

Jobs.lu - Trouver le bon candidat au bon moment



Lancée en janvier 2007, jobs.lu s'est rapidement imposée comme l'une des principales plateformes de recrutement au Luxembourg. En quelques années, elle est devenue une référence sur le marché à la fois pour les recruteurs et les candidats. Depuis novembre 2013, elle a même acquis une stature internationale en devenant partie intégrante du groupe Stepstone qui offre des solutions de recrutement dans plus de 135 pays à travers le monde. Composée d'une équipe multilingue de 20 employés, l'entreprise ne cesse de se développer à la vitesse grand V et l'accélération du digital due au Covid n'est pas étrangère à ce développement fulgurant. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 1.600 offres d'emploi en ligne, plus de 31.000 candidatures reçues et 400.000 visites en moyenne par mois. Pour son directeur, Arthur Meulman, nous sommes à l'aube d'une véritable révolution dans le monde du travail.

Le marché du recrutement a profondément changé au cours de ces dernières années, surtout depuis la récente crise sanitaire. Quelles méthodes et quels canaux de communication les recruteurs utilisent-ils aujourd'hui pour attirer les candidats ?

Quand jobs.lu a débuté ses activités au Luxembourg, le recrutement en ligne était loin d'être une évidence. À cette époque, le Grand-Duché était un marché très traditionnel où les publications imprimées revêtaient encore une grande importance. Dans bien des cas, il fallait expliquer aux

clients tous les avantages que présentait internet. Aujourd'hui, cette question ne se pose même plus. Le Covid est passé par là et a changé bien des choses. Des concepts comme le télétravail qui étaient jugés comme difficiles, voire impossibles à mettre en place, sont devenus des réalités. Des technologies, telles que les entretiens de recrutement en ligne et les salons de l'emploi virtuels, sont à présent monnaie courante. Des plateformes numériques comme la nôtre, ainsi que les réseaux sociaux, sont devenus des musts incontournables pour les recruteurs. Ceux-ci se sont rendu compte qu'ils pouvaient ainsi atteindre un public plus large et entrer directement en contact avec les candidats potentiels. Cela étant, nous présentons de nombreux avantages par rapport aux réseaux sociaux: nous sommes uniquement dédiés à la recherche d'emploi, notre approche est locale et le profil de nos candidats est sensiblement différent. Quelqu'un qui recherche activement du travail se tournera plutôt vers nous que vers un réseau social comme LinkedIn par exemple. Les employeurs optent d'ailleurs pour la même démarche. Nombre de nos clients, qui ont essayé les réseaux sociaux, sont revenus vers nous, car ils en ont vite compris les limites.

Toutes les entreprises, y compris les grands groupes, ont de plus en plus de mal à recruter du personnel qualifié. Comment expliquez-vous ce phénomène?

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette difficulté à recruter. Tout d'abord, il existe une demande croissante de professionnels qualifiés, et ce, dans pratiquement tous les secteurs d'activité. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les informaticiens ne sont pas les seuls à être très demandés par les employeurs. La pénurie de talents touche également les secteurs comme la finance, la vente, l'hôtellerie, la restauration et les cafés. Ensuite, le nombre de personnes qui vont partir à la retraite va sensiblement augmenter dans les années à venir, ce qui va accentuer d'autant plus les tensions sur le marché. Dans le même temps, les jeunes générations ont une vision complètement différente de leurs aînés. La plupart d'entre eux ne veulent pas tout de suite entamer une carrière professionnelle et ne sont pas nécessairement prêts à s'investir dans un schéma horaire classique où l'on est obligé de travailler 8 heures par jour et 5 jours sur 5.

Comment jobs.lu peut-elle aider les employeurs à devenir plus attractifs pour les candidats ? En d'autres termes, quelles sont les qualités que devrait avoir une offre d'emploi pour être vraiment attrayante?

Nous aidons les employeurs à devenir plus attractifs aux yeux des candidats de deux manières. La première consiste à leur fournir une plateforme qui touche un large public de demandeurs d'emploi et leur garantit ainsi une exposition maximale. La deuxième est que nous les encourageons à rédiger des offres d'emploi convaincantes. Parfois, les offres d'emploi que nous recevons sont trop courtes et rédigées dans un style lapidaire. Ou alors elles sont très mal écrites et n'utilisent aucun vocabulaire qui pourrait séduire les candidats. Lorsque nous sommes confrontés à une annonce d'emploi qui ne nous apparaît pas suffisamment attractive, nous aidons le client à l'améliorer par des conseils et des exemples. Bien entendu, notre objectif n'est pas de nous substituer au client ni

de rédiger l'annonce à sa place, mais plutôt de le guider dans la recherche d'un ton authentique, le plus susceptible d'attirer les meilleurs profils. Une bonne annonce d'emploi est à la fois limpide, précise et percutante. L'entreprise y explique clairement ce qu'elle a à offrir – une rémunération compétitive, des possibilités d'évolution de carrière, des offres de formation, etc. – et ce qu'elle attend du candidat. Le ton adopté a également un rôle à jouer. Il doit refléter les valeurs et la culture de l'entreprise et donner au candidat l'impression que l'on se préoccupera de lui et de sa carrière professionnelle. L'annonce d'emploi doit non seulement être humaine et parler aux candidats, mais aussi être porteuse de sens. Pour la population active, et notamment les jeunes, la question du sens est devenue primordiale. De nos jours, les entreprises doivent démontrer qu'elles se préoccupent de l'environnement et qu'elles s'engagent dans une démarche citoyenne, que ce soit en soutenant des organisations non gouvernementales ou en s'impliquant dans des initiatives locales. Dans leurs annonces d'emploi, les entreprises ont tout intérêt à ajouter quelques lignes sur leur politique de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Elles auront ainsi plus de chances d'attirer l'attention des bons candidats.

Votre entreprise réalise régulièrement des études et des enquêtes sur le marché du travail. Pourquoi ?

Celles-ci ont des objectifs multiples pour nous et nos clients. Elles nous permettent de suivre de près la dynamique du marché. Dans quels secteurs en particulier s'oriente la demande de talents ? Quelles sont les tendances actuelles ? En quoi consistent les nouvelles exigences en matière de compétences ? En comprenant les défis et les opportunités du marché, nous pouvons fournir des solutions sur mesure et mieux soutenir nos clients dans leurs efforts de recrutement. Les études et les enquêtes que nous menons à intervalles réguliers nous permettent également de mieux comprendre les attentes et les comportements des demandeurs d'emploi. Elles nous aident à guider nos clients dans la rédaction d'offres d'emploi attrayantes comme je l'ai déjà mentionné, mais aussi de mettre en œuvre des stratégies de recrutement efficaces. En fin de compte, les efforts que nous consentons dans toutes ces études et ces enquêtes contribuent à atteindre notre but premier, à savoir faciliter la mise en relation des employeurs et des candidats sur le marché du travail luxembourgeois.

Que souhaitent les candidats lorsqu'ils sont à la recherche d'un nouvel emploi ?

Nous avons récemment mené une enquête approfondie sur les préférences des candidats et l'avenir du travail. Les résultats, qui seront publiés dans les prochaines semaines, mettent en lumière les facteurs auxquels les candidats accordent la priorité lors de leur recherche d'emploi. Si le salaire reste un élément important, notre enquête a révélé qu'il n'est pas le seul. Les candidats accordent de plus en plus d'importance à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Des horaires de travail flexibles et le soutien à des initiatives en faveur du bien-être sont également des éléments déterminants dans le choix d'un emploi. Sans surprise, les possibilités de travailler à

distance sont devenues aujourd'hui primordiales. Toute offre d'emploi qui ne proposerait pas du télétravail, ne fût-ce qu'à temps partiel, aura nettement moins de chances de trouver un bon candidat.

À vous entendre, on a l'impression que le candidat est devenu le maître du jeu.

C'est exactement cela. Le marché du travail a connu une mutation profonde depuis le début de ce siècle. Ce n'est plus au candidat de s'adapter à l'employeur, mais bien à l'employeur de s'adapter au candidat. Cela dit, on peut espérer qu'un certain équilibre va s'instaurer entre les deux parties dans les années à venir. Une certaine loyauté réciproque devra tôt ou tard s'établir entre l'employeur et ses collaborateurs. Dans bien des cas, les managers hésitent à investir dans des formations parce qu'ils craignent un investissement à perte, les collaborateurs donnant leur démission au bout de quelques années. Je pense que c'est une erreur. Investir dans des formations, c'est donner l'occasion à ses collaborateurs d'améliorer leurs compétences, d'endosser de plus grandes responsabilités et de faire progresser l'entreprise tout entière. Outre les formations professionnelles continues, les reconversions internes – surtout dans les grandes entreprises – sont un autre facteur de fidélisation. Donner la possibilité à ses collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences et d'exercer un nouveau métier est une démarche où tout le monde est gagnant. Le salarié est assuré de conserver son emploi au sein de l'entreprise, continue de bénéficier de ses avantages acquis et se sent en confiance parce qu'il est accompagné dans son projet de reconversion. L'entreprise capitalise sur la formation interne – nettement moins coûteuse en temps et en argent –, remotive ses troupes et se prépare à mieux affronter les défis qui l'attendent dans un monde du travail de plus en plus mouvant et de plus en plus imprévisible.

Comment voyez-vous l'avenir du recrutement ? L'intelligence artificielle ne va-t-elle pas bouleverser le secteur ?

La technologie va continuer à jouer un rôle essentiel, c'est certain. L'intelligence artificielle (IA) s'impose déjà dans le recrutement en automatisant les tâches répétitives et en rationalisant les processus. Les outils alimentés par l'IA peuvent filtrer efficacement les CV, analyser les données des candidats et même, dans certains cas, mener les entretiens initiaux. À l'avenir, on peut imaginer que leurs capacités et leurs performances seront encore plus grandes. Je reste néanmoins convaincu que l'intelligence artificielle ne remplacera jamais totalement l'être humain. Les relations personnelles, l'intuition et le jugement resteront essentiels pour trouver la bonne adéquation entre les candidats et les entreprises. Ainsi, chez jobs.lu, lorsque nous engageons un collaborateur, nous terminons toujours notre processus de recrutement par un entretien entre le candidat et les autres membres de l'équipe. Si, pour une raison ou une autre, le courant ne passe pas, le candidat n'est pas engagé. Une intelligence artificielle, aussi performante soit-elle, n'est, et ne sera pas capable de prédire cette alchimie entre les êtres humains, car c'est quelque chose qui ne relève pas du rationnel. Outre la technologie, la diversité et l'inclusion vont gagner en

importance. À l'avenir, les entreprises devront davantage mettre l'accent sur la mise en place d'équipes diversifiées et inclusives. Cela impliquera de supprimer les préjugés des descriptions de postes, d'élargir le vivier des candidats et d'encourager des pratiques d'embauche inclusive. Le télétravail s'intensifiera également et induira tôt ou tard une nouvelle manière de travailler. Juger de l'efficacité d'un collaborateur sur le nombre d'heures qu'il a presté deviendra bientôt une attitude complètement obsolète qui laissera la place à une approche basée sur des objectifs communs définis par l'ensemble de l'équipe. Dans cette approche, peu importe la manière dont chaque individu gère son temps – qu'il commence à travailler à 8 heures du matin ou à 3 heures de l'après-midi relève de son propre choix —, l'essentiel est qu'il puisse terminer dans le délai imparti les tâches qui lui ont été assignées.

Comment jobs.lu va-t-il se développer dans les années à venir? Sur quoi allez-vous vous concentrer?

Nous continuerons à donner la priorité à l'expérience utilisateur et à l'optimisation de notre plateforme en apportant des améliorations continues à l'interface, les fonctionnalités de recherche, le processus de candidature et les recommandations personnalisées. Nous comptons également investir davantage dans les technologies de pointe pour améliorer les correspondances entre les candidats et les offres d'emploi en tirant parti de l'analyse des données et des algorithmes pilotés par l'intelligence artificielle. Nous allons renforcer nos partenariats avec les entreprises et les recruteurs afin d'offrir des solutions de recrutement complètes. Des outils et ressources, comme un soutien à la marque et l'accès à des informations sur le marché, seront mis à la disposition des employeurs pour les aider dans leur stratégie d'acquisition de talents. Nous allons aussi soutenir les tendances actuelles du marché en favorisant la visibilité des postes à distance et des formules de travail flexibles, tant pour les employeurs que pour les candidats. En d'autres termes, nous allons tout faire pour rester à l'avant-garde du secteur du recrutement numérique au Luxembourg.





À l'instar de ce qu'elle recommande aux employeurs, jobs.lu soigne les espaces et les atmosphères de travail pour ses propres employés (crédit: Emmanuel Claude/Focalize)

À l'instar de ce qu'elle recommande aux employeurs, jobs.lu soigne les espaces et les atmosphères de travail pour ses propres employés (crédit: Emmanuel Claude/Focalize)

En savoir plus

www.jobs.lu