



**SYNTEC Conseil
en Recrutement**

Impact de la numérisation sur les méthodes de recrutement et l'évaluation des compétences

Audition Conseil d'orientation pour l'Emploi du 30 mai 2017



**SYNTEC Conseil
en Recrutement**

1. LE CONSEIL EN RECRUTEMENT

QUELQUES FAITS
HISTORIQUE
DESCRIPTIF

2. DIGITALISATION & RECRUTEMENT

SOURCING ET COMMUNICATION
ENTRETIEN ET SÉLECTION

3. PROSPECTIVE

TRANSITION
NOUVEAU MONDE
LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

4. CONSÉQUENCES & CONCLUSION

LES RISQUES ET POINTS D'ATTENTION
LA NÉCESSITÉ
SYNTEC CONSEIL EN RECRUTEMENT



1. LE CONSEIL EN RECRUTEMENT

QUELQUES FAITS

- 1500/2000 cabinets
- Cadres
- 200 000 changements de jobs/an (APEC)
- 40/60000 intermédiés
- Part de marché réduite (Quart de GB)
- Près d'un million d'entretiens par an

CONTREVERITÉS

- Chômage des cadres faible 4% (Insee)
- Pénurie de compétences
- Les cabinets de recrutement sont concernés par les candidats avant tout (ANDRH)
- Les cabinets de recrutement luttent contre le clonage

1. LE CONSEIL EN RECRUTEMENT

HISTORIQUE

	1960-1980 Naissance	1980-1995 Adolescence	1995-2005 Adulte	2005-2015 Maturité	2015-2025 Sagesse
Métier	Chasse et sélection	Recrutement et chasse	Recrutement et placement	Diversité d'offres	Chasse Recrutement spécialisé Placement
Outils	Annuaire Réseaux Graphologie....	Base de données annonces presse minitel	Internet Bases de données intelligentes	Réseaux Sites d'annonces Candidathèques	IA Test On line Réseaux spécialisés
Acteurs	Artisans ou filiales	Groupes	Les anciens et les modernes	Arrivée des grands groupes d'interim Premières offres technologiques RPO	Recrutement interne Cabinets de recrutement évolués
Contexte	Client roi Métier riche	Concurrence croissance puis crise	Croissance forte Segmentation	Commoditisation Marché difficile	Hyper Segmentation Renforcement des intermédiations
Méthodes	Approche ou tri	Entretien et tests Mises en situation	Developement des "assesment"	Fusion des outils	Recrutement dynamique
Normes	Exclusivité et confidentialité	CNIL	AFNOR	Charte du recrutement responsable Charte de la diversité	Data protection

1. LE CONSEIL EN RECRUTEMENT



**SYNTEC Conseil
en Recrutement**

DESCRIPTIF DU MÉTIER : PROCESSUS STANDARD

- Définition du besoin avec l'entreprise
- Mise en place des moyens de sourcing adaptés
- Evaluation et sélection des candidats (validation de points clefs par smartphone)
- Entretien incontournable (développement de visio et skype)
- Conseil (entreprise et candidats)
- Présentation et aide au recrutement final des candidats
- Conseil dans la phase finale puis dans le suivi d'intégration.

En 1997, Syntec a été à l'origine de l'élaboration de la norme NF de l'AFNOR et a conduit ce projet en collaboration avec les parties prenantes

En 2015, Syntec a développé la Charte du recrutement responsable en collaboration avec les parties prenantes

2. DIGITALISATION & RECRUTEMENT

SOURCING DE CANDIDAT ET COMMUNICATION



**SYNTEC Conseil
en Recrutement**



Avantages :
Transparence,
fluidité, liberté,
efficacité

Risques : Droit à
l'oubli,
discrimination...



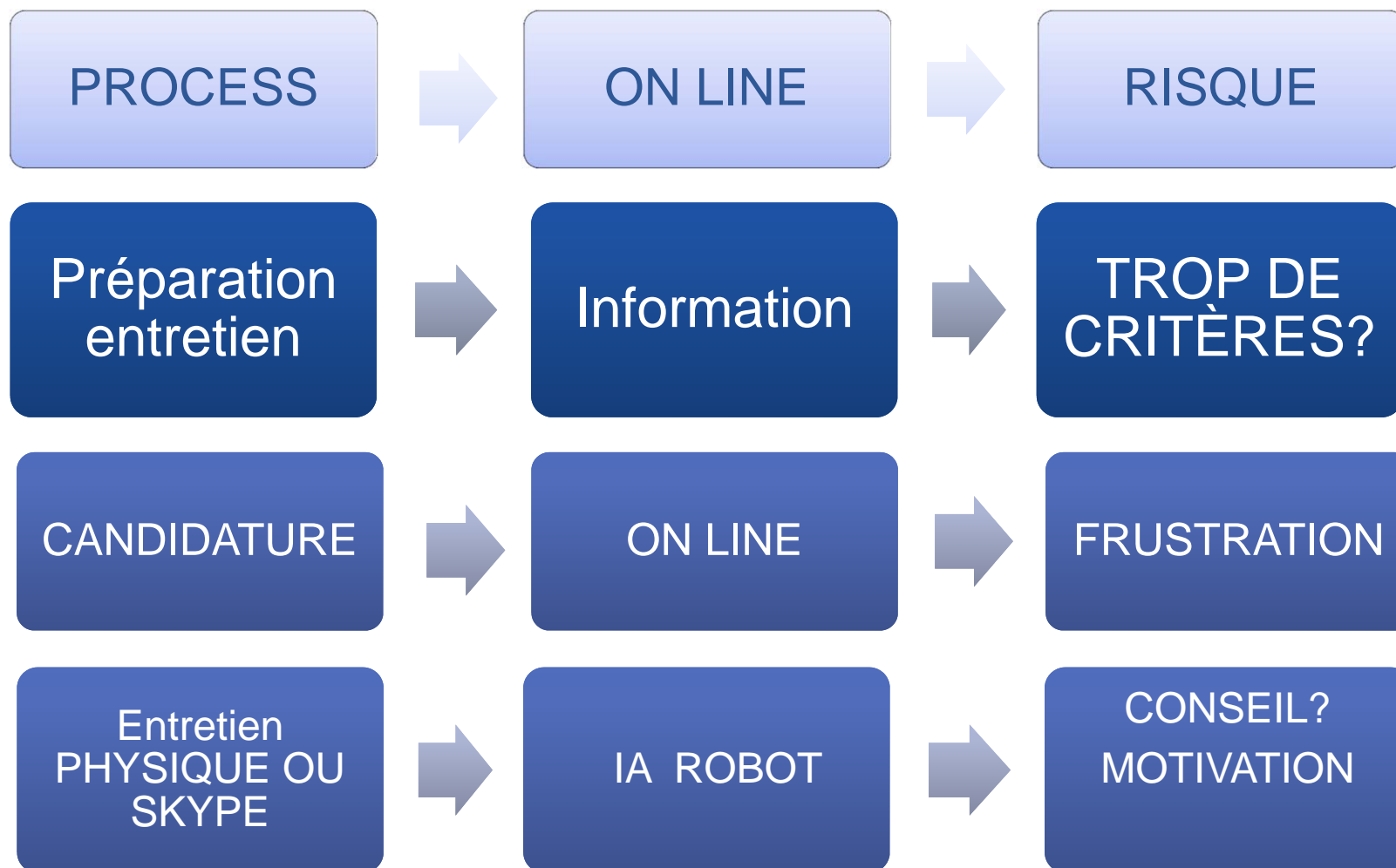
Syntec vient de développer une formation label « recruteur digital ».

2. DIGITALISATION & RECRUTEMENT

ENTRETIEN ET SELECTION : LE CANDIDAT



SYNTEC Conseil
en Recrutement



3. PROSPECTIVE

ANNÉE DE TRANSITION



SYNTEC Conseil
en Recrutement



LinkedIn



MONSTER



indeed

2016

June

July

Nov

2017

May



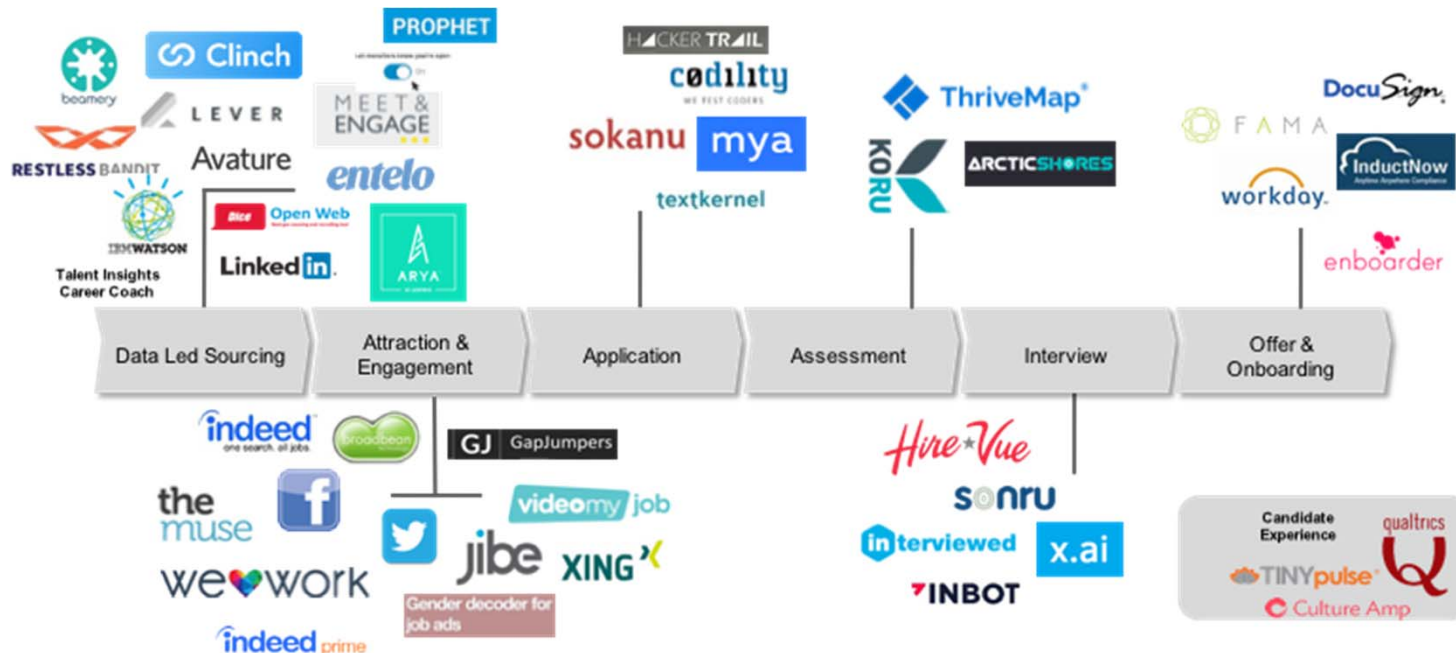
Google Hire
Google Jobs
Search

3. PROSPECTIVE

UN NOUVEAU MONDE

Les nouvelles offres se multiplient :

- Y Border plateforme pour les développeurs informaticiens.
- Easyrecrue (le cv vidéo), Seeqle (le cv multimédia).
- Welcome to the jungle, Whire ; recherche hors réseaux.



3. PROSPECTIVE

IMPACT SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI (CADRES) & RISQUES



**SYNTEC Conseil
en Recrutement**

LES +

- Gestion de carrière dynamique
- Liberté de choix & multiplication des offres
- Fluidité : plus d'information donne plus d'opportunités
- Employabilité
- Nouvelles compétences (le collectif, recherche info, agilité...) – Soft Skills
- La relation avec les candidats évolue

RISQUES / ENJEUX DE SOCIÉTÉ

- Personnalisation/ Anonymisation (Est-ce normable ?)
- Gestion de l'information (Data Protecting Act)
- Ethique des produits
- Responsabilisation d'un outil ?
- Facteur de stress/ Sentiment d'injustice

SOLUTIONS

Normes – Responsabilisation – Protection des données
Recréer la confiance dans l'intermédiation humaine

4. CONCLUSION

Les cabinets de recrutement :

- Ont souffert mais se sont adaptés
- Ont adopté ces outils technologiques
- Ont vu l'importance des normes professionnelles

Les métiers remplaçables (automatisables) adressent des process volumiques (RPO, postes standardisés...).

L'intermédiation doit être un facteur de confiance.

Le Syntec Conseil en Recrutement s'adresse aux candidats.
Afin de compenser la perte de repères : Norme, charte du recrutement responsable, journée Coup de Pouce...