



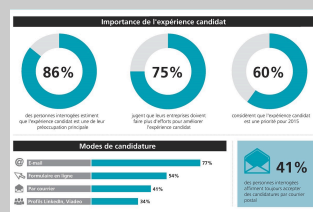
Tout savoir sur la

TruCommunauté

#TruParis vécu de l'intérieur

Les meilleures photos de la journée

#TruZoom : l'expérience candidat



Et bien



encore ...

#TruEdito



Thomas (ParlonsRH) : *Pour expliquer ce que c'est #TruParis, faisons un livre blanc !*

Laurent (Link Humans) : *Ah non, un livre blanc, personne ne le lit !*

TruConversation

Thomas : Et un magazine ?

Laurent : Oui mais alors un TruMag, pas de blabla !

Thomas : Pas de risque, #TruParis c'est une journée pour se faire plaisir...

Laurent : ... mais aussi sportive...

Thomas : ... sans langue de bois...

Laurent : ... avec le minimum de papiers imprimés...

Thomas : ... pour se lâcher...

Laurent : ... sans gobelets qui traînent...

Thomas : ... pour échanger sur les VRAIES réalités du recrutement et des RH !

Thomas et Laurent : On compte sur vous !

#TruExpérience

J'ai testé pour vous la non-conférence du recrutement

« Les conférences, c'est chiant ! », voilà un cliché difficile à combattre, tant celui-ci est solidement ancré dans nos esprits. C'est pourtant le challenge relevé par les #Tru « The Recruitment Unconference » dont le principe est de casser les codes de la conférence traditionnelle et faire de celle-ci, un lieu chaleureux et convivial, où les participants s'expriment librement.

Si #TruParis nous dispense des habituels badges pour accéder à l'événement, l'inconditionnel petit-déjeuner de bienvenue n'a pas été supprimé pour le plus grand bonheur des participants qui se hâtent vers les machines à café et diverses viennoiseries. Bien que les thématiques abordées soient centrées sur les ressources humaines et le recrutement, les invités ne sont pas tous des DRH mais issus de différentes fonctions : communication, marketing, finances, logistique, etc.

Après une brève présentation sur les questions d'ordre logistique, la première non-conférence débute au titre quelque peu provocateur, mais non moins attractif « Et si on arrêtait la petite annonce ? ». Pas de présentation de « l'animateur » qui s'empresse d'attaquer le sujet en brandissant un quotidien national et d'ajouter « j'ai vérifié ce matin, s'il y avait des offres d'emploi dans le Figaro. Et je constate qu'on assiste surtout aux campagnes de communication de grands groupes du genre venez bosser chez nous ». Puis, se tournant vers nous, il nous interroge « pensez-vous que l'annonce est morte ? ».

Les intervenants-participants, aucunement gênés, débattent ensemble. Se tutoyant assez spontanément, ils discutent de façon très naturelle et affirment presque d'une même voix que si l'annonce presse est morte, cette dernière a été remplacée par l'annonce web avec un chiffre pour le moins interloquant « 20 % des recrutements s'effectuent sur Twitter ».

 **Matthieu LAUDEREAU**
@laudereau

Suivre

#Twitter = recrutement ultra sur mesure et pointu avec # très détaillé #TruParis @convictionsrh @ThomasChardin

Le débat, loin de se limiter à l'annonce presse aborde très vite une problématique touchant de près les entreprises présentes : celle du recrutement, de la sélection de CV et la gestion des déchets des candidatures. La séance s'achève par un rapide résumé des interventions : les entreprises, pour recruter, doivent favoriser le multicanal, remettre en question la traditionnelle annonce et réinventer les codes du recrutement.

 **Spectra**
@spectra_emploi

Suivre

On attire le candidat avec l'image de l'entreprise, on le retient par la culture interne. Image/culture doivent être proches #TruParis

Le sifflement retentit, en 10 secondes la salle se vide avant l'arrivée des participants de la non-conférence d'après, toujours sans animateur au sens traditionnel du terme.

Fidèle aux problématiques de recrutement, je poursuis ma journée avec une nouvelle session au titre toujours accrocheur « Recruter un jeune, pourquoi c'est si dur ? ». Les intervenants n'hésitent pas à aborder de manière très concrète leurs difficultés en matière de recrutement de jeunes et de nous interroger « pourquoi ne veulent-ils pas rejoindre mon entreprise ? ».

 **Sophie de Demos**
@Demos_Community

Suivre

#TruParis "Ecole #RH interne : s'autoriser à tester et à expérimenter ne va pas de soi" dicit T. Dammert @Orange_France #exemplarité

D'autres participants déclarent que ce sont les PME qui sont le plus boudées par les jeunes diplômés, attirés par les grands groupes ou les start-ups. Quelques pistes de réflexion sont proposées par l'assemblée telles que la construction des parcours professionnels, le déplacement plus fréquent pour les PME dans les écoles et enfin la nécessité de transparence et d'authenticité. Ces deux qualités font peut-être défaut à certaines entreprises, mais pas à ce #TruParis où, de ce que je constate, les échanges sont francs, chaleureux et vrais.

Pour varier les plaisirs et les thématiques, c'est vers la non-conférence portant sur [l'innovation RH](#) que je me dirige pleine d'entrain et d'enthousiasme à l'idée qu'une fonction qu'on qualifie de « technophobe » puisse se réinventer, générer de nouvelles idées et se remettre en question. Les animateurs-modérateurs nous livrent leurs feedback sur la création d'un département innovation RH.

 **TruCommunauté** @TruCommunaute · Apr 7

Les RH sont-ils vraiment technophobes avec Tchernobaldé de @Job2day #TruParis

Un retour d'expérience qui semble susciter l'engouement des participants qui se sont précipités en nombre à cette [non-conférence](#). Les chaises, en quantité insuffisante, me contraignent à demeurer debout. Une position qui loin d'être confortable me permet tout de même d'être au plus près des murmures échangés par les quelques personnes situées à ma droite.


Alors que le DRH de Mazars insiste sur la nécessité d'accompagner la transformation numérique par le bas et de ne point la reléguer aux seules instances dirigeantes et aux RH, quelques contestations se font entendre jusqu'à ce qu'un intervenant prenne la parole pour clamer haut et fort que « [la transformation n'est pas que numérique](#) ! ».

Une intervention qui donne lieu à un nouveau débat, toujours respectueux, portant cette fois sur les indicateurs de mesure et les outils à mettre en place. Des [chuchotements](#) à ma gauche m'indiquent que des collègues critiquent cette tendance qui consiste à tout « rapporter aux outils ». Nouvelle prise de parole de la mécontente qui n'hésite pas à dire ouvertement ce qu'elle chuchotait tout bas. Notre DRH mazarien répond que l'innovation, loin de se limiter à des chiffres, prend en compte la satisfaction et l'engagement des collaborateurs.

Mais cette réponse ne semble pas satisfaire ladite participante qui quitte la salle aussitôt. Dix minutes avant la fin, et alors que l'on sent arriver les t-shirts blancs armés de leurs sifflets, notre DRH speaker s'empresse d'ajouter que le [rôle des innovateurs](#) inclut également celui de mobiliser des ressources externes. Il est déjà trop tard pour réfléchir à cette nouvelle problématique, et les participants affluent d'ores et déjà

vers les Food trucks stationnés sur l'éco campus EverGreen, siège du Crédit Agricole à Montrouge.

Après cette agréable [#TruPause](#) déjeuner, sur un banc au soleil, au milieu de canards et de bourgeons en fleurs, je rejoins une nouvelle session où s'engage une discussion portant sur le [campus management 2.0](#). Animée par des personnalités issues d'écoles comme d'entreprises, cette conférence est l'occasion d'échanger sur les nouvelles pratiques des « campus managers ». L'auditoire, sérieux, quoique probablement assommé par un déjeuner copieux et une fatigue consécutive aux

 **IPAG Business School** @lpagBS · Apr 3

En pleine animation de la session campus management 2.0 à #TruParis

précédentes non-conférences demeure silencieux et seuls trois interlocuteurs conversent et échangent leurs bonnes pratiques en matière de recrutement de jeunes diplômés. La définition même du campus management diffère d'une entreprise à une autre, certains y voient surtout l'opportunité de créer des réseaux d'anciens tandis que d'autres préfèrent parler de forums virtuels. Mais l'essentiel du débat se concentre sur les [réseaux sociaux](#) et la stratégie de contenus mise en place sur ces plateformes.

La diversité est à l'honneur pour la dernière conférence de ma [#TruJournée](#), animée par les directrices de la diversité des groupes Crédit Agricole et Elior. Alors que ces dernières discutent de l'engagement de leurs entreprises respectives dans des politiques de diversité, l'organisateur de [#TruParis](#) Laurent Brouat, s'immisce dans le débat et interroge l'assemblée avec une question un brin provocatrice « [la diversité n'est-elle pas un peu trop com et marketing ?](#) ».

La réponse revient à la directrice du groupe Elior qui affirme que tout est une question de positionnement d'organisation et que la diversité interroge la culture et l'identité de l'entreprise. La diversité, loin de se limiter à l'égalité professionnelle et à la parité hommes femmes intègre de nombreux sujets tels que les questions [LGBT](#), [le handicap](#), [la couleur de peau](#) ou encore [la nationalité](#). À ce titre, un intervenant témoigne « j'étais sur le point de recruter un collaborateur qui correspondait parfaitement à nos critères de sélection jusqu'à ce qu'un manager, n+18, rejette sa candidature parce qu'il était algérien et nos clients, eux sont américains, c'est la réalité et ça existe ! ».

Au terme de cette journée marathon, que dire et penser de l'aventure [#TruParis](#) ? Loin des conférences institutionnelles avec experts et prises de paroles réglementées, [#TruParis](#) est un lieu convivial où langue de bois et faux-semblants sont bannis au profit d'échanges spontanés. On se retrouve bien vite pour les prochaines éditions ! A Paris, à Lille ou à Nantes...

Sarah Hafiz

Spécialiste du web éditorial et du Community Management pour Parlons RH



#TruReportage

TruZoom

Candidater et recruter en 1 clic : c'est pour quand ?

Dégoûtés par les formations aux réseaux sociaux qui découragent plutôt que de donner envie, surpris de tous ces « amis » inconnus qui veulent entrer en contact avec eux, refroidis par des technologies qui alourdissent les process plutôt que de les simplifier... La barque des DRH est chargée en matière d'inadéquation entre leurs besoins et les réponses apportées par les outils numériques.

Zoomons par exemple sur le bon dispositif à déployer pour les forums où se rencontrent candidats et entreprises. Faut-il privilégier un temps d'accueil au cours duquel les candidats enregistrent leur parcours, transmis automatiquement à tous les exposants ? Ou bien demander à chaque candidat de s'enregistrer dans les plateformes spécifiques à chaque entreprise ? Mais alors quel est l'intérêt de se déplacer sur un salon si c'est pour se consacrer à de la saisie ? L'usage d'une tablette est-elle plus favorable aux échanges qu'un écran d'ordinateur. La solution idéale reste encore à inventer : candidater tout comme gérer les candidatures devrait se faire en quelques clics, comme on fait ses achats en ligne.

La croyance que les candidats les plus motivés s'adaptent aux exigences de l'entreprise se dissipe. Les bons n'ont pas de temps à perdre. Finalement s'il existe des RH technophobes, ce ne sont certainement pas ceux présents à #TruParis.

Je, tu, il, elle... nous nous formons

Les RH s'appliquent-ils à eux-mêmes ce qu'ils demandent aux collaborateurs : s'aérer, être curieux, s'ouvrir... bref développer leurs compétences pour s'adapter et évoluer ? Certes, le temps et les moyens ne sont pas illimités pour se former. La fonction RH ne culpabiliserait-elle pas d'ailleurs de se former elle-même par peur qu'on lui reproche de s'auto-favoriser ? Et de devenir ainsi les cordonniers les plus mal chaussés ! Revue d'idées et d'arguments pour rompre avec ces mauvaises pratiques.

- ➔ Se former aux métiers de l'entreprise est indispensable pour être crédible. Pourquoi ne pas suivre des formations aux côtés des opérationnels ?
- ➔ Développer ses compétences, ce n'est pas seulement se bétonner d'un point de vue juridique. Design Thinking, gestion de projet, Data-visualisation... sont des horizons à investir.
- ➔ Les RH doivent travailler main dans la main avec les managers, et les faire grandir. Les programmes de cross-mentoring peuvent initier de fructueux échanges de pair à pair.

La compétence gagnante de demain, c'est bien la compétence collective : les RH doivent être capables de créer et d'essaimer des relations de meilleure qualité qui reposent sur l'écoute, l'entraide et l'efficacité. #TruParis, c'est justement la bouffée d'oxygène qui requinque et permet de penser LE pas stratégique d'après.

Parler de l'expérience candidat c'est bien, agir c'est encore mieux !

Comment peut-on candidater aujourd'hui ?

51 % des entreprises proposent un formulaire sur leur site carrière, 40 % traitent les candidatures par courrier et 34 % utilisent les fonctionnalités des réseaux sociaux.

Quelle place pour le mobile ?

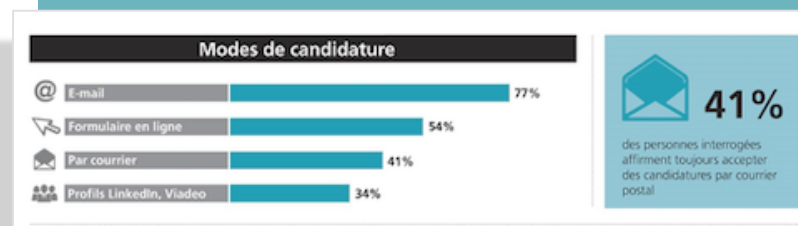
Dans 29,5 % des cas, le candidat peut postuler en utilisant exclusivement son téléphone portable.

Quelle communication avec les candidats non-retenus ?

14 % avouent ne pas communiquer le résultat négatif.

Quelle mesure du taux d'abandon des candidats ?

54 % des entreprises ne mesurent pas le taux d'abandon des candidats pendant la procédure de recrutement. 32 % l'évaluent à moins de 20 %.



* Pour tout connaître de l'enquête menée par Textkernel [<http://www.textkernel.fr/2015/03/experience-candidat-un-enjeu-primordial-mais-des-pratiques-toujours-a-la-traine/>]



Yves Loiseau
Textkernel

Les réseaux (sociaux) des anciens et des modernes

La guerre est déclarée depuis quelques années déjà entre les réseaux des diplômés et les réseaux sociaux professionnels, LinkedIn en tête. Si l'on pactise ici et là pour sauver les meubles, la question reste cruellement d'actualité : quel est l'intérêt d'adhérer, parfois chèrement, à un club des anciens à l'heure du personal branding permanent et du développement de la recommandation via les réseaux sociaux ? C'est le fameux annuaire des anciens qui cristallise les tensions. Sa réalisation justifie encore en grande partie les frais de structure des associations de diplômés. Mais ce service suffit-il désormais à attirer les foules, et qui plus est la jeune génération zappeuse ? Les écoles et universités qui n'ont pas su créer des groupes et animer des pages sur les réseaux sociaux, se sont fait doubler par des initiatives alternatives officieuses... souvent couronnées de succès.



Suivre

Le #SIRH est le reflet de la vision stratégique #RH de l'entreprise. #TruParis

Les critiques exprimées sont d'autant plus virulentes à l'encontre des associations émanant d'écoles expertes en marketing sur le mode : « Comment peut-on réclamer une cotisation (élevée) sans jamais s'intéresser à la satisfaction des adhérents vis-à-vis du service proposé ? ». Les idées ne manquent pas cependant ici et là du côté des associations qui en veulent : coaching et mentoring gratuits pour les adhérents, community management pro-actif sur les réseaux et organisation d'événements avec des pointures de renom... Mais pas de consensus pour autant : « Mais pourquoi réserver ces rencontres high-level aux diplômés ? En quoi cela sert-il la notoriété de l'école ? » A #TruParis, ça discute cash, sans faire semblant, ni jouer à cache-cache.

Keycoopt
@Keycoopt

Suivre

#Alumni & Networking "Demandez nous notre satisfaction et vous comprendrez nos besoins" @Keycoopt @HECParis @lpagBS

Le consultant en recrutement sert-il encore à quelque chose ?

Évidemment que cette question est une provocation. Quoique. Avec des candidats qui seront tous demain sur les réseaux sociaux et des outils de sourcing de plus en plus accessibles, est-ce encore utile de faire appel à des experts du recrutement ? Oui, pour bénéficier de leur expertise... si celle-ci est démontrée. Autrement dit, les prestations de service sans conseil à valeur ajoutée (simple collecte de CV) peuvent en effet être réalisées par tout un chacun (ou presque). Mais savoir convaincre une entreprise que le bon candidat n'est ni un clone, ni directement opérationnel au premier jour, c'est une posture qu'il est possible de tenir grâce aux retours d'expérience nombreux et nourris. Sur les marchés pénuriques, être capable d'embarquer un candidat dans une nouvelle aventure nécessite sa reconnaissance d'un point de vue extérieur argumenté et légitime. Le consultant en recrutement de demain sera vif ou ne sera pas : capable d'acheter et de vendre en même temps, prodiguer du conseil tant au candidat qu'à l'entreprise qui recrute, faire remonter les remarques des candidats sur la marque employeur... Personne n'a peur d'envisager le pire pour finalement construire le meilleur lors des sessions #TruParis.

Recrutement : on tope là... et puis plus rien !

Il ne suffit pas de recruter, encore faut-il accompagner le nouvel arrivant jusqu'à la prise de poste et au-delà pour que la réussite soit complète. L'Onboarding, à l'image de la préparation au décollage, c'est la clé d'une bonne intégration dans l'entreprise. Tout le monde est d'accord. Mais concrètement, on fait quoi ? Avant l'arrivée, l'objectif c'est de garder le contact, rassurer et mettre en lien avec la future équipe. Rencontres informelles, coups de fil, échanges dans des forums de collaborateurs... Plus les interactions sont libres et spontanées, plus le lien s'ancre dans la réalité. Le mot d'ordre : que la promesse entendue par le futur collaborateur soit en phase avec la réalité du poste et de l'entreprise. Le jour J, ou une fois par mois : c'est pots d'accueil et moments festifs pour marquer le coup et faire les présentations au-delà de l'équipe de travail resserrée. Après le jour J, les programmes d'intégration appréciés, dont on se souvient encore des années plus tard, proposent une plongée au cœur du métier de l'entreprise. Voyage en village vacances pour les opérateurs touristiques, rôle de vendeur en magasin pour les grands de la téléphonie, travail à la chaîne dans l'industrie... L'Onboarding, c'est un savant mélange entre préparation minutieuse, événementiel soigné, suivi RH et parler vrai... Bref, tout comme #TruParis !



#TruParis

C'est VOTRE
EVENT

Merci à tous !



#TruConclusion

Un grand **merci** à nos
partenaires sur cette
édition



expectra
groupe randstad

convictionsRH
Le conseil engagé

demos
Learning is changing®

lpag
Business School
Paris Tech - Nanterre - St-Genès

Keycoopt
LE RECRUTEMENT PAR LA RECOMMANDATION

textkernel
Semantic Recruitment Technology

CRÉDIT AGRICOLE S.A.

LINK&HUMANS
Changeons le recrutement

LEARN
ASSEMBLY

MONSTER
POUR TROUVER MIEUX

Job2day

PARLONS
RH

aGoodLife

My
RH
RECRUTEMENT
CONSEIL MEDIA

#rmstouch
recrutement mobile & social

Laurent : Alors Thomas, **content** ?

Thomas : **Ravi** mais épuisé, je ne ferai pas cela tous les jours.

Laurent : Pourtant, ce n'est pas fini, l'aventure #Tru ne fait que commencer : #TruParis, #TruLille, #TruNantes... La @TruCommunauté s'agrandit et n'a pas fini de parler, et de faire parler, autrement du recrutement et des ressources humaines. Parlons RH quoi !

Thomas : Top là ! Pas de speaker, pas de slide, pas de badge, pas de bla-bla, pas de pause (ou à peine), pas de micro... OK. Mais on garde le wi-fi, le café, les chaises et les canards !

