

### Nos focus RH

Notre sélection d'articles autour du recrutement

P2-3

### L'interview

Le processus de recrutement Magellan : DRH, collaborateur et associé

P4-7

### Les Innos

Les innovations pour accompagner le recrutement à distance

P8

### L'actuRH

Une synthèse des dernières nominations RH et des actualités business

P9-10

### Notre sélection MOOC

Notre sélection de Moocs

P10

## EDITO

L'année 2020 a fait vaciller tous les aspects de notre société, qu'ils soient sanitaires, économiques ou sociaux. Elle a challengé nos capacités d'adaptation et de résilience.

Début 2021, nous semblons être au milieu du gué. Pessimistes car un troisième confinement est possible, et le nombre de cas continue d'augmenter. Optimistes car des vaccins commencent à être administrés et laissent présager un retour à la normale... Rien n'est cependant acquis et de fait, la stratégie de recrutement est difficile à dessiner. Un vrai casse tête pour les DRH !

En effet la frilosité des candidats à changer de poste dans ce cadre incertain a augmenté. En parallèle un certain nombre d'entreprises a réduit, voire gelé leurs recrutements dans un premier temps. Les entreprises doivent se poser les bonnes questions afin d'identifier les postes clés à ouvrir au recrutement. De plus, toutes les étapes du processus doivent être maîtrisées à la perfection afin d'assurer la qualité du recrutement et l'adéquation du candidat. Il est indéniable qu'un mauvais recrutement coûte cher, et d'autant plus au regard de la situation actuelle.

Mais alors, comment attirer, trouver et sélectionner les meilleurs talents disponibles dans ce contexte de télétravail presque généralisé et en l'absence de perspectives concrètes d'un retour à la normale ?

Nos réponses : anticiper les besoins, adapter les processus, innover !

D'une part, les compétences recherchées sont de plus en plus portées sur les soft skills.

D'autre part, la digitalisation d'une partie des processus, que ce soit de recrutement ou d'onboarding, devient nécessaire. Il y a même des avantages à cette digitalisation. Il va cependant falloir se poser la question de ce qui est pertinent de garder en présentiel par rapport à ce qui a du sens de faire à distance.

Enfin, nous sommes persuadés que se doter de solutions d'aide à la sélection ou d'automatisation permettra de mieux recruter, de façon plus juste et efficace.

Bonne lecture !

### LA REDAC'



Leïla  
Reignier  
Manager



Céline  
Prud'homme  
Seniorconsultante



Cédric  
Leonardo  
Manager

# NOS FOCUS RH

## ATTIRER EN PERIODE DE CRISE : Renforcer et promouvoir sa marque employeur

 **95% des candidats se renseignent sur l'entreprise avant même de postuler à une offre d'emploi**



Le contexte actuel est caractérisé par une incertitude et un manque de visibilité. Les candidats se montrent plus prudents et frileux à l'idée de changer de poste. Aussi, la crise sanitaire a accéléré la quête de sens, de flexibilité du cadre de travail, de stabilité de l'emploi et de santé-sécurité.

Afin d'attirer et de fidéliser les talents, il est primordial de renforcer et d'adapter sa marque employeur au contexte actuel et aux nouvelles attentes des candidats. L'inbound recruiting consiste à attirer et recruter les meilleurs profils en communiquant sur la marque employeur et les pratiques RH. C'est une stratégie incontournable afin de promouvoir sa marque employeur, de créer un vivier de talents actifs et de réduire les coûts de recherche.

### NOTRE SELECTION D'ARTICLES

⚓ Comment bien recruter pendant la reprise poste crise ? [Lien](#)

⚓ Marque employeur et covid-19: le diagnostic [Lien](#)

⚓ 6 techniques d'inbound marketing pour le recrutement [Lien](#)

## RECRUTEMENT A DISTANCE Finalement une solution pérenne ?

 **70 % des décideurs RH voient l'automatisation et l'optimisation comme un enjeu majeur**



Cette capricieuse année 2020 a bouleversé le recrutement. Digitalisés à la hâte, les entretiens physiques dits « riches » ont été remplacés par des entretiens à distance dits « pauvres »... à priori !

En réalité, les entretiens digitaux sont la bonne surprise des pratiques RH « forcées » en 2020. Mieux préparés, plus factuels, plus concentrés, moins « pollués », ils se sont révélés humains et très efficaces. Il est TRES fort probable qu'ils intègrent les processus existants en formant un efficient mélange avec les entretiens physiques.

Reste à savoir quand les positionner, quels outils pérenniser, et pourquoi pas explorer les bénéfices de l'IA pour un recrutement 'assisté' (préfiltre), des échanges plus humains, des processus plus efficaces et rapides et des recrutements toujours plus qualitatifs.

### NOTRE SELECTION D'ARTICLES

⚓ Covid-19, un contexte qui favorise un recrutement qualitatif ? [Lien](#)

⚓ Confinement : l'intelligence artificielle, nouvelle star des recrutements à distance [Lien](#)

⚓ Recruter À Distance : Quelles Pratiques Et Quels Enjeux ? [Lien](#)

# NOS FOCUS RH

## RECRUTER APRES UNE CRISE : Des soft skills plus que jamais déterminants



**Le savoir-être figure désormais en 1<sup>ère</sup> position des critères jugés « très importants » par les recruteurs (80%)**

Après une période d'incertitude, certaines entreprises ont revu leurs plans de recrutement (souvent à la baisse) et ajusté leurs pratiques, afin non seulement de poursuivre l'intégration de nouveaux talents, mais aussi d'assurer que ces nouveaux talents sauront s'intégrer et s'adapter en cette période.

Au-delà de l'impact logistique de la crise sanitaire sur les recrutements, cette dernière vient également impacter la posture des recruteurs, qui ne recherchent plus exactement les mêmes compétences. Les soft skills, qui constituaient déjà un critère différenciant fort, deviennent plus que jamais indispensables. La capacité d'un candidat à faire preuve de flexibilité, de discipline, d'esprit collaboratif, d'autonomie ou encore de proactivité seront autant d'éléments qui rassureront les recruteurs sur la capacité d'un futur collaborateur à s'intégrer, et à faire face à toute transformation du travail.

### NOTRE SELECTION D'ARTICLES

🔗 Comment les entreprises peuvent profiter des enseignements de la crise du COVID-19 [Lien](#)

🔗 Les directions en agence doivent modifier la gestion de leurs ressources humaines [Lien](#)

🔗 Les compétences comportementales au temps du COVID-19 [Lien](#)

## INTEGRER A DISTANCE : le challenge de créer virtuellement une expérience humaine et sociale



**1 salarié sur 5 quitte son entreprise dans les 3 mois suivant sa prise de poste**

Avec la généralisation du télétravail, les processus RH doivent être adaptés afin de répondre à cette nouvelle réalité. C'est le cas de l'intégration d'un nouveau collaborateur, afin de répondre aux enjeux opérationnels et à la nécessité de retenir plus que jamais les talents. L'enjeu est de mettre en place les bonnes pratiques et les bons outils techniques pour que le collaborateur puisse tisser un lien social avec ses collègues malgré la distance.

L'accueil du collaborateur peut se digitaliser par la mise en place de réunions formelles et informelles en visio (réunions d'équipe, pause-café, apéros d'équipes...). Il faut cependant se demander ce qu'il est propice de maintenir en présentiel, et de le rassurer à travers des communications ; mails, infographies, vidéos de démonstration, gamification etc... Un suivi personnalisé avec des échanges fréquents avec son manager ou son tuteur reste nécessaire afin de minimiser la sensation d'isolement, d'augmenter son engagement et de disposer de canaux de remontées d'alertes adaptés.

### NOTRE SELECTION D'ARTICLES

🔗 Comment intégrer un collaborateur à distance [Lien](#)

🔗 Recruter et intégrer de nouveaux talents malgré le confinement [Lien](#)

🔗 Comment Payfit et Doctolib ont intégré leurs nouveaux talents à distance [Lien](#)

# L'INTERVIEW

## RENCONTRE AVEC...

### Notre DRH, un nouveau collaborateur et un associé

*La situation sanitaire de ces derniers mois a chamboulé les habitudes de recrutement, en imposant notamment le passage à un « full distanciel » aux RH, aux candidats, mais aussi aux managers qui doivent s'adapter et on-boarder leurs nouveaux collaborateurs à distance.*

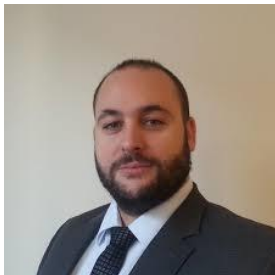
*Quels sont les impacts de ce « 100% digital » sur la perception du processus de recrutement par les différents acteurs ? C'est ce que nous avons essayé de comprendre en interrogeant au sein de Magellan ; notre DRH, un nouveau collaborateur recruté dans ce contexte, et un associé.*

#### Pouvez-vous vous présenter rapidement ?



**CM** : Je suis Claudia MANON, DRH de Magellan Partners. J'ai une vingtaine d'années d'expérience dans les RH (Responsable RH et DRH), dans des secteurs variés (ESN, Industrie, Retail, IT). Chez Magellan depuis 1 an.

**AI** : Ahmed IBNOUSSINA, je viens de terminer un cursus en sécurité informatique à l'ESGI. C'est un cursus que j'ai fait en alternance chez Orange en 3 ans, sur des missions de cybersécurité. Puis, j'ai recherché un CDI, et une partie de mes processus a eu lieu pendant le premier confinement.



**SD** : Je suis Stephan DUREY, Associé chez Magellan, en charge la practice IT Zero carbone et infrastructure. Chez Magellan depuis un peu plus de 7 ans.

#### Comment la crise sanitaire a impacté votre recherche de nouveaux talents / d'emploi ?

**CM** : Au départ, l'impact a été assez brusque. Du jour au lendemain, nous étions dans l'incapacité de rencontrer nos candidats, et l'incertitude ambiante a complexifié les recrutements. Nous nous sommes cependant assez rapidement adaptés : d'une part par la poursuite des entretiens planifiés avant le confinement via Microsoft Teams, et d'autre part en diminuant un peu la volumétrie de nos recrutements dans un premier temps. Les processus ont également été plus longs, puisque malgré notre volonté de poursuivre le processus à distance, nous souhaitions organiser une rencontre en présentiel avec le candidat avant décision définitive. Nous avons donc dû attendre le déconfinement dans de nombreux cas.

**AI** : Je ne pense pas avoir été le plus touché par la crise dans ma recherche car j'ai la chance d'être sur un secteur porteur. Les profils cyber sont assez recherchés, et l'ont toujours été malgré le confinement. Je pense même que les opportunités ont été plus importantes qu'en temps normal. Avec Magellan, j'avais fait mon premier entretien en physique mi-janvier. Les 2 entretiens suivants ont été fait à distance, pendant le confinement.

# L'INTERVIEW

**SD** : La crise a eu un impact de tension de marché : les gens ont eu tendance à être plus prudents que d'habitude. Cette tension s'est principalement ressentie pendant la première phase du confinement. Au sein de notre practice, nos recrutements ont été mis en stand-by.

## Les compétences recherchées ont-elles changé ?

**CM** : Le cœur de métier n'a pas changé. En revanche, nos clients étaient en demande de profils plus experts, plus confirmés (2 ou 3 ans d'expérience) afin de sécuriser leurs projets. Cela nous a amenés à être plus agile dans la recherche de profils en s'adaptant aux changements des besoins des clients.

**SD** : Il y a eu un impact sur le type de compétences que nous recherchions de notre côté, car beaucoup de nos clients ont fait de la transformation vers le cloud un enjeu majeur suite au premier confinement : les profils cloud compliant sont devenus beaucoup plus recherchés. En revanche, l'expérience cloud est devenue de plus en plus importante dans la catégorisation et la recherche des profils qu'on a pu recevoir. En effet, avec l'urgence de la transformation à opérer, les missions qui étaient ouvertes à des consultants certifiés mais peu expérimentés sont devenues beaucoup plus rares. Nous avons besoin de profils opérationnels day 1.

## Comment s'est déroulé le processus de recrutement ?

**CM** : Le processus n'a pas profondément changé, si ce n'est qu'il a été intégralement digitalisé. Nous menons en général 3 entretiens présentsiels, qui ont été menés sur Teams. Au niveau des sources de candidatures, nous avons observé une baisse du nombre de candidats qui nous étaient proposés par les cabinets de recrutement, qui avaient eux mêmes des difficultés d'organisation dans le contexte de crise. Nous avons donc renforcé nos autres sources (sourcing, candidatures spontanée, cooptation, ...).

**AI** : J'ai été mis en contact avec Magellan Consulting via un cabinet de recrutement. J'ai réalisé mon premier entretien en janvier, donc en présentiel, et nous avons poursuivi sur teams. Le processus n'a pas été trop perturbé, si ce n'est un temps de latence entre le premier entretien et les suivants, lié aux annonces. Le premier entretien à distance était un peu déstabilisant au départ, car je n'avais pas l'habitude. Je préfère personnellement faire mes entretiens en physique, mais comme l'entretien avait pour objet de tester mes compétences via quelques exercices, le format s'y prêtait bien.

La seule chose qui a vraiment impacté le processus (et les autres que j'ai pu passer en parallèle), c'est l'incertitude ambiante, qui a eu pour conséquence d'allonger les temps de réponse suite aux entretiens.

**SD** : Dans notre practice, nous avons décidé de ne réaliser aucun entretien pendant le premier confinement. Nous n'avions pas assez de visibilité sur les missions en cours ou à venir pour garantir un on-boarding efficace à nos candidats. Durant le 2<sup>nd</sup> confinement, nous avons mis en place un processus très digital, avec 2 entretiens sur 3 en visio.

## Comment jugez-vous l'impact du distanciel sur le processus de recrutement ?

**CM** : Chaque modalité a ses avantages et inconvénients. Les entretiens en visio fluidifient et accélèrent le processus de recrutement, étant donné qu'il n'y a plus la contrainte du déplacement. Les entretiens présentsiels quant à eux sont beaucoup plus riches, et permettent d'observer certains éléments non perceptibles en visio, et pourtant essentiels.

# L'INTERVIEW

**AI** : Je dirais que le distanciel est un super accélérateur. J'ai lancé pas mal de processus pendant ma recherche, et le distanciel m'a permis de pouvoir enchaîner les entretiens beaucoup plus sereinement. Le fait que les temps de décisions soient également allongés m'a permis de mieux préparer mes entretiens, et de prendre un temps de réflexion plus long. Concernant l'on-boarding, je suis arrivé entre les 2 confinements, donc j'ai eu la chance de faire 2 à 3 jours de présentiel par semaine dans les locaux. J'ai donc été assez peu impacté.

**SD** : Nous avons beaucoup digitalisé les processus et ça s'est très bien passé : les candidats se sont prêtés au jeu et les managers et senior managers également.

Le distanciel nous a permis d'être vraiment plus efficaces : on était éclatés entre le domicile et chez le client, et le fait de pouvoir faire les entretiens à distance nous a permis de ne pas avoir à revenir systématiquement au bureau et nous a ainsi permis d'augmenter notre rythme d'entretiens. Nous avons cependant rencontré deux difficultés principales :

Etant donné que le distanciel était imposé, et non choisi par les candidats, certains candidats n'étaient pas à l'aise pour activer la vidéo, ce que je peux comprendre. Il nous a été très difficile de les évaluer correctement étant donné qu'une grande partie de la communication passe par le non verbal. Nous avons heureusement rencontré le cas que très rarement. Etant une population assez technique, je ne pense pas que nous ayons été les plus impactés par cet écueil.

Le deuxième inconvénient est d'ordre technique : j'ai fait des entretiens avec des gens qui étaient connectés à travers leurs téléphones mobiles, ce qui rendait l'échange très difficile à suivre.

Autre élément intéressant : nous avons rencontré plus de candidats qui semblaient prendre le processus un peu plus à la légère, que ce soit sur la tenue vestimentaire ou sur le niveau de préparation de l'entretien. La vidéo a semblé creuser l'écart entre les candidats très préparés et motivés pour nous rejoindre, et ceux qui le sont moins.

Enfin, j'ai la sensation d'avoir beaucoup plus découvert les candidats rencontrés : la crise sanitaire a eu de nombreux impacts sur tout le monde, et de nombreux candidats avaient des histoires très atypiques, ce qui a aidé à briser la glace et mieux cerner les personnalités que nous avons en face de nous.

Cette crise a permis de discuter autrement avec les candidats.

## Quel bilan tirez-vous de cette expérience ?

**CM** : Le fait de recevoir moins de CV nous a encouragés à être plus créatifs sur le sourcing et à créer plus de liens avec les opérationnels afin de réagir en temps réel aux contraintes dues au contexte et aux changements des besoins. Il a fallu faire preuve de résilience et accepter le fait d'être dans une période où nous allions devoir freiner un peu les recrutements, et donc revoir nos objectifs globaux à la baisse. Des enseignements importants ont été tirés de cette période qui nous a rendus plus agiles. Nous maintiendrons certainement l'opportunité de faire certains entretiens à distance si cela peut accélérer le processus et arranger les candidats. Cependant le contact humain restera fondamental.

**AI** : Pour moi, le bilan est un peu mitigé. Personnellement, j'aurais préféré un full présentiel sur le type de process. C'est plus sympa de pouvoir rencontrer nos potentiels futurs collègues, de pouvoir visiter locaux : le contact humain reste pour moi indispensable. En revanche, j'ai pu mieux m'organiser, me préparer et enchaîner plus sereinement mes entretiens. J'ai tendance à

# L'INTERVIEW

malgré tout retenir du positif, d'autant que j'avais eu la chance de pouvoir démarrer mon processus en présentiel.

**SD** : Je suis convaincu que ça nous a fait gagner en efficacité. Je reste malgré tout convaincu de la nécessité de voir le candidat au moins une fois en physique parce que c'est important de se rencontrer pour évaluer sa communication, et son adaptabilité à l'écosystème. Je pense aussi que malgré le distanciel, c'est important que les gens voient où on travaille, qui on est et comment on se structure.

Côté traitement et suivi des candidatures, le bilan est très positif, on est plus efficaces dans notre chaîne de recrutement. Sur les statistiques de notre pratique, on a réduit de 30% le temps de traitement entre le premier et le troisième entretien. Il s'agit d'un gain d'efficacité majeur, sans parler de la flexibilité que ça permet aux candidats. Le distanciel nous a par exemple permis d'enchaîner des entretiens pour un candidat pressé, chose que nous avons beaucoup plus de mal à orchestrer en présentiel.

Nous avons énormément appris de cette situation, et je suis persuadé que nous devons continuer à utiliser le distanciel, choisi cette fois-ci, comme facilitateur de nos processus de recrutement.

# LES INNOVATIONS

Quelques pratiques et outils innovants qui ont attiré notre attention

## **Wizbii, la start-up derrière la plateforme 1jeune1solution**

Pour aider les jeunes à trouver du travail dans cette période de crise, le gouvernement a lancé la plateforme 1jeune1solution. En une semaine, déjà 150.000 connexions. A la manœuvre, Wizbii qui a mobilisé douze de ses salariés sur cette mission. [Lien](#)

## **Iziwork réinvente l'itérim grâce à l'innovation technologique**

Dans un contexte de crise sans précédent, iziwork dénote avec 300 % de croissance annuelle, et 250 postes à pourvoir. En deux ans, le leader digital de l'intérim a levé 28 millions d'euros pour développer une plateforme technologique unique et offrir une alternative plus efficace, plus simple et plus économique que les agences d'intérim traditionnelles. [Lien](#)

## **L'innovation RH face à la crise : 11 solutions solidaires pour traverser cette période**

En cette période de crise sanitaire, plusieurs startups RH se mobilisent et font preuve de solidarité. Collectes de fonds en soutien aux personnels de santé, engagement des collaborateurs sur des missions à utilité publique, mise à disposition gratuite de leur solution aux acteurs luttant contre la covid... les méthodes utilisées par ces 11 startups afin d'aider à traverser cette période difficile sont nombreuses. [Lien](#)



# L'ACTU RH - LES NOMINATIONS



Isabelle MILON-BANNEROT  
DRH & Communication  
interne  
Crédit coopératif (BPCE)



Florence CAUVET  
DRH  
Sanofi



Olivier RUTHARDT  
Directeur Général Adjoint  
Malakoff Humanis



Jean-Sébastien BLANC  
Directeur Adjoint des  
Ressources Humaines  
ENGIE



Béatrice LE FOUEST  
Directeur Développement RH  
France télévisions



Laurence MAYERFELD  
DRH Groupe  
France Télévisions



Laurent MÉTRAL  
DRH  
Groupe Crédit Mutuel  
Alliance Fédérale



Anne Carron  
DRH  
Eutelsat



Philippe LE BLON-BOITIER  
DRH  
AFPA



Sofia MERLO  
DRH  
BNP Paribas



François ROGER  
Directeur transformation,  
organisation, RH...  
Renault



Clément de Villepin  
DRH  
Thales



Steven DAINES  
Directeur général talent &  
culture  
Accor



Rémi ROSAT  
DRH  
SNCF Gares & Connexions

# L'ACTU RH & LA SELECTION MOOC

## L'ACTU RH



### **Magellan Partners**

[Interview de Didier Zeitoun, Président de Magellan Partners, dans laquelle il présente les objectifs de recrutement du Groupe en 2021 :](#)

### **Remote**

[La start-up Remote lève 35 millions de dollars pour sa plateforme de gestion RH](#)

### **Workelo acquiert Ubbyk**

[La startup, qui est à l'origine d'une plateforme SaaS dédiée à la mobilité dans l'entreprise, met la main sur un spécialiste de l'expérience intégration](#)

### **SuperMood**

[SuperMood lève 5 millions d'euros](#)

### **Iziwork**

[Iziwork lève 35 millions d'euros pour digitaliser l'intérim](#)

## LES MOOCs



Cette période de confinement est pour certains l'occasion pour se former. Pour ce faire, les MOOC (Massive Open Online Course) sont une bonne formule grâce à des contenus vidéos, des quiz, des exercices mais aussi des forums de discussions... Voici quelques plateformes où vous devriez trouver de quoi vous occuper :

### **Plate-forme FUN**

Vous y trouverez des cours gratuits réalisés par des professeurs de l'enseignement supérieur, des thématiques variées pour tout public

### **Open Class Room**

Vous y trouverez des cours axés sur le numérique et la culture digitale

### **MyMOOC**

Vous y trouverez un grand nombre de formations allant de l'informatique, à l'apprentissage d'une langue, en passant par la gestion de projet

### **Duolingo**

Vous y trouverez des exercices afin d'apprendre de nouvelles langues

Fondé en 2008, le Cabinet de Conseil en Organisation et Systèmes d'information Magellan Consulting ne cesse de développer ses champs de compétences et d'expertises afin de répondre aux besoins de ses clients. Aujourd'hui, forte de sa politique de croissance organique et d'acquisition, de création de nouvelles entités, la maison-mère s'érige, avec ses différentes filiales – Magellan Project, Exakis, Comforth, Magellan Sécurité et Bel Air, en une digital company unie autour d'une même marque : Magellan Partners. La vocation première de Magellan Partners est d'être un catalyseur de la transformation digitale de ses clients. En tirant parti du potentiel offert par les technologies de l'information, Magellan Partners a pour raison d'être d'aider les entreprises à transformer leur business model et leur manière de travailler.

## NOS OFFRES HR4 BUSINESS



### ORGANISATION ET EFFICIENCE DE LA FONCTION RH

Au regard d'une stratégie d'entreprise, la fonction RH doit savoir aligner son organisation, tant en termes de missions, d'offre de services que de coûts.



### GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Plus que jamais, le capital humain constitue la principale force de l'entreprise. Celui-ci doit donc être géré avec convictions, anticipation et intelligence.



### ACCOMPAGNEMENT RH DES TRANSFORMATIONS

La fonction RH doit contribuer à la transformation de l'entreprise, l'invitant à faire évoluer ses pratiques de gestion des talents et adresser le volet social



### SYSTÈMES D'INFORMATIONS ET OUTILLAGES RH

Les projets de mise en œuvre ou de refonte de SIRH doivent s'adapter à de nouvelles règles du jeu notamment en terme de démarche projet, de délais de mise en œuvre et d'organisation.



### DIGITAL RH

La fonction RH doit faire en sorte que la transformation Digitale menée par des Hommes, soit bien une transformation menée pour les Hommes.



Magellan Partners

EXPERTISE SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR RH

## CONTACTEZ NOUS



**Karim Cherif**

Associate Partner

En charge de la Practice RH-SIRH

[karim.cherif@magellan-consulting.eu](mailto:karim.cherif@magellan-consulting.eu)

+33 (0)6 64 17 25 61