

Selor vous emmène à la découverte des tendances à venir dans le recrutement

Conclusions tirées du congrès RH « HR Trends & Beyond: Anticipating the Future »

Comment le processus de recrutement se déroulera-t-il à l'avenir ? Tel était le thème central du congrès organisé par Selor et intitulé « HR Trends & Beyond: Anticipating the Future ». Plus de 200 professionnels RH ont fait le déplacement au Pacheco Center de Bruxelles. Les trendwatchers et experts de Selor ont présenté un aperçu des évolutions auxquelles le monde des RH pourrait être confronté à l'avenir.

Vous trouverez le programme complet ainsi que de plus amples détails concernant les intervenants en bas de cette page.

[Cliquez ici pour accéder aux présentations interactives.](#)

[Cliquez ici pour découvrir des photos rétrospectives de l'événement Selor HR Trends & Beyond.](#)

Les jeunes d'aujourd'hui

Ellen Anthoni, du bureau d'études Trendwolves, a donné un aperçu des préoccupations des jeunes d'aujourd'hui, eux qui chercheront un emploi demain. Ainsi, les jeunes sont animés par la lolologie (de l'anglais LOL) dans laquelle l'humour et le plaisir occupent une place importante. Ils sont également de plus en plus des « êtres slowciaux » (de *slow*, lentement) : les choses ne doivent pas aller trop vite, les jeunes prenant volontiers le temps. De plus, nous sommes entrés dans le « temps de l'expertise » : la connaissance est importante pour les jeunes qui veulent aussi se former réellement dans une ou plusieurs disciplines. Cet apprentissage ne passe pas nécessairement par un diplôme ; l'expérience personnelle et l'inspiration trouvée sur Internet sont également valorisées. Cette tendance et d'autres ont indubitablement des conséquences sur la manière dont les jeunes veulent mener leur carrière et chercher un emploi.

Science ou fiction ?

Le monde des RH est également en mouvement. De nouvelles tendances apparaissent, des évolutions sont annoncées... Des collaborateurs de Selor ont testé eux-mêmes quelques nouvelles méthodes de recrutement.

1. Un entretien « impersonnel » avec un avatar

Des traits de personnalité qui ne peuvent a priori jouer aucun rôle lors d'un entretien en influencent pourtant parfois le résultat. Il ressort ainsi d'une étude scientifique qu'une jeune femme blonde obtiendra une meilleure évaluation durant un entretien qu'une dame enceinte. Consciemment ou inconsciemment, ce que l'on appelle les « biais » influencent l'évaluation. Comment éliminer ces influences ? Selor a fait passer un entretien par vidéoconférence à une candidate, avec la particularité que le jury ne voyait pas la candidate, mais uniquement un avatar sans caractéristiques

physiques. Cette démarche s'apparente au célèbre programme télévisé « The Voice ». L'« objectivation » et la « dépersonnalisation » vont-elles devenir de nouvelles tendances ?

2. FIT : un candidat approprié convient-il à l'organisation ?

Un candidat peut répondre aux attentes et besoins de sa fonction, mais saura-t-il, pour autant, s'adapter à l'environnement dans lequel il est appelé à travailler ? Le terme employé pour désigner la concordance entre un candidat et un facteur particulier est le « FIT ». Le candidat FITTE-t-il par rapport aux tâches et responsabilités qui lui seraient confiées ? Nous parlons alors du Person-Job Fit ou PJ FIT. D'autres critères pourraient être considérés : par exemple, le Person-Superior Fit (une candidat partage-t-il les mêmes valeurs que son supérieur), le Person-Group Fit (le candidat partage-t-il les valeurs et la manière de travailler de ses collègues), et le Person-Organisation Fit (dans quelle mesure le candidat se retrouve-t-il dans les valeurs et la culture de l'entreprise). Dans les procédures de recrutement classiques, l'accent est surtout mis sur le PJ FIT. Or les autres éléments jouent également un rôle indéniable. Lors des entretiens, l'évaluation du degré d'adéquation d'un candidat tant avec son supérieur, ses collègues ou encore avec la culture de l'entreprise pourrait augmenter les chances de réussite du recrutement.

3. Bio data et Big data

Les médias sociaux, mais aussi d'autres sources, donnent accès aux employeurs potentiels à une mine d'informations sur les candidats. Par *bio data* ou « données biographiques », nous comprenons les informations personnelles telles que les coordonnées, l'âge, le diplôme, etc. Les *big data* ou « mégadonnées » sont toutes les informations relatives à une personne disponibles en temps réel sur Internet ou les médias sociaux. Des études indiquent que les responsables de sélection consultent de plus en plus de Facebook et LinkedIn pour collecter des informations sur les candidats. À tel point que certaines sociétés en tiennent compte et proposent des logiciels qui effectuent une analyse de personnalité d'un candidat sur la base des publications sur ces médias sociaux. Ces derniers vont donc continuer à gagner de l'importance tant pour les recruteurs que pour les candidats.

4. Biomarqueurs : l'ADN en lieu et place du C.V. ?

Un C.V. comprendra-t-il bientôt un échantillon d'ADN ? En effet, nos talents et compétences sont en partie déterminés génétiquement. Cependant, indépendamment des problèmes possibles en matière de respect de la vie privée, une question surgit : une analyse ADN d'un candidat a-t-elle une raison d'être ? Là encore, il existe déjà des tests qui évaluent les compétences d'un candidat sur la base d'un échantillon d'ADN. Selor a demandé à une autorité en la matière, le professeur [Jean-Jacques Cassiman](#), ce qu'il en pensait. Bien que l'ADN puisse en effet donner une indication du talent ou des aptitudes, les influences extérieures particulièrement nombreuses font planer l'incertitude sur la manière dont le talent va se développer. Il conclut en disant : « Je déconseillerais quand même l'utilisation du matériel génétique pour sélectionner quelqu'un ayant potentiellement une certaine personnalité ».

5. Peut-on évaluer efficacement un candidat au moyen d'une description de fonction ?

Le recrutement est la recherche du candidat le plus compétent pour exercer une fonction et donc de celui qui correspond le mieux à une description de fonction. Cependant, ne s'agit-il pas là d'un instantané des attentes alors qu'un futur collaborateur est souvent engagé pour une période qui peut durer plusieurs années ? La description de fonction classique ne devrait-elle pas être remplacée ? En effet, on rencontre parfois des candidats ayant un certain potentiel, mais qui ne possèdent pas les compétences requises initialement. D'où cette réflexion : n'est-il pas préférable de se baser sur le potentiel ? C'est alors au manager d'organiser le travail de chacun de telle sorte que le potentiel de tous les membres de l'équipe soit mis à profit de façon optimale.

'Open Badges': reconnaissance universelle du talent

Pour Selor, la numérisation et la simplification administrative constituent un must. Les certificats délivrés par Selor, tant pour les tests linguistiques que pour les sélections, en sont d'ailleurs un exemple. Cependant, nous pouvons aller encore plus loin dans cette démarche. Lors de l'événement organisé par Selor, Vincent Van Malderen a présenté les avantages que peuvent offrir les Open badges au secteur RH. En particulier, les certificats digitaux qui ont déjà été développés via la plate-forme de Mozilla. L'objectif avoué : convertir tous les diplômes officiels, formations suivies et tests de sélections réussis en autant de badges digitaux, appelés Open Badges. Cette technologie permettrait d'accélérer et de simplifier le processus de recrutement, tant pour les candidats que pour les employeurs. En évitant, par exemple, qu'un candidat ne soit contraint de passer plusieurs fois le même test ou encore en offrant plus rapidement aux employeurs un aperçu des talents et compétences de candidats.

De plus amples informations concernant Open Badges se trouvent sur la [page Mozilla](#). Par ailleurs, nous recommandons plus particulièrement [ce petit film illustratif](#).

Programme 'HR Trends & Beyond: Anticipating the Future'

Introduction

Marc Van Hemelrijck – Selor

Trends 2015: Bright Underground

Ellen Anthoni – Trendwolves

Innovations in HR: Science or Fiction?

Cédric Danloy & Stefanie Billiet – Selor

Increasing Talent Mobility

Vincent Van Malderen - Selor

Orateurs



Ellen Anthoni

Trendwolves

Ellen Anthoni est analyste de tendances chez Trendwolves. Elle est le bras droit de Tom Palmaerts. En tant que sociologue attirée par la mode, elle porte un regard large sur les tendances. Au sein de Trendwolves, elle se concentre principalement sur les hypertendances et les tendances chez les jeunes. En collaboration avec Tom, elle mène l'analyse de tendances pour Trendwolves et rédige le rapport annuel des tendances. Avec son enthousiasme caractérisé, elle vous présentera un aperçu des tendances européennes.



Stefanie Billiet

Selor

Stefanie travaille depuis 2006 chez Selor, tout d'abord au service communication et ensuite en tant que Communication & Recruitment manager. Elle a fait de selor.be un véritable canal emploi où tout type d'organisations peut trouver les candidats adéquats. Actuellement, elle est consultante en communication pour des projets créatifs qui placent les besoins des candidats au premier plan.



Cédric Danloy

Selor

Cédric assure un rôle de soutien dans l'implémentation des méthodologies en vigueur chez Selor et dans l'accès aux recherches scientifiques. Il veut se porter garant des bases scientifiques sur lesquelles reposent les démarches de Selor. Il organise en ce sens la collaboration avec les partenaires scientifiques, dont la commission de consultation de Selor, et contribue à la mise en place de projets, en partenariat avec les experts du domaine.



Vincent Van Malderen

Selor

Vincent est Product & innovation manager chez Selor. Il dispose de plus de 10 années d'expérience dans l'innovation en matière de recrutement, sélection et RH. Au sein de Selor, il a notamment créé la gestion de la politique diversité et développé des produits innovants (Compétences Acquisées Antérieurement). Il a développé et gère le portefeuille des produits de Selor. Ses passions : innovation & créativité, approche scientifique des RH, engagement sociétal, R&D et gestion de la diversité.

Contact

Aurélié Damster

Communication Manager

Tél. : +32 (0)2 788 66 33

GSM : +32 (0)473 27 85 05

E-mail : aurelie.damster@selor.be

À propos de Selor

Selor est un bureau de sélection qui met en contact des candidats avec plus de 150 employeurs potentiels. Nous pourvoyons chaque année environ 3 000 postes vacants, non seulement dans des services publics fédéraux, mais également dans d'autres administrations ou entreprises. L'élément principal sont nos procédures de sélection neutres qui garantissent à chacun l'égalité des chances. La même philosophie s'applique à nos tests linguistiques, auxquels participent chaque année environ 60 000 candidats. L'ensemble des processus de Selor sont entièrement numérisés. Les candidatures ou les inscriptions aux tests se font toujours en ligne. Les bureaux de Selor se trouvent à Bruxelles, mais Selor collabore également au niveau local avec le VDAB, le Forem et Actiris.

Pour de plus amples informations générales, surfez sur www.selor.be, pour plus d'informations destinées aux professionnels RH, consultez <http://client.selor.be/>