ■

UN FRANÇAIS SUR DEUX A DÉJÀ ENVISAGÉ, INITIÉ OU RÉALISÉ UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE ! CETTE DONNE MISE EN AVANT PAR PLUSIEURS ENQUÊTES, À L'IMAGE DE CELLE RÉALISÉE EN JUILLET DERNIER PAR VISIPLUS ACADEMY ET L'INSTITUT BVA, DEMEURE PLUS QUE D'ACTUALITÉ. L'IMPACT DES DIFFÉRENTS CONFINEMENTS SEMBLE AVOIR INCITÉ BON NOMBRE DE COLLABORATEURS D'ENTREPRISES À ENVISAGER DE NOUVELLES VOIES PROFESSIONNELLES. UN NOUVEAU VIVIER DE COMPÉTENCES POUR LES RECRUTEURS.



Dans le contexte de la crise sanitaire, près d'un actif sur cinq a commencé à se questionner sur la possibilité d'un changement sur le plan professionnel.



«C'est pendant le confinement en regardant des vidéos sur YouTube sur les métiers de l'industrie que j'ai décidé de franchir le pas en me reconvertissant dans la soudure. J'étais basée à Paris dans l'administratif et le commercial, mais j'ai pris conscience que ce n'était pas ma voie.» L'exemple est presque détonnant mais il est loin d'être isolé. À l'image de cette trentenaire de Laxou, en formation aujourd'hui au sein du Pôle formation de l'UIMM Lorraine pour préparer un CQPM (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie), près d'un Français sur deux assure avoir initié et réalisé une reconversion professionnelle (source : enquête

Visiplus Academy et l'Institut BVA). «Les différentes périodes de confinement, l'incertitude sur l'avenir des entreprises qui les embauchent actuellement, incite bon nombre de personnes à s'engager dans un processus de reconversion professionnelle choisie ou tout simplement contraint», assure le dirigeant d'un cabinet de recrutement nancéien qui a vu ses demandes de bilan de compétences et autres VAE (Validation des acquis de l'expérience) monter en flèche ces derniers mois.

VIVIER DE COMPÉTENCES ?

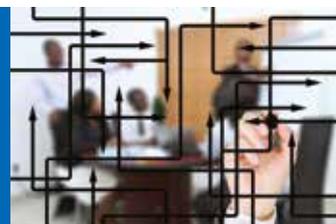
«Depuis le début de la crise sanitaire, nous avons beaucoup de demandes de

cadres, principalement des seniors, qui entendent être accompagné dans une potentielle mobilité professionnelle», explique un délégué territorial de l'Apec. La reconversion professionnelle s'affiche aujourd'hui comme une réelle attente et notamment dans le Grand Est, une donne confirmée par la récente enquête réalisée par Transitions Pro Grand Est (voir encadré). «Dans le contexte de la crise sanitaire, près d'un actif sur cinq a commencé à se questionner sur la possibilité d'un changement sur le plan professionnel», assure une enquête de Visiplus Academy et l'Institut BVA. En première ligne des critères de motivation : l'ennui et le manque de sens dans le poste actuel (pour 40 % des actifs en cours de reconversion professionnelle). «Les priorités recherchées par les actifs déjà en reconversion sont avant tout le fait de se sentir utile et de redonner du sens à leurs actions tout en gagnant en liberté et en équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou encore de transposer leur passion en métier dans leur nouvelle vie professionnelle.» Des états de fait que les recruteurs en quête de compétences aujourd'hui sont loin d'ignorer. «Il est certain qu'avec cette envie de reconversion professionnelle, il va y avoir un vivier de compétences sur le marché. Des compétences mais également des savoir-être et des expériences à mettre à profit», assure un responsable RH. Un vivier de compétences qui pourrait pallier le fameux manque de main-d'œuvre qualifiée encore trop souvent mis en avant.

Emmanuel VARRIER

Transitions Pro Grand Est enquête ■

23 % des bénéficiaires du dispositif Démissionnaire mis en place par Transition Pro Grand Est entendent s'orienter vers une reconversion professionnelle et 73 % souhaitent se tourner vers la création et la reprise d'entreprise. L'acteur de la transition professionnelle de la région, anciennement le Fongecif (Fonds de gestion des congés individuels de formation) vient de faire paraître cette enquête épaulé par Pôle emploi, la CCI - CIBC 54 et l'Apec. «Cette enquête sur ce nouveau dispositif démontre qu'il permet au bénéficiaire de donner de l'élan à son parcours professionnel. Il lui permet de répondre à son besoin de quête de sens, de changement mais également de solutionner une situation conflictuelle en entreprise, notamment dans le cadre d'une volonté unilatérale de départ. Ce dispositif ouvre en effet aux bénéficiaires des droits à l'ARE (Allocation de retour à l'emploi)», assure Transition Pro Grand Est.



RACHEL DELLI-GATTI, DIRIGEANTE ASSOCIÉE DU CABINET EN RESSOURCES HUMAINES BARAN RECRUTEMENT



«Dans la crise, Baran Recrutement est un repère, une expertise, un accompagnateur humain» ■

S'APPUYANT SUR UNE HISTOIRE LANCÉE EN 1996, REPOSANT SUR DE SOLIDES VALEURS, LE CABINET DE RESSOURCES HUMAINES BARAN RECRUTEMENT ENTEND NE PAS CÉDER AU PESSIMISME. SON LEITMOTIF VERS LES ENTREPRISES : ALLER DE L'AVANT, INNOVER. UNE RE-CETTE QU'IL S'APPLIQUE À LUI-MÊME. UNE VOIE À SUIVRE ET UN GAGE DE CRÉDIBILITÉ À L'HEURE OÙ LA SPHÈRE ENTREPRENEURIALE CHERCHE DES CHEMINS POUR L'APRÈS CRISE. DONNER DU SENS, AVEC CONFIANCE ET RESPECT.



Comment résumer vos 25 ans d'activité ?

Une aventure humaine reposant sur des valeurs cardinales, mariant forte expertise en conseil et en stratégie de recrutement, Ressources Humaines et Psychologie du Travail pour intégrer de nouveaux talents, pour les révéler, pour que s'épanouissent les potentiels. L'expertise, la recherche d'excellence, le respect, la confiance et l'authenticité nous guident. Un socle construit par notre fondateur, Denis Baran, renforcé et actualisé par mon Associé, Enrik Lafontaine et moi-même, 7 ans après la reprise du cabinet qui s'est faite dans de très bonnes conditions. Notre cabinet est solide, s'est agrandi, avec de belles perspectives devant lui. Notre ambition est d'accompagner les mutations impactant le monde du travail au service de la performance des entreprises et du bien-être des personnes qui les composent.

Quel regard sur votre métier ?

Notre métier ne s'improvise pas et ne tolère aucun à-peu-près. Ce qui n'exclut pas d'allier à cette rigueur, la bonne humeur, voire la jovialité, en favorisant le dialogue et l'écoute de l'autre. Au-delà des modes qui traversent le monde du travail, nous restons en veille sur des méthodes innovantes et respectueuses de tous. Par exemple, nous proposons à nos clients des prestations en management de transition s'inscrivant dans le cadre d'un remplacement urgent, d'une expertise particulière ou d'une situation de crise ou de restructuration. C'est aussi une solution pour favoriser et valoriser l'expérience des seniors.

Quelle est la culture de votre entreprise ?

Baran Recrutement fédère 11 personnes autour d'une politique RSE : recyclage, compostage, potager partagé, réflexion sur un parc de véhicules non polluants, sur la réduction du stockage informatique. Il y a trois ans, nous avons déménagé du centre de Nancy pour nous installer dans un cadre plus résidentiel, plus intimisme, près du boulevard de Scarpone. C'est notre maison commune. L'important est de maintenir un collectif soudé et une équipe heureuse de travailler ensemble. Donner à nos collaborateurs et collaboratrices la fierté de travailler chez Baran Recrutement. Cet état d'esprit, nous avons à cœur de le transmettre à nos clients dans leurs propres entreprises.

Quel sens à vos prestations en 2021 ?

Au-delà du conseil en recrutement, notre activité centrale, c'est accompagner les entreprises dans la mobilité interne de leurs salarié-e-s, développer le sentiment d'appartenance, (re)donner du sens, retrouver du plaisir au travail, redynamiser un parcours. Par le coaching, les bilans professionnels ou la médiation en entreprise, nous nous attachons à améliorer la performance des équipes, à faciliter la communication interpersonnelle, à favoriser la connaissance de soi pour être acteur ou actrice de son parcours professionnel. Dans un monde qui bouge vite, un retour sur le marché de l'emploi demande aussi une attention particulière, et c'est ce que nous proposons aux personnes qui souhaitent valoriser une carrière et des compétences, se mobiliser sur d'autres projets et suivre de nouvelles voies.



Rachel DELLI-GATTI et Enrik LAFONTAINE, co-dirigeant-e-s du cabinet BARAN RECRUTEMENT.

Comment se sortir de la crise actuelle ?

C'est une crise violente avec des incertitudes. Pour y faire face, nous avons repris nos fondamentaux en contactant nos clients pour connaître leur situation, poursuivre les missions engagées, leur fournir un espace de paroles pour ceux qui le souhaitaient. Nous avons renforcé notre volonté de développer des prestations d'accompagnement individuel ou collectif auprès des salarié-e-s et des managers. Nous avons maintenu les formations de nos équipes pour qu'elles poursuivent le développement de leurs compétences. Nous traversons une crise, mais c'est maintenant que se prépare l'après crise et il faut être prêt, sans délai. Par son expérience, Baran Recrutement s'apparente à une boussole, accompagnant les entreprises dans la préservation de leur collectif.

« **Même si l'économie est durement impactée, il n'y a pas d'autres choix que d'avancer, trouver de nouvelles pistes, avec optimisme et énergie. Faisons de nos crises des opportunités.** »



EMPLOI DES CADRES

La nouvelle donne... ■

UNE BAISSÉ HISTORIQUE DE 40 % DES RECRUTEMENTS DE CADRES AU NIVEAU NATIONAL L'AN PASSÉ. LE GRAND EST N'ÉCHAPPE PAS À LA RÈGLE MAIS APPARAÎT MIEUX RÉSISTER QUÉ LA MOYENNE HEXAGONALE AVEC DES PLACES FORTES DE BASSINS D'EMPLOI À L'IMAGE DE NANCY ET METZ. PARADOXALEMENT, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ÉVOQUÉES PAR LES ENTREPRISES SEMBLÉNT S'ACCENTUER MAIS POUR DES RAISONS DIFFÉRENTES DES ANNÉES PRÉCÉDENTES. LE TOUT AGRÉMENTÉ PAR DE NOUVELLES PERSPECTIVES ENVISAGÉES PAR LES CADRES AVEC NOTAMMENT L'IMPORTANCE, À PRENDRE EN CONSIDÉRATION, DE LA NOTION DE TÉLÉTRAVAIL. DÉCRYPTAGE AVEC THIERRY ROUCHON, LE DÉLÉGUÉ TERRITORIAL LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE DE L'APEC.



«Les entreprises, TPE et PME continuent à recruter toutes les bonnes compétences ! Tout n'est pas si noir même si la baisse des intentions de recrutement est bien palpable dans le Grand Est et surtout au niveau national.» Thierry Rouchon, le délégué territorial Lorraine Champagne-Ardenne de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) tempore par rapport aux derniers chiffres nationaux connus. Les offres d'emploi enregistrées sur le portail de l'Apec affichent une baisse de 29 % au niveau national mais le Grand Est apparaît mieux résister avec une baisse de «seulement» 21 %. La Lorraine indique, elle, une baisse de - 16 % et certains bassins d'emploi apparaissent plus solides. Nancy enregistre une baisse de - 10 % des offres d'emplois cadres sur le portail de l'Apec. «Cela s'explique par la typologie du tissu économique de l'agglomération nancéienne où les services mais surtout la place du numérique et celle de la Re D sont importantes. Sans parler de la santé où l'on a enregistré une hausse des offres d'emplois de cadres de + 48 %. Les fonctions commerciales sont également toujours recherchées au même titre que la gestion administrative ou encore

l'informatique», constate le délégué territorial de l'Apec. Côté intentions de recrutement pour cette année, «notre panel régional des intentions de recrutement devrait être finalisé pour le mois de mars ou d'avril, aujourd'hui nous avons encore trop peu de recul.»

PANEL GRAND EST EN MARS-AVRIL

À la fin de l'année dernière, la moitié des ETI (Entreprises de taille intermédiaire) recrutait au moins un cadre, elles sont 15 % à le faire dans les PME et 5 % dans les TPE. Bilan des courses au niveau national, les derniers chiffres connus font état, d'une baisse des recrutements de 40 % avec 170 000 recrutements de cadres en 2020 (contre 281 300 embauches en 2019) dont 12 310 dans le Grand Est. «La crise inédite que nous vivons a plongé l'économie dans une profonde récession. La période de confinement a mis à l'arrêt des secteurs entiers de l'économie et a stoppé les investissements des entreprises. Les TPE-PME ont été touchées plus intensément que les autres. Les cadres n'ont pas été épargnés par les impacts très lourds



«Les entreprises, TPE et PME continuent à recruter toutes les bonnes compétences ! Tout n'est pas si noir même si la baisse des intentions de recrutement est bien palpable dans le Grand Est», assure Thierry Rouchon, délégué territorial Lorraine, Champagne-Ardenne de l'Apec.

de la crise sur le marché du travail», assure Gilles Gateau, le directeur général de l'Apec dans sa dernière enquête sur les intentions de recrutement et de mobilité des cadres parue l'année dernière. «Pour le dernier trimestre de 2020, les entreprises sont plongées dans l'incertitude. Près d'une sur deux déclare ne pas être en mesure d'anticiper son niveau d'activité. Pour autant, certaines prévoient des recrutements et anticipent toujours

Télétravail : atout de recrutement ? ■



«Le télétravail est aujourd'hui devenu un facteur d'attractivité pour les cadres mais il est trop peu mis en avant et valorisé par les entreprises.» Constat établi par Thierry Rouchon, le délégué territorial Lorraine, Champagne-Ardenne de l'Apec. «À ce jour, 83 % des cadres souhaitent travailler d'une façon régulière, cela ne veut pas dire cinq jours sur cinq, en télétravail, et cette tendance est surtout présente chez les jeunes. Actuellement, plus de la moitié des cadres continuent à télétravailler de façon régulière. La possibilité de télétravailler constitue désormais un critère important pour 69 % de cadres dans le choix d'une entreprise», assure l'Apec dans sa récente étude : «Le télétravail des cadres en temps de crise.» Dans un contexte où la notion de télétravail entraîne de plus en plus de débats,

notamment, au sein des PME et des TPE, il apparaît qu'il va s'installer durablement et devra faire ses preuves hors contexte de crise. «Le télétravail doit encore convaincre qu'il n'améliore pas seulement la qualité de vie et la concentration des individus, mais qu'il est source d'efficacité collective.» D'après l'Apec, 89 % des cadres managers ont conscience de devoir contribuer à cette évolution des modes de travail.



des difficultés à trouver des candidates et candidats qui correspondent à leurs besoins.» La donne n'est pas nouvelle et «Les compétences restent difficiles à trouver dans le numérique, les études et la recherche & développement.» Ces difficultés de recrutement devraient «s'intensifier», assure Thierry Rouchon. «Plus de la moitié des entreprises assurent avoir des difficultés de recrutement.» À côté des difficultés redondantes connues depuis plusieurs années, de nouvelles causes viennent s'ajouter aujourd'hui à ces difficultés de recrutement.

SERVICES À FORTE VALEUR AJOUTÉE

«Les cadres en poste aujourd'hui sont beaucoup moins mobiles. La conjoncture actuelle et les incertitudes présentes ralentissent les mobilités des cadres en poste plus frileux à bouger.» À l'opposé, une typologie de cadres ressort également de nos jours. «Nous avons enregistré une grosse demande de cadres en poste prévoyant un coup d'arrêt, voire la disparition pure et dure, de leur entreprise. Cela concerne majoritairement les

cadres seniors.» Côté secteur où l'emploi cadre demeure dynamique : les services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie et R&D, le conseil, la banque-assurance, la communication-média et les activités juridiques et comptables). Ils demeurent toujours les moteurs de l'emploi cadre mais à ce jour, la récession économique ne les a pas épargnés. «Les services à forte valeur ajoutée polarisent 40 % des cadres en poste dans le secteur privé, ils se caractérisent par des taux d'encadrement élevés (52 % contre 21 % pour l'ensemble des secteurs) et concentrent une grande part des recrutements de cadres (51 % en 2019). Aussi, depuis plusieurs années, ils ont connu un fort dynamisme en lien avec les transformations structurelles à l'image du numérique, de l'environnement ou encore de la transformation énergétique. La récession économique n'a pas épargné ces activités. L'an passé, 30 % des entreprises de ces secteurs ont annulé ou reporté des recrutements programmés.» Reste que ces secteurs de services à forte valeur ajoutée affichent une meilleure visibilité. «Ils devraient continuer à embaucher pendant et après la récession économique car à présent 60 % des entreprises de ces



Dans le Grand Est et particulièrement en Lorraine, la baisse des offres d'emplois cadres publiée sur le portail de l'Aphec est moins importante qu'au niveau national.

secteurs sont en capacité d'anticiper leur niveau d'activité. D'autant que ces entreprises sont plutôt confiantes pour l'avenir. Elles affichent des carnets de commandes plutôt bien orientés et des niveaux de trésorerie qui inspirent confiance.» Quid de l'année qui vient de débiter ? Les entreprises qui arrivent à se projeter, celles qui tentent d'anticiper de nouveaux marchés ou qui ont les reins assez solides pour se préparer à faire face à une reprise qui pourrait être rapide, devraient en toute logique renouer avec les recrutements. Reste à avoir l'enveloppe financière nécessaire pour le faire...

Emmanuel VARRIER

ÉCOLE INTERNATIONALE
TUNON

ÉVÉNEMENTIEL - LUXE - TOURISME - HÔTELLERIE - AÉRIEN
CGA EN 2 ANS, BACHELORS EN 1 À 3 ANS & MBA

N'HÉSITEZ PLUS À RECRUTER UN(E) APPRENTI(E)
AVEC L'ÉCOLE INTERNATIONALE TUNON DE NANCY

OUVERTURE DE NOTRE MBA TUNON MANAGER POUR LA RENTRÉE 2021

POUR
RAPPEL

PLAN GOUVERNEMENTAL DE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

> 1^{ère} année de l'apprenti à un coût quasi nul pour l'entreprise.

Aide à l'embauche :

8000 € pour les + de 18 ans
5000 € pour les - de 18 ans

Conditions :

Recruter un apprenti
Formation de pré-bac à bac+3
Toutes les entreprises peuvent en bénéficier

> Les entreprises de plus de 250 salariés devront avoir plus de 5% d'alternants d'ici 2021.



ÉCOLE INTERNATIONALE TUNON NANCY
43 COURS LEOPOLD - 54000 NANCY
→ 03 83 27 05 38 → nancy@ecoletonon.com

TITRES CERTIFIÉS PAR L'ÉTAT



www.ecole-tunon.com

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE PRIVÉ



RÉSEAUX SOCIAUX

Le recrutement à l'heure des réseaux sociaux ■

AUJOURD'HUI, LES RÉSEAUX SOCIAUX PRENNENT UNE PLACE CROISSANTE DANS NOTRE VIE AUSSI BIEN PERSONNELLE QUE PROFESSIONNELLE. CONSIDÉRÉS COMME UNE PORTE OUVERTE SUR LE MONDE, CES DERNIERS POURRAIENT S'IMPOSER COMME UNE VOIE INCONTOURNABLE DU RECRUTEMENT POUR LES PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES.



Aujourd'hui, les réseaux sociaux révolutionnent la démarche de recrutement, principalement le sourcing.

Les médias sociaux deviennent de plus en plus un outil privilégié pour identifier des talents à recruter. En effet, ces moyens représentent une base de données très large et mise à jour automatiquement. Ils ne remplacent pas les autres canaux mais peuvent très bien les compléter. Les réseaux LinkedIn, Vidéo, Twitter ou encore Facebook offrent l'avantage d'être à la fois un moyen d'acquisition de talents et un support de visibilité pour l'employeur. Ils permettent à l'entreprise de repérer la perle rare, de fluidifier les échanges et de développer son image de marque et son rayonnement.

QUELS AVANTAGES ?

Ces outils offrent aux professionnels des ressources humaines de nouvelles opportunités notamment en matière de sourcing. Ils présentent de nombreux atouts comme une identification rapide des profils et une accélération du processus de recrutement. Grâce aux réseaux sociaux, l'entreprise est en mesure de gérer sa compagnie de recrute-

ment sans avoir recours à la sous-traitance ou devoir poster des offres sur un site payant. Cette dernière peut accéder à une base de données très riche avec la possibilité de cibler les candidats en précisant les compétences clés, les techniques recherchées, les secteurs d'activité, etc. Le recrutement digital constitue un moyen d'action rapide, efficace et moins coûteux qui offre également à l'entreprise l'opportunité de renvoyer une image moderne, perçue de manière favorable par les chercheurs d'emploi.

RECRUTER EFFICACEMENT VIA LES RÉSEAUX SOCIAUX

Afin de ne pas se perdre dans la masse des candidats et mettre toutes les chances de son côté, le recruteur doit se former pour optimiser son usage des fonctionnalités de recherche par rapport au temps passé. Celui-ci est tenu de s'adapter au numérique tout en réussissant à relever son

challenge : aller jusqu'au bout du processus et embaucher le meilleur profil. À titre d'exemple, l'employeur peut contacter le candidat potentiel de manière personnalisée, certes de manière professionnelle mais plus décontractée que l'approche classique en vue de l'interpeller davantage. Il est préférable d'éviter les formules types mails ou l'envoi de descriptif de poste sans une prise de contact préalable. Néanmoins, l'identification des talents ne constitue que la première étape de l'embauche. Il est important de ne pas prendre de décision en se basant uniquement sur les informations recueillies, mais les considérer comme des pistes à explorer lors des entretiens d'évaluation.

FAVORISER UNE MARQUE EMPLOYEUR ATTRACTIVE SUR LA TOILE

Pour piloter les recrutements dans un marché digitalisé, l'entreprise a tout intérêt à renforcer sa présence sur les réseaux sociaux. Celle-ci doit adopter une stratégie de marque employeur au-delà d'une utilisation efficace des dispositifs de marketing digital. L'objectif est de donner envie aux collaborateurs de postuler et de véhiculer une image très positive sur la structure. Cette dernière peut mettre en place des outils innovants, notamment le chatbot de recrutement, et prévoir des publicités ciblées avec des indicateurs destinés à mesurer l'efficacité et l'engagement. Il est également recommandé de créer un poste de HR Community Manager qui sera chargé des points précédents. Par ailleurs, il importe de souligner qu'hormis la prise de contact avec des profils, les médias sociaux sont une technique de veille sur les métiers et les secteurs, ce qui permet de suivre les évolutions et les tendances en vue de gagner en notoriété. Pour un établissement, l'idéal serait de travailler en permanence sa visibilité et sa base de contacts et pas uniquement lorsqu'il en a besoin.

AB



TENDANCES

L'IA au service des recruteurs ? ■

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DES RECRUTEURS ! L'UTILISATION DE PROGRAMMES ET AUTRES ALGORITHMES PUISSANTS TEND AUJOURD'HUI À SE DÉMOCRATISER DANS LES DIFFÉRENTS OUTILS OFFERTS AUX RECRUTEURS. SI SON UTILISATION SE VEUT SAINTE, IL N'EN DEMEURE PAS MOINS QU'ELLE SE DOIT D'ÊTRE ENCADRÉE, HISTOIRE DE NE PAS ÊTRE RAPIDEMENT DÉPASSÉE.

 Recruter, par un robot ! La formule est peut-être un peu brutale mais c'est tout de même ce qui est en train de se passer aujourd'hui avec l'utilisation de plus en plus courante de l'intelligence artificielle (IA) dans les méthodes et techniques de recrutement. Objectif affiché par les développeurs de ces nouvelles techniques : permettre de traiter notamment un nombre important de candidatures avec une notion d'impartialité. «L'utilisation au sein des entreprises est en nette croissance aujourd'hui. Elle permet un réel gain de temps pour les recruteurs. La finesse et la pertinence de sélection de l'IA se sont également accrues considérablement et peut aider à recruter un personnel adéquat», assure un professionnel du recrutement. L'utilisation de l'IA est multiple dans les techniques de recrutement. Des systèmes d'intelligence artificielle peuvent, à grand renfort d'algorithmes, rechercher ou trier des CV en ligne et des profils potentiels en fonction de caractéristiques prédéfinis. L'IA est également utilisée pendant les entretiens avec l'éventuel candidat. Sa voix, la manière de s'exprimer, son comportement, son langage corporel sont ainsi analysés et littéralement décryptés. Elle peut aller encore plus loin avec l'utilisation de «chatbots» permettant de répondre directement aux candidats.



L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement se démocratise entraînant bon nombre d'interrogations.

breux au cœur de l'IA adaptée au recrutement, il n'en demeure pas moins que les algorithmes sont loin de tout pouvoir détecter et apprécier. Il s'avérerait plus que dommageable d'axer sa stratégie de recrutement sur les seuls bienfaits que peuvent (sans doute) apporter l'IA.

Elle doit continuer à se limiter à être un outil d'aide à la décision et non pas supplanter le décisionnaire-recruteur encore humain. Reste à savoir de quel côté tout cela va pencher dans les années à venir...

Emmanuel VARRIER

CRITÈRES PRÉDÉFINIS

Reste que l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement se doit d'être encadrée car les dérives et, notamment, le potentiel discriminatoire de l'IA sont pointés du doigt par de nombreux acteurs de la sphère du recrutement. «Les méthodes de sélection et les critères de recrutement de l'IA utilisent des approches novatrices mais elles engendrent de nouvelles formes de discriminations qui sont beaucoup moins perceptibles que celles que nous connaissons habituellement», explique un responsable RH. Le cadre législatif prend aujourd'hui en compte l'utilisation de l'IA dans les techniques de recrutement mais d'une façon jugée par bon nombre encore trop limitée. Le cadre réglementaire est en pleine évolution sur le sujet. L'IA ou encore le Machine Learning font appel à l'utilisation des bases de données qui peuvent faire l'objet de biais préétablis. Si les critères prédéfinis sont de plus en plus nom-



ARDAN
GRAND EST

**ACTIVEZ
VOS PROJETS,
INTÉGREZ
DES TALENTS !**

Financé par la Région Grand Est et les entreprises bénéficiaires, ARDAN est un dispositif flexible qui vous permet d'amorcer le développement d'un projet en limitant votre prise de risque.

contact@ardan-grandest.fr
ardan-grandest.fr



Conception-Réalisation : Le Cnam en Grand Est - C&Ban

Un dispositif de
Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE
L'Europe s'investit en faveur de nos régions
et avec son soutien financier

Porté par
le cnam
Grand Est

Recruter

Capter les compétences pour anticiper la sortie de crise

Quête du candidat idéal ou adaptation des ressources ?

Les décideurs en entreprise vous diront tous que le recrutement est devenu un acte difficile et cela quel que soit le niveau de qualification recherché. Le problème est de taille car il freine la fluidité de l'activité de l'entreprise, voir son développement.

Interrogées, 9 entreprises sur 10 soulignent l'inadéquation des candidatures et des postes à pourvoir, par pénurie de candidats potentiels et/ou par manque de compétences techniques ou comportementales.

Le contexte actuel impose une remise en question des pratiques dans les processus de recrutement et de décision du candidat à choisir, mais aussi dans l'accompagnement du collaborateur.

Rendez votre marque employeur attractive

C'est inspirer les candidats et leur donner envie

- Disposer d'une page carrière sur votre site internet
- Offrir une expérience candidat de qualité
- Travailler votre référencement
- Publier du contenu (blog, réseaux sociaux, site)
- Soigner votre compte LinkedIn

S'adapter aux nouvelles générations de candidats

Favoriser la puissance d'un process court et réactif

- Proposer les premiers entretiens sur Skype
- Vous faire découvrir de façon concrète
- N'accabler pas les candidats d'un nombre d'entretien excessifs
- Donner des réponses rapides

Diversifiez vos méthodes de recherche de candidats

Les méthodes évoluent et le sourcing (pêcher des profils sur les CVthèques et les réseaux sociaux) ne suffit pas.

- Faire appel à la chasse de tête pour rechercher des profils non visibles
- Favoriser les soft-kills et le potentiel des candidats aux compétences copiées-collées
- Créer un système de cooptation

Mettez de l'agilité dans votre processus de décision

- Repenser l'organisation et s'adapter aux ressources du marché de l'emploi
- Donner un feed-back rapide
- Ne pas attendre l'idéal
- Savoir choisir sur un seul candidat

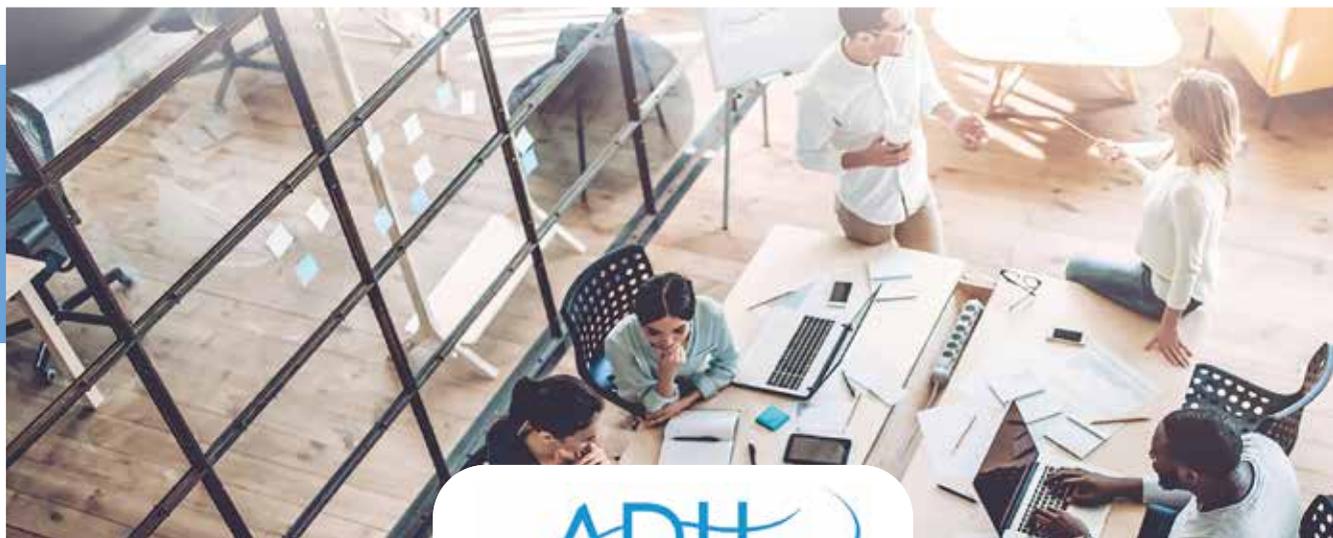
Sécurisez l'embauche

Éviter le coût élevé d'un recrutement raté

- Faire évaluer vos candidats finalistes par un professionnel
- Choisir un partenaire-conseil aguerri et pas seulement un fournisseur de CV
- Soigner l'intégration, la montée en compétence, la fidélisation

À l'heure de l'intelligence artificielle et de la transformation digitale, on parle désormais de matching, de blockchain, d'affinité candidat-employeur, de processus court, sans toutefois évincer la maîtrise professionnelle pour être à la fois un bon chercheur et un bon évaluateur des profils.

C'est à la fois s'adapter aux nouvelles ressources et aux attentes des individus tout en restant le garant de la performance de l'entreprise.



3 expertises,

alliant Digital et Humain, pour développer la performance des Organisations et des Hommes



Recruter

- Recrutement
- Chasse
- Evaluation candidat
- On boarding

Mieux se connaître

- Evaluation de potentiel
- Bilan de compétences
- MBTI
- 360Feedback

Progresser

- Coaching Individuel
- Coaching d'équipe
- Accompagnement des talents
- Outplacement



Conseil en organisation

- Accompagnement stratégique et opérationnel
- Anticipation et accompagnement du changement
- Alignement Codir/Comex
- Animation de séminaires

Conseil RH

- Diagnostic RH
- Optimisation et développement des process RH
- GPEC
- DRH temps
- Mapping de Mapping Rémunération

Qualité de vie

- Diagnostic
- IQH® et HQH®
- Mise en oeuvre de plan d'actions
- Pilotage et suivi

Accompagnement en gestion de crise

- Médiation
- RPS /Burn out
- Harcèlement Moral
- Suicide ou TS

Formations et Conférences

- Formations RH
- Formations RPS et QVT
- Conférences (CODIR, COMEX, managers, IRP, séminaires, ..)
- Classes virtuelles et ateliers interactifs



RECRUTEMENT POST-COVID

Entre adaptation et transition ■

EN RAISON DE L'INCERTITUDE DU CONTEXTE ACTUEL ET DU MANQUE DE VISIBILITÉ SUR L'ÉCONOMIE D'APRÈS, DE NOMBREUSES ENTREPRISES ONT SUBITEMENT SUSPENDU OU MÊME ANNULÉ LEURS CAMPAGNES DE RECRUTEMENT. UN PROCESSUS QUI DEVIENT DE PLUS EN PLUS COMPLEXE AVEC UN MARCHÉ DE L'EMPLOI RALENTI, DES EMPLOYEURS NON PRÉPARÉS POUR LA MUTATION ET DES CANDIDATS QUI SE DÉSISTENT EN RAISON DE LA CRISE SANITAIRE INÉDITE. DE MULTIPLES QUESTIONS SE POSENT AINSI SUR LE RECRUTEMENT POST-COVID, NOTAMMENT SUR LES BESOINS À VENIR ET LES ATTENTES DES FUTURS CANDIDATS.



La transition digitale parmi les enjeux du recrutement post-Covid.



La pandémie de Covid-19 a touché bon nombre d'individus et a provoqué des répercussions néfastes sur les entreprises. Or, son impact sur le recrutement varie d'un secteur à l'autre. En effet, certains domaines n'ont pas cessé de recruter, à savoir les métiers liés à la transformation digitale, l'e-commerce, les livraisons à domicile, les secteurs liés à la santé dont le médico-social ainsi que toute activité rattachée aux besoins vitaux, telle l'agroalimentaire. Les secteurs qui se rapportent aux : tests, inspections, certifications indispensables pour appliquer les nouvelles normes ont aussi connu un essor très important.

PROCESSUS DIGITALISÉ

Après la première phase du confinement, de nombreux profils ont été alors fort plébiscités tels que les ingénieurs commerciaux, les métiers de la vente en ligne comme le marketing digital et la relation client, les informaticiens experts en cybersécurité ou encore les métiers de la logistique et de la production. L'objectif étant d'accompagner la transfor-

mation digitale des acteurs économiques, qui connaît un essor incontournable depuis la mise en vigueur du premier confinement général, et de répondre également aux nouveaux besoins décuplés par le télétravail. Notons que selon une étude effectuée par le cabinet McKinsey au printemps 2020, le secteur des activités tertiaires a recensé 90 % de télétravailleurs en seulement quelques jours. Par conséquent, le recruteur est désormais convié à digitaliser son processus de recrutement pour être en phase avec le marché du travail post-Covid où les candidats et les acteurs sont plus familiarisés avec les pratiques digitalisées. Dirigé vers des recrutements par visioconférence, les recruteurs ont découvert les nombreux avantages de cette méthode.

RECRUTEMENT PLUS QUALITATIF

En premier lieu, le candidat est moins stressé que lors d'une rencontre de recrutement classique puisqu'il est dans sa zone de confort. En second lieu, l'employeur peut ainsi se

concentrer sur l'aspect humain, la personnalité et la motivation des candidats et leurs soft skills (compétences comportementales). Le recrutement post-Covid s'avère en effet plus qualitatif ! D'une autre part, les futurs candidats sont amenés à disposer impérativement de certaines capacités dites «douces» afin de répondre aux enjeux du recrutement post-Covid. La prise de recul, la résilience, l'adaptabilité, l'intelligence situationnelle, les compétences linguistiques distinctives ou encore l'aptitude de gérer des contextes complexes seront des avantages clés. Sachant que 60 % des métiers verront 30 % à 40 % de leurs tâches quotidiennes automatisées d'ici 2030 (selon McKinsey), les futurs candidats et recruteurs sont toutefois sollicités d'anticiper le futur et ce, grâce au Reskilling (reconditionnement). Développer les compétences techniques à l'ère du digital, définir les talents et surtout orienter sa stratégie de Reskilling en priorité sur : le recrutement, le développement des compétences humaines de ses collaborateurs et de leur capacité à apprendre seraient un atout pour le monde d'après.

DKI

Réussissez vos recrutements avec la process com® !



**Recruter un collaborateur est un exercice difficile et délicat.
Quand vous recherchez un collaborateur, vous espérez trouver l'oiseau rare...
Or, cet oiseau rare n'existe pas !**

Il vous faut choisir un ou une collaboratrice parmi les candidats !
Comment choisir ?

Vous connaissez les compétences techniques nécessaires, et vous faites passer des tests, des épreuves.

A compétences techniques équivalentes, vous savez aussi qu'il devra s'intégrer dans l'équipe, avoir un bon relationnel avec son manager, ses collègues !

Comment procéder ?

Faites comme les grands groupes !

Utilisez un outil connu et reconnu dans le monde entier depuis plus de 30 ans : **la process communication®** !

La process com® est un outil de connaissance de soi et de compréhension de ses comportements ; c'est un outil accessible à tous ! La pratiquer au quotidien, c'est s'épanouir d'abord pour soi et ensuite avec les autres.

Avec l'inventaire de personnalité (50€ HT), je vous commenterai les points forts, et sources de motivation de chacun de vos candidats :

- Lui aime la rigueur, l'ordre, la ponctualité. Il structure, planifie et parle indicateurs !
- Elle adore les contacts humains. Elle est spontanée, créative.
- Lui est calme et réfléchi. Il saura vous apporter une vision à moyen ou long terme.
- Elle a besoin de défis pour être motivée !

Et, au fait, qui sera son manager ?

Comment est-il ?

Comment travailleront-ils ensemble ?

Nous évaluerons celle ou celui qui sera le mieux adapté à vos besoins, celle ou celui qui saura s'intégrer au mieux dans l'équipe, celle ou celui qui vous donnera entière satisfaction dans la durée !

Management - Communication Vente - Gestion des conflits - Bien-être

**Choisissez une formation, individuelle
ou en petit groupe (éligible CPF)**

- Améliorez votre communication,
- Développez un management efficient en présentiel ou télétravail,
- Gérez et anticipez les conflits !

Process com model® Karpman process model®



Coach formatrice certifiée
et agréée CPF Process Com®
Formatrice certifiée Karpman
process model®

Appui au recrutement



BUDGET

Recruter efficacement dans la crise ■

LE CONTEXTE DE CRISE SUSCITE BEAUCOUP DE QUESTIONS SUR LES RECRUTEMENTS EN COURS, MAIS AUSSI SUR CEUX À VENIR. QUAND DES ENTREPRISES MAINTIENNENT LEURS PROJETS D'EMBAUCHE, D'AUTRES SONT CONTRAINTES DE LES REPORTER, VOIRE DE LES ANNULER. FAUTE DE VISIBILITÉ ET FACE À DES BUDGETS RESTREINTS. DÈS LORS, COMMENT CONTINUER À RECRUTER DE FAÇON OPTIMALE ? QUELQUES PISTES.



À l'heure où la crise contracte les budgets des recrutements, ceux-ci doivent être optimisés plus que jamais.



La crise de la Covid-19 bouleverse les entreprises à plus d'un titre. Beaucoup de DRH ont parfois dû interrompre leur processus de recrutement. Pourtant, les entreprises ont besoin, plus que jamais, des meilleurs profils pour s'adapter aux transformations que vont subir l'économie et les modes de travail. Le manque de visibilité à court et moyen termes sur nombre d'activités professionnelles et sur la capacité de reprise de plusieurs secteurs impacte invariablement la décision de recruter ou non de nouveaux collaborateurs. Ceci a été valable durant la quasi-totalité de 2020 et restera d'actualité une bonne partie de 2021. Au-delà des prévisions économiques se posent de nombreuses interrogations autour de l'organisation interne, des conditions d'après Covid-19, de formation, de recrutement, d'intégration des nouveaux salariés. Les

freins sont bien évidemment budgétaires. Le poste recrutement doit alors être optimisé au maximum. En somme, recruter avec moins d'argent, mais avec cette impérieuse nécessité de ne pas rater ce recrutement qui doit avoir un retour sur investissement. Sourcer à partir de sa propre base de candidats ou de son logiciel de suivi de candidatures est la première manière d'optimiser ses dépenses de recrutement. L'avantage de la formule est de s'adresser à des personnes ayant montré leur intérêt pour l'entreprise. Plus besoin ici de perdre de l'argent et du temps pour vendre son entreprise. Une autre solution est le marketing programmatique. Par ce biais, l'entreprise cible son public : la technologie recherche des candidats et les attire jusqu'à ce qu'ils postulent. Dans un autre registre, les programmes de cooptation sont souvent la première source d'embauche pour les

entreprises. En fait, il s'agit ici de booster la recommandation. Elle peut passer par les salariés.

IMPLIQUER L'ÉQUIPE

C'est un constat : la plupart des entreprises ne maximisent pas leurs dépenses de recrutement parce qu'elles ne possèdent tout simplement pas de recruteurs proactifs, « chasseurs de tête ». Évaluer l'activité de ses recruteurs par rapports aux résultats afin de voir où leur temps est le mieux utilisé, mettre en balance le recours à un prestataire externe et une solution interne, sera forcément instructif. Le recrutement à distance est monté en puissance de manière spectaculaire depuis plusieurs mois, le présentiel étant forcément réduit. Va-t-on vers la généralisation de ce type de recrutement virtuel ? Il faudra attendre l'après-crise pour le mesurer. En tous les cas, les innovations RH ont fait d'énormes progrès dans leur mutation digitale. Il existe des solutions par mission ou intégrées. Certaines groupent, via une plateforme de recrutement collaboratif, un outil d'automatisation des échanges avec les candidats, un vivier de talents et une fonctionnalité entretien vidéo. En l'absence d'événements de recrutement, type salons ou forums, et donc de rencontres physiques, le recrutement se fait en ligne. Pour une entreprise, un site Carrières peut donner au candidat un aperçu des métiers et de la culture de l'entreprise. Valoriser ses collaborateurs dans un film de recrutement ou un « chat live » avec les candidats aura son effet positif. Si les entretiens en face à face peuvent être compliqués, les outils vidéo ne manquent pas : Skype, Zoom sont les plus courants. Enfin, la distance rend le recrutement collaboratif plus opportun que jamais. Du recueil des besoins métier à la sélection des nouvelles recrues, en passant par la cooptation, il n'est plus de la seule responsabilité d'un seul homme ou d'une seule femme, mais par l'implication d'une équipe. C'est l'une de pierres angulaires d'une Marque Employeur. Sa philosophie partagée.

Laurent SIATKA

« Sourcer à partir de sa propre base de candidats peut s'avérer efficace et rentable. »

OUTILS DE RECRUTEMENT

CV et lettre de motivation : dépassés ? ■

DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION FACE AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES ET AUX ASPIRATIONS DES CANDIDATS, LES MODÈLES DE RECRUTEMENT EXISTANTS FONT-ILS ENCORE L'AFFAIRE ? COMMENT PÈSENT LES CV ET LES LETTRES DE MOTIVATION PAR RAPPORT À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ? ÉLÉMENTS DE RÉPONSE.



Les recruteurs cherchent des compétences mais aussi des personnalités.



C'est un constat. La majorité des entreprises recrutent encore aujourd'hui sur CV. Cela reste bien sûr utile, mais désormais, le recruteur ne saurait uniquement se limiter à l'expérience professionnelle. Il lui faut déceler également ce que le candidat va pouvoir apporter dans le futur, sa personnalité et ses motivations. Le comportement du potentiel salarié va-t-il correspondre à l'entreprise ? Ses valeurs à celles de la société ? Il est à présent essentiel de bâtir une vraie stratégie de recrutement, d'approche et d'évaluation, selon les profils recherchés. Il faut jauger lors de l'entretien motivation, compétences humaines et relationnelles, compatibilité avec l'équipe. Afin de dépasser le CV, il est possible d'utiliser le Big Data (les données que les cabinets de recrutement collectent comme les CV, les comptes rendus d'entretien, les résultats de tests) et les méthodes de sourcing et de profiling. Il s'agit ici de trouver des candidats dont le profil et le comportement sont intéressants, au demeurant de détecter des talents. Si le CV reste l'une des pierres angulaires d'un recrutement, la pertinence de la lettre de motivation n'est plus aussi évidente à l'heure du partage d'idées en

280 caractères, des réseaux sociaux professionnels, de l'e-réputation, du réseautage. Il est en 2021 très aisé pour un chasseur de tête d'en savoir plus sur un candidat en tapant son nom sur Google. Qu'est-ce que la lettre de motivation peut bien lui apprendre qu'il ne sait déjà ?

UN IDÉAL COMMUN D'ENTREPRISE

Et pourtant. Une étude récente de la DARES indiquait que 60 % des recruteurs demandent systématiquement ce document qui évalue la personnalité du candidat. Signe de notre époque : 81 % des recruteurs n'exigent plus de lettre de motivation écrite à la main ou envoyée par voie postale. Cependant, et cela reste immuable, les fautes d'orthographe sont rédhibitoires : 94 % des recruteurs écartent une lettre mal écrite ou comportant des carences orthographiques. L'envoi des dossiers de candidature par voie postale est en voie de disparition, pour les coûts de frais postaux et les enjeux environnementaux principalement. Cela est d'autant plus vrai pour les recrutements digitaux où tout ou presque se fait

virtuellement. Le plus grand nombre de candidats utilisent internet pour postuler, avec une numérisation des pièces à fournir. Jusqu'à récemment, les recruteurs demandaient dans leurs offres d'emploi de joindre un CV et une lettre de motivation. À l'ère du bien-être au travail et de la recherche de sens chez les actifs en recherche d'emploi, les entreprises développent leur Marque Employeur au travers d'une vision commune entre collaborateurs des valeurs portées. Les candidats se renseignent davantage sur les conditions de travail, l'ambiance au bureau, le sens des missions proposées. Ces mêmes recruteurs ne cherchent plus seulement une compétence qui répondra à un profil de poste mais une personnalité qui pourra faire partie intégrante du paysage de l'entreprise. En tenant compte de tous ces éléments, un candidat ne peut plus sincèrement s'exprimer à travers une lettre de motivation. Chartée et modélisée, elle se compose des mêmes paragraphes d'une lettre à l'autre. Souvent copiée/collée d'un site internet ayant rédigé les bons codes de cet outil, elle ne peut être originale et donc faire ressortir la personnalité et les ambitions réelles d'un potentiel salarié. Dès lors, quand on évoque l'innovation, innover dans un recrutement s'impose. Pour que le candidat ait envie de se laisser découvrir, il faudra créer un parcours personnalisé pour instaurer une découverte mutuelle. Cela aura plus de pertinence, d'intérêt et d'impact.

Laurent SIATKA

« Les entreprises renforcent leur Marque Employeur autour d'une vision commune et des valeurs portées entre collaborateurs. »



LE RÉGIME JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL

Entre droit et devoir du salarié ■

LE TÉLÉTRAVAIL, OU LE TRAVAIL À DISTANCE, CONSTITUE UNE DES CONSÉQUENCES INÉVITABLES DE LA COVID-19. SI LE SALARIÉ PEUT OPTER VOLONTAIREMENT À CE MODE DE TRAVAIL, IL PEUT PARFOIS LUI ÊTRE IMPOSÉ PAR L'EMPLOYEUR. PAR CONSÉQUENT, SE POSE LA QUESTION DE SAVOIR : QUEL EST LE RÉGIME JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE ?



Le télétravail face à la Covid-19 : un mode de travail protecteur.

En effet, l'article L. 1229-9 du Code du travail définit le télétravail comme : «*toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.*» La possibilité de mettre en œuvre cette technique diffère entre un accord collectif, une charte élaborée par l'employeur après un avis du Comité social et économique (CSE) ou un accord formalisé par tout moyen entre le salarié et l'employeur. D'autre part, le recours à ce mode de travail doit être volontaire tant de la part du salarié que de l'employeur hormis la présence des circonstances exceptionnelles telles qu'une force majeure ou une menace d'épidémie. Par conséquent, le refus d'accepter le travail à domicile dans les autres situations ne constitue pas un motif de licenciement du salarié et ce malgré l'existence d'une clause de mobilité. Marqué par une flexibilité en matière d'organisation de travail, le télétravail peut s'exécuter soit à domicile du salarié ou dans les espaces collectifs mis à sa disposition par l'entreprise.

Face à la situation actuelle, le télétravail a été vivement recommandé par le dernier «*protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19*» notamment pour les activités dont la présence n'est pas obligatoire en entreprise. L'optique est d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de garantir la protection des salariés.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR CONSERVE SON STATUT DE SALARIÉ

Le télétravail, qu'il soit régulier ou ponctuel, permet au télétravailleur de conserver son statut de salarié avec l'ensemble de ses droits et obligations. Ce dernier bénéficie aussi bien de son régime de protection sociale que de sa retraite complémentaire. Si les horaires de travail sont en principe contrôlés par l'employeur, les heures supplémentaires effectuées par le salarié doivent lui être rémunérées. Par ailleurs, le non-respect des instructions de son employeur peut l'exposer à des sanctions disciplinaires telles que prévues par le Code de travail.

LA PRISE EN CHARGE DES COÛTS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Une autre question que les télétravailleurs se posent est de savoir si la prise en charge des frais liés à l'exécution du travail incombe à l'employeur ou pas. En l'occurrence, il convient de préciser que l'ordonnance 22 septembre 2017 a abrogé l'article L. 1222-10 du Code de travail selon lequel l'employeur était tenu de : «*prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenir de ceux-ci.*» Cependant, l'entreprise continue à prendre en charge ces frais en application d'une part du principe de la bonne foi contractuelle en se basant d'autre part sur une jurisprudence obligeant l'employeur à indemniser l'ensemble des moyens indispensables à l'exécution du travail. D'autre part, les dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 imposent aux employeurs la prise en charge de ces frais lorsqu'il s'agit d'un télétravail «*régulier.*» En conclusion, le recours massif au télétravail démontre l'importance de son régime juridique aussi bien pour l'employeur que pour le salarié. Une telle réglementation doit s'adapter au fur et à mesure. Ce qui est le cas aujourd'hui...

SA





Connectez-vous aux profils tech
de demain ! Rendez-vous sur :
www.pcn-nancy.fr



CONSEILS

Quelles étapes et quels outils pour un recrutement à distance réussi ? ■

ÉTANT EN PLEINE MUTATION DEPUIS DES ANNÉES MAINTENANT, LE RECRUTEMENT A ÉTÉ INFLUENCÉ PAR LA TRANSFORMATION DIGITALE, LES RÉSEAUX SOCIAUX MAIS AUSSI PAR LA CRISE SANITAIRE LIÉE À LA COVID-19. UN CONTEXTE QUI A POUSSÉ PLUSIEURS ENTREPRISES À FAVORISER L'EXÉCUTION DES OPÉRATIONS À DISTANCE ET À ADOPTER UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT À DISTANCE.



Le contexte actuel a poussé plusieurs entreprises à adopter un processus de recrutement à distance.

Les recruteurs et les responsables RH ont dû s'adapter au contexte généré par la Covid-19. Nombreuses sont les entreprises qui s'efforcent d'adapter leurs processus de recrutement, d'entretien et d'embauche aux circonstances, mais réaliser un recrutement à distance réussi n'est pas un jeu d'enfant ! Ces dernières doivent connaître les étapes et outils mis à leur disposition pour mettre en place un processus de recrutement à distance efficace. Raison pour laquelle nous avons pensé à formuler toute une série de conseils pratiques aux employeurs pour réussir le recrutement d'un nouveau collaborateur à distance. De nos jours, on peut s'attendre à ce que toutes les étapes du processus d'embauche soient réalisées à distance du début jusqu'à la fin, ce qui n'est pas une surprise. Un processus qui repose sur la séduction des meilleurs profils. Pour ce faire, les entreprises doivent sortir du lot et se montrer créatives afin de se faire connaître des candidats talentueux et ce, en mettant en avant une marque employeur attractive qui va susciter leur intérêt et les attirer de façon agréable. S'appuyer sur les réseaux sociaux ainsi que les affichages et sites carrières pour refléter l'image d'une entreprise où il fait bon

travailler et évoluer avec un endroit de travail modernisé qui est à la fois amusant, stimulant, innovant et inclusif est également crucial.

DE LA CRÉATION DES OFFRES JUSQU'À LA CONTRACTUALISATION DU RECRUTEMENT

Recruter des profils qualifiés est très important pour le succès de toute entreprise. Pour pouvoir embaucher ces derniers, les professionnels doivent respecter les étapes du recrutement à distance. Ils doivent ainsi définir leurs besoins internes puis rédiger des offres d'emploi accrocheuses orientées SEO (Search Engine Optimization : pour optimisation pour les moteurs de recherche). L'objectif est de répondre aux exigences édictées par Google pour remonter correctement dans son moteur de recherche. Ceci passe par l'anticipation des mots clés qui pourraient être saisis par les candidats potentiels. Les recruteurs ont intérêt à valoriser leurs offres. Une description précise du poste doit être réalisée dans ce sens, sans oublier de détailler les tâches qui devraient

être accomplies par la future recrue. Après avoir diffusé les offres d'emploi, les recruteurs se trouvent face à une mission plutôt difficile qui consiste à gérer un grand nombre de CVS (Conseil de vie sociale). Le tri et la sélection des profils intéressants est désormais facilité grâce aux ATS (Applicant Tracking System : pour outil de suivi des candidatures). Il s'agit de logiciels permettant de suivre le recrutement à distance du début jusqu'à la fin. Ces derniers peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise ou accessibles en ligne selon les besoins de l'entreprise. Celle-ci doit ensuite se préparer aux entretiens à distance. Dans le détail, les embaucheurs sont appelés à organiser un entretien assimilable à un entretien physique en optant pour un outil de visio-conférence comme Skype, Google Hangouts ou encore le logiciel Zoom. Il est ainsi recommandé de choisir un fond neutre, à l'aspect «bureau», et de s'assurer en amont du bon fonctionnement du microphone, webcam, connexion... Question d'éviter tout problème technique pouvant nuire à la qualité de l'entretien. Les connaissances et compétences des candidats sont ensuite testées afin de pouvoir repérer les profils qualifiés. D'ailleurs, les entreprises disposent d'innombrables tests dont la majorité est accessible en ligne. Tests pour évaluer les soft skills, apprécier les compétences bureautiques, l'orthographe et bien d'autres outils sont mis à la disposition des recruteurs. Ceux-ci permettent de faciliter la prise de décision et de retenir le profil adapté aux besoins de l'entreprise. Cette étape est suivie par la transmission d'une promesse d'embauche au candidat concerné et par la confirmation des termes du contrat (termes de la prise de fonction, avantages auquel le poste donne droit...). Le processus de recrutement à distance est enfin couronné par la signature électronique du contrat de travail et la transmission à distance des documents légaux nécessaires : RIB, carte d'identité, numéro de sécurité sociale... Précisons que la signature pourra être réalisée en utilisant des services de signatures électroniques comme DocuSign, Yousign ou Signaturit qui sont tous certifiés et acceptés par la loi.

FED