

# note de

# VEILLE



avril 2017

Diffusée aux membres et partenaires d'AEC et de Digital Aquitaine, cette Note de veille mensuelle sur les mondes numériques vous délivre un diptyque actualités territoriales – tendances globales à déguster très frais.

## L'ÈRE DU COLLABORATEUR CONNECTÉ

Alors que le numérique s'imisce dans tous les secteurs, la gestion des ressources humaines et les rapports à l'emploi ne sont pas épargnés. Première réforme tangible marquant cette évolution, le **droit à la déconnexion** pour les entreprises de plus de 50 salariés. Les sphères professionnelles et personnelles connaissent des frontières de plus en plus ténues et la mise en place de règles s'impose dans une logique de prévention des risques et de bien-être au travail. Cette législation marque l'ancrage du numérique dans les pratiques professionnelles. Les solutions fleurissent, qu'elles soient orientées salarié, recruteur ou demandeur d'emploi.

### Les nouveaux modes de travail permis par le numérique : les outils de collaboration

Afin de séduire les candidats, notamment dans le domaine des technologies, les entreprises ont de plus en plus recours à des avantages en nature jusqu'à récemment impensables. L'« home office » ou télétravail, est l'un de ces avantages. **Plus plébiscité que la cantine ou les tickets restaurant**, il est aujourd'hui très recherché car il offre au salarié un regain de liberté dans sa façon de travailler, de s'organiser. Néanmoins, si le télétravail est très prisé, il n'en

n'est pas moins une « contrainte » supplémentaire à gérer pour l'entreprise. Il est rendu en partie possible par le recours à différents outils, constituant une offre plus globale appelée RSE (ou Réseau Social d'Entreprise). Le plus connu de tous, **Workplace**, lancé par Facebook, réutilise les codes de sa plateforme désormais utilisée par près de 2 milliards d'individus, facilitant ainsi sa prise en main. L'autre acteur en vogue est **Slack**. Plateforme de chat très appréciée du monde des startups, elle permet de créer des groupes de discussions, ou des « channels » thématiques et s'interface avec la plupart des standards. Le bordelais **Azendoo**, offre la possibilité de travailler de manière collaborative, en mode projet, en centralisant les tâches et en facilitant l'organisation. **Whaller**, plateforme française centrée sur l'individu, permet de créer ses propres réseaux sociaux privatifs à volonté. Des « sphères » cloisonnant l'information et prenant ainsi le contrepied des RSE classique suivant une logique de porosité entre les différentes communautés. L'ensemble de ces outils ont pour but de mieux gérer les équipes, de mieux communiquer entre collaborateurs et d'avoir la possibilité de travailler à distance autour d'un même projet. Le cabinet de conseil **lecko** a mis au point un **référentiel**, qui décrit et analyse les fonctionnalités d'une large part de ces solutions.

### Le renouveau du recrutement

L'un des enjeux majeurs de l'entreprise d'aujourd'hui est d'identifier et d'attirer les meilleurs candidats. Candidats, souvent plus volatiles et moins dépendants qu'autrefois. Robin Chase, la fondatrice de **Zipcar** explique ainsi : « mon père a eu un seul travail pendant sa vie professionnelle, j'en ai eu six, mon fils en aura six en même temps ». Les candidats semblent moins attachés à l'entreprise qu'à ce qu'on leur propose. Nombreux sont les « slasheurs », catégorie de personnes qui construisent leur parcours professionnel au travers de la combinaison de plusieurs activités, certaines étant plus rémunératrices, les autres sources d'épanouissement. Néanmoins, l'image qu'un candidat se fait d'une entreprise est décisive pour le recruteur. Les entreprises ont l'obligation de savoir et de maîtriser ce qui se dit sur elles, d'être en mesure d'échanger avec les candidats et ce en fonction des spécificités des publics cibles : jeunes diplômés, futurs stagiaires, experts, etc. L'entreprise doit donc maîtriser le parcours de candidature, de la phase de veille du candidat, à son intégration, en passant par la prise de contact.

## Les solutions d'optimisation du recrutement

Au-delà des réseaux sociaux, dont la gestion est désormais indispensable, les solutions dites « applicant tracking system » ou système de suivi de candidats, sont des plateformes dédiées aux entreprises, s'occupant d'attirer, d'engager et de recruter de nouveaux collaborateurs. **Cornerstone**, comme **workday** ou **Jobvite** proposent des solutions technologiques clés en main aux entreprises. Celles-ci permettent d'unifier le cycle de vie du collaborateur au sein de l'entreprise, de son recrutement à son intégration, en passant par sa formation ou ses requêtes. Elles maîtrisent toute la chaîne et les données RH de l'entreprise.

En complément, des solutions existent pour faciliter et accompagner la gestion des ressources humaines. **Breezy**, propose des solutions d'optimisation du processus de recrutement, du sourcing des candidatures, à la prise de rendez-vous. Tandis que **Smartrecruiter** va proposer une solution s'appuyant sur la collaboration entre les équipes de recrutement.

D'autres s'occupent de qualifier une manne de candidatures et de créer des viviers en permanence renouvelés. C'est le cas d'**Yborder**, plateforme spécialisée dans la recherche de profils techniques qui s'appuie sur une trentaine de cabinets de recrutement à travers l'Europe. **Myjocompany**, se positionne sur le créneau de la cooptation et invite les utilisateurs à devenir chasseurs de têtes, moyennant une rétribution de 1000 euros en cas d'embauche. L'idée : accélérer et qualifier les candidatures pour un poste donné. **Coxibiz**, propose de recruter des candidats en s'appuyant sur des mises en situation

en ligne. Enfin, **EveryCheck**, à l'instar de **Check It** ou **Verif CV**, vont vérifier le parcours des candidats et détecter les faux CV.

Les profils recherchés ne sont plus aussi uniformes qu'auparavant. Ainsi, dans la Silicon Valley, Eric Schmidt, CEO de Google, dit rechercher des candidats « learning animals », des candidats qui ont la volonté d'apprendre, qui sont flexibles, avec une forte capacité d'adaptation. Profil difficile à identifier par le biais d'outils traditionnels, les algorithmes peuvent-ils apporter une réponse ?

## L'arrivée des algorithmes au service du recrutement

Depuis longtemps déjà, le sport de haut niveau a recours aux statistiques et aux algorithmes pour le recrutement de ses joueurs, football, rugby, baseball... Le recrutement est un processus long, qui coûte cher et qui reste incertain, des candidats pouvant être parfaits sur le papier mais peu adaptés dans la réalité et inversement. Allié au fait que l'on recrute aujourd'hui moins, il faut donc recruter mieux. Pour limiter ces aléas, de plus en plus d'entreprises vont avoir recours à des algorithmes prédictifs de détection du « bon » candidat. De fait, ces algorithmes seraient de meilleurs recruteurs que les humains selon une étude de la **Harvard Business Review**, ne se laissant, entre autres, pas accaparer par des éléments sans lien avec la mission. Ainsi, **Assessfirst** propose de personnaliser des algorithmes en fonction des entreprises afin de les adapter aux profils recherchés et de leur proposer une plateforme de recrutement sur-mesure. Le français **Yatedo**, est un moteur de recherche sémantique de personnes et

propose aux cabinets de recrutement de leur faire une première sélection en notant les candidats selon différentes variables qui attesteront notamment de leur fiabilité. L'entreprise **Clustree** va utiliser la puissance de la data pour accompagner les recruteurs, pour rechercher, identifier les risques, benchmarker, noter, recruter les candidats. Une fois dans l'entreprise, la solution permettra également de diminuer le « turn-over », en préconisant des recommandations d'évolution de carrière en analysant l'adéquation poste/candidat ou en calculant le risque de départ du salarié et donc de faciliter la prise de décision des équipes de gestion des ressources humaines.

Les algorithmes font émerger de nouveaux modes de recrutement qui souvent copient les logiques de matching proposées par les sites de rencontres. C'est le cas par exemple de **Meetnmake** ou de **Qapa**. Cependant, la véritable révolution serait que chaque individu puisse se faire recruter par l'entreprise qui lui correspond le mieux, mais cela implique de rechercher le candidat qui ne cherche pas de travail, le candidat dit passif. C'est ce à quoi tente de répondre **LinkedIn**, en proposant à ses utilisateurs une liste d'offres d'emplois personnalisées ou **IBM Watson Talent**, qui utilise des technologies cognitives pour recommander les meilleurs candidats pour un poste donné.

In fine, côté candidat, il apparaît primordial d'exister numériquement, tout en gérant intelligemment ses données publiées. Une partie du tri se fait désormais par algorithme, demain par des intelligences artificielles. Il faut donc, dès aujourd'hui, gérer son e-réputation professionnelle en pensant référencement, mots clés ou langage.

Vous pouvez nous suggérer des thèmes que vous souhaiteriez voir traités dans une prochaine Note (ou Dossier) de Veille

Thèmes et rédaction//AEC  
www.aecom.org  
@agenceAEC  
Contact : veille@aecom.org

Thèmes et diffusion//Digital Aquitaine  
www.digital-aquitaine.com  
@DigitAqui  
Contact : communication@digital-aquitaine.com

*Cette Note de Veille est adressée aux seuls destinataires de ce message.*

*Toute publication, utilisation ou diffusion doit être autorisée préalablement par l'agence AEC et le pôle DIGITAL AQUITAINE.*