

Le 6 avril 2016, Kurt Salmon RH - Management, partenaire du Cercle Humania depuis de nombreuses années, a eu le plaisir de recevoir comme invité, Christophe Catoir, Président du groupe Adecco France, et de le faire s'exprimer sur le thème de « **L'impact du digital sur le monde du recrutement, de la mobilité et de ses acteurs: réalité ou utopie ?** »



« Le marché du recrutement est passé en quelques décennies d'une recherche de bras à une recherche de têtes avant que l'objectif ne soit désormais de recruter des cœurs ... »

Dès son introduction, Christophe Catoir explique en effet que le développement de la robotisation, des nanotechnologies, des imprimantes 3D et surtout de l'intelligence artificielle, amène les entreprises à devoir modifier leurs besoins en termes de recrutement.

« On ne cherche plus des sachants mais des professionnels qui ont appris à apprendre dans un monde à changement constant. »

Le digital dans cette évolution a eu dès le début un impact fort sur l'activité de recrutement: les jobboard existent depuis de nombreuses années tout comme les réseaux sociaux ou les sites spécialisés...

L'impact du digital pour le recrutement pourra dans le futur se jouer autour de quatre dimensions clés : **la connaissance du marché, le sourcing, l'évaluation et la rencontre physique.**

Selon Christophe Catoir, l'impact du digital est particulièrement pertinent notamment pour mieux relier l'offre à la demande : Utiliser le big data pour comprendre les particularités des bassins d'emplois et ainsi individualiser la politique de l'emploi par région.

Le *sourcing* a, de son côté, connu de nombreuses évolutions via le digital mais les effets de clonages sont manifestes et ce n'est donc pas sur cette dimension que mise le président du groupe Adecco France.

La troisième dimension - l'évaluation - une fois mieux alliée au digital, pourrait permettre de mieux faire correspondre les entreprises avec les candidats et ainsi éviter les nombreuses démissions lors des périodes d'essai. Christophe Catoir mise sur l'adéquation du quotient émotionnel du candidat avec la culture de l'entreprise : « Le quotient émotionnel faciliterait la détection des talents capables de s'adapter et d'apprendre de toute situation. »



Enfin la dernière dimension du recrutement, la rencontre physique, ne pourra s'allier au digital que sur des missions où la réputation de l'entreprise ne peut être engagée.

L'absence de rencontre physique ne semble possible que pour des actions répétitives ou pour des missions orientées freelance.

Le président du groupe Adecco France révèle ainsi qu'il croit en l'avenir du digital mais qu'il croit encore davantage dans les « cœurs » et qu'il y aura in fine toujours une nécessité de rencontre pour réussir...

De l'échange qui suit cette intervention, de nombreux thèmes furent abordés, nous en retiendrons deux : l'impact du digital sur le travail temporaire et la mise en place du digital au sein des agences Adecco.

Christophe Catoir a ainsi eu l'opportunité de nous expliquer en 3 points en quoi le digital pourrait avoir un impact sur le travail temporaire. Une ubérisation des missions courtes

serait à prévoir, le Big Data pourrait aider à anticiper et former les intérimaires en fonction du bassin d'emploi, et enfin le digital pourrait aider à la détection des critères permettant de passer des « fiançailles » à un « mariage » dans le cadre de l'apprentissage et de l'alternance.

Sur la question de comment réussir à utiliser les outils digitaux au sein d'Adecco, le Président du groupe nous répond qu'il préfère donner le choix aux équipes afin que le changement se fasse au fil du temps. Il profite ainsi de la motivation des « early adopters » pour qu'ils partagent leurs expériences et génèrent auprès des autres équipes le souhait de faire également partie de cette nouvelle vague digitale. Les outils ne sont pas imposés mais demandés...

Ainsi s'est conclue une intervention toute en franchise, d'un Président passionné qui a pris le temps de partager sa vision avec les participants de ce que devrait être le présent et le futur du secteur du recrutement, démontrant une fois encore la pertinence du Cercle Humania à offrir de beaux échanges aux DRH qui y participent.



**Claude Bodeau**  
Associé  
claude.bodeau@kurtsalmon.com

**Marion Désert**  
Business analyst  
marion.desert@kurtsalmon.com

**Nicolas Herpin**  
Manager Développement  
nicolas.herpin@kurtsalmon.com



[www.kurtsalmon.com](http://www.kurtsalmon.com)

<http://www.cercle-humania.fr/>  
<http://blogrhkurtsalmon.com/>



@KurtSalmonFR

@RHbyKurtSalmon