

« Malgré la numérisation - la recherche d'emploi est et reste une affaire de personnes »

(traduit de l'allemand via DeepL)

Comment le marché de l'emploi évolue-t-il avec le numérique ? Offres et recherches d'emploi hier et aujourd'hui

Dans le passé, les offres d'emploi étaient publiées dans les journaux. Puis vint internet, suivi des sites web où les entreprises publient leurs offres d'emploi, et peu après les plateformes d'emploi avec leurs fonctions de recherche, telles que nous les connaissons tous aujourd'hui. Il y a quelques années, les médias sociaux tels que Facebook (FB), les réseaux sociaux liés à l'emploi tels que Xing et LinkedIn ont été ajoutés, et plus la recherche de nouveaux employés se poursuit, plus Instagram est également utilisé.

Un jeune homme de la génération Z - ceux qui ont aujourd'hui entre 9 et 24 ans - a même recommandé aux professionnels des RH, lors d'une présentation, de rechercher de nouveaux apprentis et de jeunes talents via TikTok et Snapchat. Parce que ce sont les plateformes sur lesquelles ce groupe cible passe le plus de temps.

Avec les réseaux sociaux, les offres d'emploi peuvent être placées de manière spécifique auprès du public cible, là où les nouveaux employés potentiels sont en ligne. En fonction de l'âge et du contenu que le groupe cible consomme, les offres d'emploi sont placées de manière ciblée.

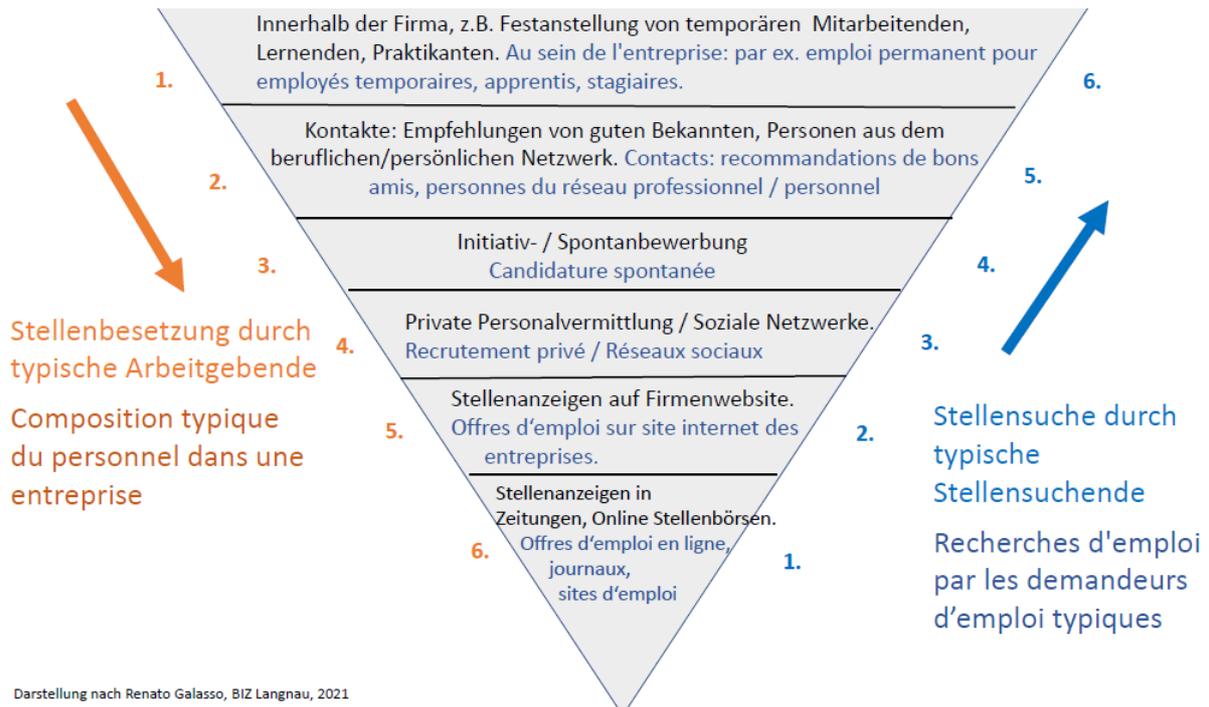
Il convient donc d'être prudent lorsque vous utilisez les réseaux sociaux à titre privé : les recruteurs recherchent des informations sur internet. Et si vous avez partagé des photos sur FB qui ne vous mettent pas forcément en valeur, veuillez ajuster les paramètres pour que votre compte ne soit pas visible publiquement. Il faut savoir que l'internet vous rend "nu", que vous laissez des traces qui ne peuvent être effacées et que les professionnels peuvent découvrir à peu près tout sur vous. Et grâce à ces données, nos traces, qui sont laissées sur internet, les entreprises peuvent aussi cibler leurs emplois.

Cependant, il doit être clairement rappelé : Aujourd'hui, ce sont principalement des entreprises/succursales plus grandes et plus spécialisées qui utilisent des mesures de marketing ciblées pour rechercher de nouveaux employés via les réseaux sociaux. Et pour l'instant, cela concerne surtout les professions MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technologie). Les professions infirmières sont en cours de développement, par exemple à l'Inselspital de Berne, qui diffuse spécifiquement des informations sur Instagram et a également publié des offres d'emploi.

Dans le cas des métiers spécialisés, le contact personnel dans l'entreprise ou sur le chantier est encore considéré comme la meilleure solution.

Appelez, demandez, montrez votre intérêt, montrez-vous comme une personne, comme un employé potentiel.

Dynamique de la recherche d'emploi



- La première conclusion à tirer de ce diagramme est que les demandeurs d'emploi utilisent, voire gaspillent, trop d'énergie là où les entreprises recherchent peu de personnel ou le recherchent en dernier, à savoir dans les offres d'emploi publiées dans les journaux ou sur les sites d'emploi en ligne.

7 emplois sur 10 ne sont pas annoncés aujourd'hui. Les canaux informels dominent la recherche d'emploi en Suisse. En 2018, 70 % des changements d'emploi ont eu lieu via des postes non annoncés. Cela varie selon les régions et les secteurs d'activité. Nous parlons ici de ce que l'on appelle le marché caché du travail.

- Deuxième conclusion : mon réseau est crucial. Ce qui était autrefois mal vu comme "Vitamine B", c'est maintenant l'essence du moteur. La génération des baby-boomers, jusqu'à la première grande récession au milieu des années 70, avait le libre choix, pouvait choisir son emploi, quel que soit le secteur. La performance, la discipline, l'obéissance et le sens du devoir sont les valeurs qui définissent cette génération. Il est donc évident que l'obtention d'un nouvel emploi avec son réseau, c'est-à-dire avec l'aide d'un contact personnel, ne correspondait pas aux valeurs vécues, mais plutôt à un échec. Aujourd'hui, cependant, la "vitamine B" n'est rien d'autre que mon réseau, mes contacts sociaux avec différentes personnes. Et comme on peut le voir sur le graphique, une clé centrale pour un nouvel emploi. En tant que personne, je dois être visible et perceptible. Je ne peux le faire qu'en établissant des contacts. Ainsi je reste présent et j'attire l'attention, et ne suis pas une simple lettre de motivation parmi tant d'autres...
- Troisième conclusion : une bonne préparation et un contact personnel ultérieur sont fondamentaux pour une recherche d'emploi réussie. C'est pourquoi les candidatures spontanées peuvent également être efficaces. Préparation en m'informant au préalable sur l'entreprise. Via la page d'accueil, les revues, les articles de journaux, etc

Le plus important est alors l'appel à l'entreprise. Le contact personnel. Appelez l'entreprise et montrez votre intérêt, par exemple en posant des questions sur la culture de l'entreprise, sur ce que votre interlocuteur apprécie le plus dans l'entreprise. De cette façon, vous êtes perçu comme une personne intéressée, un employé potentiel, et ne vous perdez pas comme une lettre de motivation parmi d'autres.

Qu'y a-t-il d'autre à dire sur les **lettres de motivation** ? Les lettres de candidature ou de motivation doivent être individuelles et autocritiques.

Et s'il vous plaît, n'énumérez pas tout ce que vous avez déjà fait. C'est pourquoi vous joignez votre CV, où l'on peut déjà voir cela. Il est beaucoup plus important de ne pas se contenter de nommer les compétences non techniques de manière audacieuse, mais de donner un exemple concret de ma capacité à travailler en équipe, de mon empathie ou de ma capacité d'intégration. Ce que cette qualité signifie pour moi, comment je vis ces compétences. Faire son autocritique par rapport aux compétences qui font encore défaut ou nommer ouvertement des caractéristiques personnelles telles que mon introversion. Intégrer les informations obtenues lors de la conversation téléphonique. Faire preuve d'une véritable confrontation. Et là, nous voyons qu'une lettre de motivation / lettre de candidature écrite de manière consciente et individuelle ne se fait pas seulement avec du copier/coller et l'ajustement de la salutation. La qualité plutôt que la quantité. Parce que les responsables du personnel le remarquent, et les responsables des PME ont aussi le sentiment d'un véritable intérêt.

La question est de savoir combien de temps les lettres de motivation vont encore exister. Là encore, les grandes entreprises ont tendance à se passer de ces lettres au fur et à mesure de leur existence. Ils les considèrent comme peu utiles en raison de la monotonie qui existe souvent et veulent réduire l'obstacle supplémentaire que représente une lettre pour le talent. Mais comme je l'ai dit, les PME aiment un peu plus la lettre de motivation car elle est familière aux processus de recrutement traditionnels.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour l'insertion professionnelle ?

La numérisation est un phénomène de société qui nous entoure désormais tous au quotidien. Mais elle n'est pas centrale à l'insertion.

La "grande" numérisation sur le marché de l'emploi a lieu actuellement chez les spécialistes, comme mentionné ci-dessus. Il s'agit d'une petite partie de la clientèle qui a besoin d'un soutien en matière d'insertion professionnelle. Et cette partie est pour la plupart bien équipée en compétences informatiques et a besoin, à mon avis, principalement d'un travail de ressources pour déblayer les compétences enfouies et reprendre confiance en soi.

Compétences informatiques de base et accès au matériel

Beaucoup de choses sont déjà numérisées, c'est-à-dire qu'elles sont passées de l'analogique au numérique, comme les dossiers de candidature ou les processus numérisés comme la recherche d'emploi sur internet ou la prise de rendez-vous par courrier électronique.

Si nous parlons constamment de numérisation, nous devrions également veiller à ce que les professionnels que nous sommes sachent avant tout ce qui est nécessaire et comment y faire face. Il est important que nous, professionnels, soyons à jour et sachions comment utiliser l'ordinateur, comment nous déplacer sur Internet, quelles sont les plateformes, les réseaux sociaux, comment télécharger un dossier lorsque l'on postule directement via un site web ou comment utiliser LinkedIn ou Instagram, etc.

Deuxièmement, nous sommes tenus d'apprendre à nos clients à utiliser les appareils et les plateformes de manière autonome.

Téléphones mobiles, smartphones, l'accès à ces appareils est désormais accessible à presque tout le monde. Nos clients peuvent également les utiliser pour rechercher des emplois sur Internet. Il est possible d'obtenir des informations via un smartphone. Mais vous ne pouvez pas écrire et mettre en page un dossier de candidature sur le téléphone. Et oui, de nombreuses institutions offrent un soutien pour postuler et développer des compétences informatiques. C'est très bien comme ça.

Mais je vois deux lacunes ici :

- 1) Si ce qui est appris dans les cours de recherche d'emploi ou d'informatique n'est pas mis en pratique de manière continue, une grande partie sera très probablement oubliée. S'il n'est pas possible de s'exercer chez soi sur un ordinateur portable, une personne qui n'est pas familiarisée avec les TIC trouvera difficilement le moyen d'utiliser Word ou d'autres programmes. Dans ce cas, nous aurions pu économiser l'investissement des coûts du cours.
- 2) Pour que le candidat puisse compléter ses dossiers dans l'atelier de recherche d'emploi du mercredi après-midi dans la tranche horaire libre de 15h30 à 16h15 - je ne sais pas si cela est suffisant. Les emplois annoncés sur Internet n'ont pas de limite de temps, ou seulement la date limite de dépôt des candidatures. Et cela peut se terminer la veille du créneau dans lequel le candidat a accès à un ordinateur et peut postuler.

C'est pourquoi, à mon avis, la clientèle devrait bénéficier d'un accès de base aux équipements informatique. À mon avis, l'aide sociale doit en tenir davantage compte à l'avenir. Sinon, les ORP et les institutions d'insertion professionnelle proposent des cours qui ne sont pas durables. À mon avis, l'argent pour les frais de cours devrait plutôt être investi dans le coaching individuel, afin de rendre au moins une chance plus tangible.

Et bien sûr : tout le monde n'a pas besoin d'un ordinateur portable. Car certains n'apprendront jamais à l'utiliser. Parce que ce n'est pas possible sur le plan cognitif et linguistique, ou parce qu'ils ne trouveront pas l'accès.

L'accès aux portables/ordinateurs doit donc être rendu possible sur une base individuelle et sans obstacles majeurs.

C'est pourquoi je considère que des compétences de base dans l'utilisation des appareils et de leurs applications et un accès plus facile aux ressources numériques sont les seuls points d'intersection entre la numérisation et l'insertion pour aujourd'hui et les 10 à 15 prochaines années.

La numérisation avancée du processus de recrutement grâce à l'intelligence artificielle et aux évaluations robotisées n'en est qu'à ses balbutiements et s'imposera d'abord dans les professions spécialisées susmentionnées. C'est pourquoi, en tant que professionnels, nous pouvons actuellement nous intéresser à tout ce qui a trait à la numérisation - mais dans notre travail avec la clientèle, nous préférons consacrer notre énergie à des sujets plus ciblés.

Coaching individualisé

D'après mon expérience, l'approche par le conseil individualisé, le coaching et la coordination individuelle sont plus efficaces. Quelle intervention, quel cours, quelle offre a du sens ? Et où reconnaît-on qu'une personne a simplement besoin d'une structure de jour et que c'est le maximum que la personne est capable de faire pour le moment ?

Et oui, je sais par expérience que la charge de dossiers est parfois élevée et que l'on n'a pas le temps de s'occuper de chacun individuellement. Mais c'est aussi un fait que nous ne pouvons tout simplement pas réintégrer tout le monde. Alors pourquoi ne pas se concentrer sur ceux qui ont un point de contact tangible ? Avec l'attitude de base axée sur les ressources, nous savons tous que, fondamentalement, tous les gens apportent des ressources avec eux. Toutefois, l'expérience a montré que certaines personnes auraient besoin d'un investissement trop important pour pouvoir progresser, au sens de trouver un poste dans un délai utile ou structurellement déterminé.

Soutien individualisé : Les personnes suffisamment résilientes - vous le savez peut-être par votre propre expérience - acceptent parfois un emploi qui ne leur convient pas à 100%, qui n'est pas l'emploi de leurs rêves. Mais leur situation économique nécessite un revenu et ils savent qu'un prochain changement sera possible.

Par exemple, ces personnes sont moins susceptibles de compter sur les ORP et, si elles le font, elles accepteront un emploi et reprendront leur propre chemin. Cela s'explique par le fait qu'ils sont encore certains de leur auto-efficacité de l'emploi précédent et que leurs ressources sont encore activées. L'idée de "devoir accepter le meilleur emploi suivant" a plus de chances de fonctionner dans ce cas, car ils savent qu'ils peuvent changer d'emploi et que l'emploi actuel n'est qu'une solution temporaire.

Dans le cas des personnes qui bénéficient de l'aide sociale et qui ont besoin d'un soutien, l'accompagnement individualisé est, à mon avis, inévitable. Ils ne sont pas ou plus résilients, n'ont plus confiance en eux et ne croient plus en leur efficacité. Les placer dans n'importe quel emploi raisonnable ne me semble pas très efficace ni durable. Parce qu'ils ne sont pas assez résilients pour pouvoir faire face à cette situation. Parce qu'ils ne sont pas assez résilients pour tenir le coup dans cet "emploi de transition" et pour trouver une solution de suivi appropriée qui puisse être poursuivie à long terme. Pour nos clients, après des années de chômage, il s'agit de bien plus qu'un simple emploi. Il s'agit souvent de l'identité propre et du droit d'exister au sens propre du terme. C'est pourquoi, une fois de plus, il faut privilégier la qualité plutôt que la quantité lors des postulations. De cette façon, nous générons au final moins de frais administratifs - pour tout le monde.

Et oui, je suis conscient que le mandat institutionnel est en conflit avec le conseil individualisé. Néanmoins, je suis convaincue qu'avec cette approche, nous avons plus de chances d'obtenir un succès durable auprès de notre clientèle.

Le réseau

Nous avons vu que le réseautage, l'établissement de contacts peut être un facteur de réussite pour trouver un nouvel emploi.

La voie du marché caché de l'emploi est un moyen de trouver un nouvel emploi. Réseau personnel : famille, clubs, communauté, église, service militaire/civil.

- Réseau professionnel : supérieurs, (anciens) collègues, groupes de projet, conférenciers.
- Réseau professionnel : associations professionnelles et commerciales, BIZ, RAV - également services sociaux (tous les travailleurs sociaux/coachs ont un réseau !)

Mise en place et expansion du réseau

- Participation à des conférences, congrès et manifestations
- Participation à des formations continues, cours, programmes,
- Visites d'entreprises
- Entretiens avec des professionnels
- Sessions de découverte, stages en entreprise
- Travail bénévole

Réseau de professionnels : Et comme nous venons de le décrire, nous, professionnels, pouvons et devons également élargir notre réseau. De cette façon, nous pouvons nous mettre en réseau en tant que porte-parole étendu au profit de notre clientèle et, au mieux, être un ouvreuse de porte pour elle. Ce travail est lié à beaucoup de "porte-à-porte" et à de nombreuses tentatives. Cependant, notre mise en réseau est en définitive le carburant du moteur de notre travail.

Le réseau de notre clientèle est souvent encore plus réduit par le chômage. Nous ne pouvons pas faire de la magie et créer un réseau pour eux. Il faudrait qu'ils soient capables de le faire eux-mêmes. Nous pouvons, par exemple, encourager les clients à s'engager dans un travail volontaire. Afin de sortir de l'isolement social souvent existant et de réactiver et d'élargir leur réseau.

Développer les compétences à se présenter

Pour ce faire, je pense qu'il est important de renforcer les compétences de présentation des clients. Si je sais comment me présenter et comment j'apparais, alors cela me donne confiance. Une confiance en soi qui m'aide ensuite aussi lorsque j'appelle des entreprises. Pour acquérir des compétences de présentation, il faut s'entraîner. Pourquoi tant de managers suivent-ils ces cours ? Parce qu'ils savent combien il est important d'avoir une apparence sûre d'elle. Et croyez-moi, même les managers s'entraînent jusqu'à ce qu'ils y arrivent. Donc, pratiquez, pratiquez, pratiquez les appels téléphoniques. Avec une candidate, nous avons répété sans cesse un appel téléphonique, en lui faisant faire deux ou trois exercices physiques simples pour combattre la nervosité. Une structure dans son appel l'a aidée à s'orienter (raison de l'appel, poser des questions et parler d'elle-même - être autocritique et authentique, etc.). Après l'appel téléphonique avec un employeur potentiel, elle m'a appelé et semblait avoir grandi d'au moins 10 cm au téléphone, rayonnante et pleine d'énergie. L'appel téléphonique à l'employeur nous a finalement permis d'obtenir un entretien préliminaire.

Pour la recherche d'emploi, cela signifie : se renseigner sur les entreprises qui ont publié un poste vacant ou sur celles où vous aimeriez travailler. Via la page d'accueil, Google, Instagram, Facebook, les journaux, etc. Alors appelez. Même s'il n'y a pas de poste vacant publié. Exprimez votre intérêt, une entreprise passionnante, demandez comment est la culture de l'entreprise, l'atmosphère dans l'équipe, ce qui est particulièrement amusant. Plus c'est personnel et humain, mieux c'est.

Alors pourquoi ne pas lancer une formation sur comment se présenter au lieu d'un atelier de recherche d'emploi ? À mon avis, c'est là que réside la valeur ajoutée. À mon avis, c'est par là qu'il faut commencer.

Autres facteurs

- Accès à l'éducation, apprentissage tout au long de la vie : éduquez-vous avec des tutoriels sur YouTube, avec la lecture (journaux, livres, etc.). Parce qu'un grand nombre de contenus - documents, podcasts, vidéos... sont accessibles gratuitement sur le net. Un transfert de connaissances supplémentaire est proposé via des plateformes telles que Udemy, Coursera à des tarifs raisonnables.
Un collègue, recruteur, observe que les personnes qui ne se forment pas ou ne se perfectionnent pas sont aussi inflexibles dans leur tête lors des entretiens d'embauche.
- Flexibilité : parce que ceux qui restent flexibles s'ouvrent plus de portes. Souplesse en termes d'itinéraire de travail, de salaire horaire, de stage, etc. L'exigence de flexibilité fait déjà partie de la vie quotidienne dans les offres BIAS. Toutefois, il est clair que les demandeurs d'emploi issus de l'aide sociale ne sont pas les seuls à devoir apporter cette flexibilité, mais aussi les professionnels bien formés. Dans certains cas, ils doivent aussi commencer par un stage avant de pouvoir trouver un poste permanent.

A quoi cela se résume-t-il en fin de compte ?

La recherche d'emploi numérisée est un enjeu, mais comme nous l'avons vu, elle concerne actuellement principalement les professionnels spécialisés et se trouve surtout dans les grandes entreprises. La Suisse est un pays de PME dans lequel la recherche numérique d'employés est encore peu utilisée. Quoi qu'il en soit, le contact personnel reste plus important en fin de compte.

À mon avis, c'est finalement ce qui compte dans le domaine de l'insertion

- Les professionnels doivent être à jour sur les questions informatiques/numériques, les clients doivent avoir accès à des appareils et connaître une manière minimale de les utiliser.
- Accent mis sur les conseils et le soutien individualisés
- Construire et renforcer les compétences en matière de présentation de soi
- Passer des appels téléphoniques, approcher des contacts personnels
- Réseauter, s'étendre - ceci s'applique aux professionnels et à la clientèle
- Pratique, pratique, pratique : dans les conversations de coaching, dans la vie quotidienne.

Parce que : pour l'instant, c'est et cela reste une affaire de personnes. Les entreprises s'ancrent là où elles perçoivent les gens. D'une part, nos clients peuvent se rendre visibles et se faire remarquer, et d'autre part, nous, en tant que professionnels, nous pouvons jouer le rôle d'ouvreurs de portes dans le contact personnel avec les entreprises. Malgré tous les processus numériques, les entreprises veulent traiter avec des personnes.