

Bienvenue à tous Si vous vous sentez à l'aise, allumez vos caméras, j'en suis sûr Alejandro.

j'adorerais voir tous les visages pendant qu'il nous donne quelques conseils Alors s'il vous plaît, allumez vos appareils photo.

si vous vous sentez d'accord pour le faire et utilisez le chat pour interagir avec nous et criez simplement si vous avez besoin d'aide Absolument. Alors tout d'abord, merci beaucoup de m'avoir invité. Et vous savez,.

J'espère que la séance d'aujourd'hui vous sera utile. J'aimerais vérifier si vous êtes tous à l'aise avec.

voir des diapositives, etc Oui, bien Alors aujourd'hui, je vais vraiment essayer de partager d'un point de vue.

position d'observateur d'un point de vue d'observateur, ce que je vois, n'est-ce pas, et ce que je pourrais retenir de mon expérience de travail avec de nombreux clients et candidats dans différentes parties du monde.

J'ai l'expérience en matière de chasse de têtes d'appartenance à une organisation internationale qui me permet également d'être en contact avec des collègues dans de nombreuses régions différentes..

les décisions des dirigeants participants ont connaissance des données du monde entier du point de vue du recrutement.

Et fondamentalement, j'aimerais partager avec vous tous ce que je vois sur le marché en ce moment, ce que nous constatons sur le marché en ce moment, comment se passent les choses en ce moment en ce qui concerne les tendances du marché dans le secteur du recrutement, qu'est-ce que Quel est le comportement des entreprises, quel est le comportement des candidats actuels, quelles sont les formes du marché, quelles sont les difficultés, quelles sont les opportunités, etc. Bon. Ce sera donc un partage de ma position de chasseur de têtes, n'est-ce pas ?.

Donc juste pour donner un peu de contexte, je ne suis pas un recruteur interne, je travaille pour un.

agence de recrutement pour une société de recrutement Cela signifie que ce que je fais et ce que j'ai été.

ce que j'ai fait pendant toute ma carrière, c'est vrai, c'est d'aider les entreprises, d'aider mes clients qui sont normalement des PDG, des fondateurs, des directeurs nationaux, des sociétés de capital-risque ou des directeurs des ressources humaines de fonds, à trouver la bonne personne pour rejoindre l'organisation dans un poste spécifique qu'ils estiment être va les aider à atteindre un résultat stratégique sur l'objectif. D'accord Normalement, ce sont des positions très difficiles..

à combler car quand mes clients viennent chez nous, je suis la dernière option, n'est-ce pas, ça veut dire qu'ils.

ils ont tout essayé et ils n'ont pas réussi à trouver la bonne personne. Bon, donc avec ça,.

ce que je veux, ce que je veux dire, c'est vrai, c'est que je veux établir un contexte pour que tout le monde comprenne que je ne suis pas le décideur ultime en ce qui concerne les personnes que nous embauchons. Mais bien sûr, je.

Je veux penser normalement si mes clients travaillent avec moi, c'est parce qu'ils me font confiance et que je joue un rôle en les persuadant ou en partageant avec eux des données ainsi que les tendances et dynamiques du marché afin de leur faire comprendre quels sont les profils qu'ils devraient envisager pour le poste. et quoi, ok, donc je pense que c'est c'est bon à partager dès le départ, alors.

tout le monde comprend quel est mon rôle car en fin de compte, ce n'est pas moi qui prends les décisions.

J'ai un poste qui se situe entre, n'est-ce pas, clients et candidats, n'est-ce pas, alors réfléchissez.

ces tendances du marché que je constate. Ensuite, nous parlerons des conseils de recherche d'emploi dans différents.

les différents niveaux du processus d'entretien, disons, depuis le tout début.

Et donc merci pour la question. J'aurai donc une petite remarque quand je parlerai un peu plus..

sur moi dans le prochain Et je peux partager un peu plus sur ma spécialisation, ma carrière,.

etc Donc j'y arriverai c'est sûr Donc quelques conseils de recherche d'emploi dès le début et.

obtenir ce premier entretien, c'est vrai Certaines personnes ont plus de mal à être réellement capables.

pour atterrir, c'est vrai L'interview Certaines personnes sont plus intéressantes à obtenir des conseils en une seule fois.

vous obtenez l'entretien comment réussir cet entretien, comment être capable d'impressionner comment être capable de faire l'inverse, n'est-ce pas Comprendre si l'opportunité est une bonne opportunité.

pour nous Et enfin, dans la phase finale, c'est vrai, comment arriver à une étape d'offre, comment obtenir le.

l'offre que je souhaite, comment conclure l'affaire Nous parlerons de toutes ces phases Enfin, je vais.

partagez une courte diapositive sur le recrutement dans un avenir proche. Ce sont donc de petites tendances.

qui commencent à évoluer au moment où nous parlons. Nous avons donc la preuve qu'il existe une série de.

choses qui se passent dans leur paysage de recrutement. Ils sont très liés, bien sûr, au.

circonstances macroéconomiques, etc. Et j'ai essayé d'en partager certaines. Il y a des choses que nous.

que nous voyons et nous pouvons prévoir que cela va croître au cours des prochains mois et années. Et enfin, je laisserai également un peu d'espace à chacun pour me poser toutes les questions que vous pourriez avoir..

ai Je ne suis pas de filtre Lié au recrutement, bien sûr, j'espère pouvoir vous aider avec beaucoup.

questions spécifiques de luttes personnelles, d'intérêts personnels, etc. Mais tout au long du.

présentation, si quelqu'un a des questions, vous pouvez nous les poser pendant que nous le faisons, tapez simplement.

et assurez-vous que je suis à l'adresse. Bien. Je vais donc vous poser quelques questions..

les gars, au public via Slido. Je vais donc vous demander simplement de vous connecter à Slido avec.

ce code Il vous suffit donc de taper ou de saisir Slidocom dans votre navigateur puis de saisir.

ces codes, 25673504 Et au fur et à mesure que nous avançons dans la présentation, vous devriez voir le.

questions et nous pourrions répondre à certaines de ces questions parce que je m'attends à.

J'apprends un peu de vous aujourd'hui. J'aimerais beaucoup comprendre ce que vous pensez de.

quelques sujets différents dont nous allons discuter aujourd'hui. Tout le monde a des questions techniques avec.

Slido, s'il te plaît, soulève-le dès que possible, j'espère que non. Alors à propos de moi, donc mon nom.

c'est Alejandro, mais tout le monde m'appelle Alex, spécialiste en la matière depuis que j'ai déménagé en Asie du Sud-Est. Ici,.

Je pense que pour les amis vietnamiens, c'est difficile à prononcer ce nom et c'est un nom très rare au Vietnam, bien sûr. Nous vivons donc depuis trois ans au Vietnam, j'ai décidé de vous présenter.

je m'appelle Alex et cela a façonné ma vie cette année Alors tout le monde m'appelle Alex, je le suis à nouveau.

originaire d'Espagne, d'une ville appelée Madrid. Et j'ai commencé ma carrière dans l'apprentissage.

et du développement, j'ai commencé ma carrière aux Pays-Bas, en fait, dans les différents.

les organisations et les aider à créer des outils numériques, les aider à comprendre comment elles peuvent obtenir des avantages concurrentiels au sein de l'organisation, n'est-ce pas ? Utiliser les outils numériques pour les formations, utiliser les outils numériques pour des obsessions concrètes Alors bien sûr, comme vous pouvez l'imaginer, j'étais très passionné.

et intéressé par l'agilité en général dès le début de ma carrière, n'est-ce pas ? Je suppose que c'est pourquoi je suis ici avec vous aujourd'hui. Ensuite, je me suis lancé très tôt dans le recrutement. Ma spécialisation.

a été digital et technologie j'ai été chasseur de têtes de profils digitaux et technologiques.

Quand je parle de numérique et de technologie, la principale différence est probablement le numérique dans le recrutement..

Nous parlons davantage de rôles fonctionnels, de ventes, de marketing, de rôles stratégiques. Événements créatifs,.

droite? J'ai également travaillé avec de nombreuses agences de création, j'ai défini un directeur créatif, un directeur de la planification stratégique, etc. Je vais parler de technologie. Peut-être que vous parlez.

à propos de rôles un peu plus techniques. Ce n'est pas noir ou blanc, non ? Il y a des rôles.

c'est presque 50-50 de fonctions techniques, n'est-ce pas ? Les rôles techniques ou la technologie parlent normalement de l'ensemble du cycle de développement et de la publication de logiciels, des données, du big data, de la science des données, de l'ingénierie, du directeur, etc., du profil lié à l'infrastructure, etc., n'est-ce pas ?.

Ainsi, à un moment donné en Espagne, je me suis retrouvé à embaucher de nombreux responsables de chapitres agiles pour différentes organisations. J'ai embauché des professionnels agiles qui ont vécu des pratiques.

pour des entreprises très différentes, des marchés très différents, je peux penser à un secteur des biens de

consommation.

entreprise, une entreprise de biens de consommation très célèbre qui embauche une seule personne juste pour construire un centre d'excellence agile, pour diffuser la culture et l'identité dans toute l'organisation..

pensez à une société de conseil très célèbre où j'ai aidé à embaucher un responsable agile pour diriger leur chapitre agile dans ce qu'ils appellent l'Europe occidentale, l'Espagne, le Portugal, la France, l'Italie, Israël. Cette personne avait la mission des deux, c'est une tâche très stimulante mission.,

à la fois en interne, construire et diffuser la culture agile à partir du logiciel, puis dans toute l'organisation en même temps en construisant un portefeuille, en construisant une pratique qui pourrait être commercialisée auprès des clients. Donc juste pour que vous compreniez combien de types de différents.

les rôles que je dois, dans lesquels je travaille en matière d'agilité, etc. et puis bien sûr beaucoup de.

profils liés aux logiciels, etc. Mais je pense que ce qui m'intéresse, c'est que le marché.

évolue, oui, bien sûr les entreprises sont intéressées à embaucher des praticiens agiles pour les incitations à l'excellence, etc. Mais l'agilité commence à être une exigence dans tout leadership et management.

rôle, que ce soit directement lié à l'agilité ou non, qu'il s'agisse ou non de développement logiciel. Après avoir travaillé en Espagne, j'ai déménagé au Vietnam. Je voudrais vous raconter l'histoire.

de la façon dont j'ai pu prendre cette décision de manière 100% proactive parce que j'ai fait un voyage au Vietnam en tant que touriste et je suis tombé amoureux du pays Et j'ai fini par rejoindre mon entreprise actuelle.

au Vietnam, Robert Walters, mais je l'ai fait au Vietnam, a construit une pratique de recrutement numérique à partir de zéro, à partir de zéro. C'était la première pratique de recrutement numérique spécialisée au Vietnam..

le marché Et après quelques années, je dirigeais une équipe de consultants recrutant.

des rôles de direction dans le numérique, n'est-ce pas ? Alors bien sûr, agile, mais encore une fois, e-commerce, marketing digital, partenariats, stratégie omni-canal, etc. Puis j'ai aussi commencé à gérer notre technologie.

équipe Je dirigeais donc une équipe de 15 consultants et il y a un an et demi, l'entreprise m'a proposé.

moi aux Philippines, directeur de notre bureau aux Philippines et je supervise le.

opérations commerciales de notre bureau. Cela parle donc un peu de moi et j'espère que.

aide à donner un peu de contexte à mon partage et à mon point de vue je vais.

Passons à, je vais commencer par revenir à la diapositive de l'ordre du jour, n'est-ce pas ? Je vais commencer par les tendances actuelles du marché du recrutement. Nous allons parler de trois tendances actuelles qui.

sont de toute évidence terminées dans une grande partie des conversations dans le secteur du recrutement, n'est-ce pas ? Avant d'en arriver là, j'aimerais poser une première question, n'est-ce pas ? Et je suis très intéressé.

pour obtenir votre opinion, voyez quels seraient les mots qui décrivent le mieux le marché actuel du

recrutement.

pour voir la question les gars.

C'est la langue.

Ouais.

Oui.

Alex, tu veux qu'on réponde ici ou à Slido ? C'est quelque chose.

Faisons des équipes car je ne suis pas sûr que la synchronisation fonctionne correctement car je suis présenté directement en équipes.

Alors faisons des équipes.

Tapons dans le chat.

Quel est le mot qui, selon vous, décrit le marché actuel ? Que pensez-vous du marché actuel ? Je vois ici le chaos.

AJisme.

D'autres idées ? Comment feriez-vous ? Quel est le mot que les gars utiliseraient pour décrire la certitude actuelle du marché ? Marché des employeurs.

C'est intéressant.

C'est intéressant.

Et nous parlerons de tous les termes que vous utilisez ici.

Sont en effet très pertinents.

Favoritisme.

Patience contre réalité.

De nombreux candidats pour un poste, ce qui, je suppose, correspond au marché des employeurs qui nous intéresse réellement..

Droite? Je veux juste m'assurer que je comprends la recherche d'une licorne.

C'est une conversation très utile que j'ai avec certains de mes clients qui parlent beaucoup des licornes..

Par cohérence, je suis du côté OK.

Donc je vois l'AJisme, n'est-ce pas, Michelle ? Si tu pouvais juste expliquer ce que tu veux dire.

Ce à quoi je fais référence, c'est que ceux d'entre nous qui sont un peu plus âgés sont perçus comme tels..

Il est difficile de ne pas partager quel âge tu as.

Même si vous deviez rédiger un CV, vous n'avez que 10 ans d'expérience.

À un moment donné, ils réalisent que tu en as 30.

Je pense donc que de nombreuses entreprises cherchent à embaucher des jeunes..

Et donc il y a absolument, c'est difficile pour les 50 ans et plus, juste ce que je rencontre personnellement.

Merci beaucoup.

Je suis le président de la perturbation.

Je vois donc ici un Q partageant une forte concurrence pour les bons candidats, par opposition à certains partages précédents où certains d'entre nous disaient : employez votre marché, de nombreux candidats pour un poste..

Alors bien sûr, cela change aussi en fonction du marché.

Différents marchés ont des formes de marché différentes.

C'est pourquoi partager des tendances générales a beaucoup de petites connotations, de petites notes, n'est-ce pas, selon l'endroit où vous vous trouvez..

Les choses peuvent changer.

Ça a l'air bien.

J'aimerais vous demander : qui, selon vous, est plus important que ce que vous savez ? Qui connaissez-vous est plus important que ce que vous savez ? C'est ça l'avenir.

Akshaya, voudriez-vous expliquer ce que vous voulez dire par là ? Selon vous, qui est important ? C'est ce que tu sais.

C'est ça l'avenir.

C'est Sri Krishna.

Je ne sais pas pourquoi le nom de ma fille apparaît.

Salut.

Désolé.

je viens juste de commencer la journée.

Désolé.

Pas de soucis.

Oh ouais.

C'est moi.

Ouais.

Je connais Leila, mais ouais.

Ainsi, à mesure que vous vieillissez, ce qui compte le plus, ce ne sont pas seulement les compétences que vous possédez, mais la manière dont vous allez vendre vos compétences..

Une chose, le niveau que vous connaissez dans une organisation est important.

Ce n'est pas comme si tu postulais.

Il y a quelque chose qui s'en vient.

Ça ne marche pas comme ça.

Je n'y crois pas, honnêtement.

Ouais.

Si vous êtes avec de bonnes personnes partageant les mêmes idées, il y a toujours une opportunité de travailler ensemble pour accomplir quelque chose ou de vous améliorer..

C'est ainsi que je vois leur recrutement progresser, en particulier pour les cadres supérieurs..

Il ne s'agit pas seulement des compétences.

Il y a aussi le réseau sur lequel vous vous êtes connecté avec les connexions dont vous disposez.

Est-ce exact? C'est ce que tu veux dire? Ouais.

Ouais.

Absolument.

Merci beaucoup.

C'est très intéressant.

Nous allons en parler également.

Mais nous devons rémunérer les rôles, les valoriser, et donc investir dans les jeunes..

C'est lié au partage de Michelle, non ? Bien.

Donc réseautage.

Ouais.

Nous allons aborder cela.

Et je pense que c'est très précieux pour moi de voir ce que vous en pensez.

Je pense donc que c'est bien sûr un sujet très brûlant, n'est-ce pas ? Votre configuration de travail idéale.

Ici, en gros, essayons de le diviser en trois options : travail complet à domicile, à distance, à temps plein au bureau ou hybride..

Alors j'aimerais avoir de vos nouvelles les gars.

Quelle est votre configuration de travail idéale ? Si vous pouviez choisir votre emploi idéal, votre poste idéal, votre entreprise idéale, vous pourriez choisir votre configuration de travail parmi ces trois.

Quelle serait votre préférence ? Si vous pouvez simplement taper ici dans les thèmes.

Tellement hybride.

Sudarmani dit sur place.

Comprenez que cela signifie 100% sur place.

Hybride, où j'ai la possibilité de choisir et de travailler avec le thème combien de jours je vais au bureau.

J'ai donc compris qu'il s'agissait de thèmes, se gérant eux-mêmes comme des microécosystèmes où ils décident quels sont les jours où ils vont être ensemble au bureau..

Ils vont se couvrir.

Configuration hybride.

Personne n'a pour l'instant de préférence pour le full remote.

Avoir du temps partiel, absolument.

Alors ici, bien sûr, dans cette question,.

nous supposons que c'est un travail à temps plein.

Comprendre que ce n'est plus la réalité actuelle.

Mais si vous aviez un emploi à temps plein sur le nombre total d'heures que vous travaillez dans une entreprise, comment aimeriez-vous les dépenser ? Ça a l'air bien.

Ainsi, même à temps plein, l'hybride est une préférence plus courante, ce qui se produit.

Alex, les raisons comme l'interaction, l'interaction individuelle, la rencontre en personne apporteront beaucoup d'informations de la part d'autres personnes, ce qui pourrait ne pas se produire dans la configuration à distance ou dans la manière virtuelle de travailler..

C'est là que dans notre configuration actuelle, au moins une fois par trimestre, nous veillons à ce que toute l'équipe se réunisse.

Mais de façon régulière, un ou deux jours par semaine, selon les besoins en fonction des réunions et autres discussions, nous irons au bureau.

Mais sinon, nous avons la possibilité de choisir.

Cela fonctionne donc très bien par rapport au travail à distance et en personne au bureau..

Je voulais aussi partager que nous sommes, en tant qu'humains, des créatures sociales..

Et nous avons commencé à oublier ça.

Je pense que ce qui me vient aussi à l'esprit, Michelle, et ce que Satish a également mentionné, c'est que ce n'est pas seulement les préférences de la main-d'œuvre..

De nombreuses organisations ont en fait rendu difficile la présence des membres de l'équipe sur site à 100 % du temps, car A, ils sont en réalité répartis à travers le monde..

Et B, ils n'ont pas assez d'installations pour que nous puissions tous nous rassembler si jamais nous choisissons de le faire..

C'est donc également dû à leur conception qu'ils ont opté pour une infrastructure telle que vous ne pouvez pas être sur place à 100 % du temps, car il n'y a pas assez d'espace ou de capacité du tout..

D'autres idées ? D'autres commentaires à ce sujet ? C'est un sujet très brûlant.

Il s'agit de définir l'orientation de nombreuses entreprises, de nombreuses applications, etc..

Comment socialiser d'abord, puis effectuer un travail de qualité, voyager à distance tous les quelques mois ou s'installer pour une période de temps ciblée.

De nombreuses entreprises n'ont pas encore vraiment pris conscience de la différence entre création de valeur et utilisation..

Oui, nous avons donc une question.

Willi ? Je suppose que c'est aussi la nature du travail.

Certains emplois peuvent être supprimés et certains emplois devront être effectués en personne.

Il n'y a donc pas de formule fixe pour ça.

Je suppose donc que nous sommes dans une autre partie du monde et que notre travail est de nature différente..

Décidément, le télétravail à 100 % n'existe pas, à moins que nous ne soyons à nouveau confrontés à une pandémie..

D'accord ou pas ? Alors il n'y a pas de choix.

Ouais, il n'y a pas vraiment le choix.

Il n'y a pas de choix.

Mais nous avons encore le choix maintenant.

Nous avons encore un meilleur choix après avoir tous été libérés de la cage après le COVID..

Absolument.

Yeah Yeah.

C'est un très bon point.

Nous avons quelques données de Walters et d'autres sociétés.

Études, recherches, etc..

Les équipes technologiques sont généralement celles qui préfèrent le plus une configuration à distance complète..

Alors que normalement les équipes partielles, dans une certaine mesure, les équipes créatives sont invitées à revenir encore plus au bureau.

C'est un équilibre entre le Jing et le Yang.

Vous décidez quoi en fonction de votre contexte.

C'est une bonne réponse.

Certains boss devront être expliqués un peu plus en profondeur.

C'est une conversation différente.

Donc la première des questions.

Désolé, j'ai encore un point à propos de votre question précédente.

D'ACCORD? Bien sûr.

Le marché des employeurs.

Parce qu'en 2022, beaucoup de gens ont démissionné.

C'est ce que nous appelons une grande année de démission.

Mais après, cette année, c'est le marché des employeurs.

Parce qu'il y a tellement de gens qui postulent pour le même poste.

Et les employeurs choisissent très.

D'accord ou pas ? Je ne sais pas.

Vous êtes l'expert.

Pour moi, je constate que la plupart de mes emplois pour lesquels je postule, même cinq fois et presque une sixième fois, où le client décide de réserver un poste ou de le conserver.

Et après ça, trois semaines plus tard, l'offre affichée est réapparue.

Nous ne savons donc pas si c'est de la chance, si c'est une opportunité ou si c'est le choix de l'employeur..

Eh bien, je parle du point de vue de quelqu'un qui est un employé hautement qualifié et spécialisé..

Bien sûr.

Je ne peux pas parler des autres couches de la main-d'œuvre mondiale.

En parlant d'employés spécialisés de haut niveau, nous allons y arriver.

Mais d'une manière générale, il existe une pénurie de compétences dans la plupart des régions du monde..

Donc revenons à votre question, vraiment,.

il est possible que certaines de ces mauvaises pratiques RH, au lieu d'expliquer au candidat pourquoi il ou elle ne convient pas pour le poste, de partager des commentaires, en disant simplement que le poste est en attente et qu'il n'est en fait pas en attente.

Mais il est possible que les postes se ferment et s'ouvrent très rapidement parce que le marché est dynamique, parce qu'il y a une pénurie de compétences..

Et je ne serais pas surpris qu'une entreprise, avec laquelle je travaille, essaie de remplir un rôle pendant des années, littéralement plus d'un an..

Parfois des postes très stratégiques avec des rôles très stratégiques sont ouverts depuis près d'un an, ce qui bien sûr fait littéralement perdre de l'argent à l'entreprise..

Cela se produit.

La plupart du temps, cela peut être résolu grâce à une bonne gestion du processus de recrutement..

Mais peut-être que certains employeurs ou certaines entreprises sous-estiment l'impact que cela peut avoir, sans affecter le processus de recrutement des cadres, l'impact négatif que cela peut avoir sur les organisations..

Oui, Guillaume.

Je ne suis pas d'accord avec toi car nous avons peut-être une compétence.

Nous aurons peut-être l'occasion d'aller à un entretien.

Mais l'employeur peut vouloir autre chose.

Cela signifie que vous avez A, ils veulent B et C, qui est le.

sur les exigences supplémentaires. Par exemple, je suis dans le domaine de la prestation de services ITSM, du service.

management, mais ils veulent que je sois bon dans les pré-sets, ce que je ne suis pas dans les pré-sets.

Alors je vais de l'avant et prérègle l'informatique, mais je ne suis pas dans les préréglages Bien que je puisse faire des préréglages.

et j'ai fait tomber la technique depuis presque 10 ans déjà donc c'est ça le souci.

Alors c'est un peu très, comment dire, beaucoup de gens m'ont posé une question.

Pouvez-vous réduire vos attentes ? Pouvez-vous trouver un autre rôle en dehors de l'informatique ? Je dis NON.

Je ne peux pas y aller. J'ai déjà essayé cela dans le passé, où j'étais sans emploi pendant quatre ans..

Bien que mon objectif soit toujours la gestion des services et la gestion après quatre ans, je suis passé d'ingénieur à responsable de services dans la gestion des services. Et après cela, j'ai été heureux pendant quatre ans..

Quatre ans car c'est un MSC étranger Dès que je démarre en PME, je sors de l'entreprise.

parce que c'est un truc de Miss Culture Mademoiselle, certains diront, tu trouves un travail vite, tu vivras le.

travailler vite je ne sais pas je ne sais pas si ça arrive à tout le monde ou pas je crois que c'est pareil pour.

les gens en Asie, je ne connais pas le marché américain, britannique ou australien, mais cela arrive très.

clairement en Asie, je pense que vous savez comment faire, mais je veux dire,.

Hé, Hunter nous posera toujours cette question. Pourquoi as-tu quitté ton travail pendant six mois ?.

Pourquoi es-tu, pourquoi es-tu resté ? Donc toutes ces questions sont très décourageantes et négatives auxquelles je ne souhaite pas répondre. Je dis que c'est à cause de ceci et de cela..

Et l'autre chose est que, puisque je suis dans les services gérés, notre employé est basé sur le contrat client, pas sur l'employeur standard. Cinq ans, 10 ans, ce client annule le.

contrat, nous sommes au chômage Alors, comment vous sentez-vous ? Comment pensez-vous que ce genre de.

Les pratiques de recrutement, vont-elles se poursuivre ou est-ce à cause des comptoirs en Asie que nous sommes biaisés ? Je veux dire, notre travail, nos candidatures sont très filtrées.

Intéressant, j'espère que ce n'est pas une question très difficile que vous n'avez pas rencontrée chez Hunter..

avant en tant que recruteur Ouais Alors ouais, je le ferais probablement,.

Une chose que j'ai également vue et qui résonne un peu avec votre situation est que parfois de nombreuses organisations prennent des décisions au hasard, dans une perspective de réduction des coûts. Et j'ai vu que cela a également un impact sur le recrutement interne et l'acquisition de talents..

des emplois dans des organisations où ils estiment ne pas avoir besoin d'expertise, ils peuvent simplement la gérer en utilisant tout ce qu'elle a. J'ai juste besoin de mettre une annonce sur LinkedIn ou d'autres plateformes de recherche d'emploi et je.

je pourrai le faire Donc c'est un mélange de ça que j'ai vécu aussi Et parfois.

en raison des perturbations, j'ai également vu certains emplois se transformer et c'est probablement là que ce que dit Alex se propage et avoir une conversation au sein de l'industrie et au sein de votre réseau pourrait probablement vous donner des rôles adjacents qui conviennent et vous avez des compétences transférables en tant que technologie. est en train de changer. C'est donc un peu mon point de vue que j'ai vu.

C'est difficile mais c'est une façon de résoudre le problème. D'accord. Laissez-moi compléter ce que vous

dites. D'accord..

Je suis peut-être très bon en gestion de services qui fait partie d'un chef de projet. D'accord, mais le.

l'employeur voulait que vous fassiez un projet du début à la fin. S'agit-il donc d'un problème de compétences ou.

avez-vous rencontré un problème ou s'agit-il d'un état d'esprit humain ou d'un recruteur ? Ce sont donc très peu de fois, car comme lorsque nous appliquons un rôle à un recruteur, il indiquera ABC. Si votre rôle est.

mesure un certain pourcentage pour les contacts à Singapour, 70 % au moins, vous ne faites pas 70 % à la frontière actuelle, vous êtes hors de la file d'attente sauf si vous êtes dans le même secteur.

Et l'aspect suivant est qu'ils veulent acquérir une compétence comme je l'ai mentionné plus tôt, je suis dans une prestation de services de gestion de services qui fait partie du chef de projet mais ils veulent que vous soyez chef de projet du début à la fin Et même vous devez y aller à travers la gestion de projet standard.

cours en PMI, vous êtes exclu parce que vous n'avez jamais réussi cette certification Donc c'est un problème papier.

Cool, je pense que nous pouvons le faire si tu vas bien, donnons-le vraiment à Alex..

Ouais, je lui passe l'audience parce que je lui pose toutes ces questions en tant que recruteur.

parce que je n'ai pas l'occasion de parler à la plupart des recrues ni à toutes mes préoccupations. Donc c'est lui le.

la meilleure personne pour me parler pour répondre à tous ces S tout au long de la présentation Désolé pour ça, Alex.

Certainement, vraiment. Alors peut-être que certaines de vos questions trouveront une réponse au fur et à mesure que nous procédons à la.

sujet aussi ok, je vais me mettre pour l'instant.

En effet, certains des indicateurs, certains des points dont vous parliez, vraiment, nous allons en parler. Nous allons ouvrir un très bon espace de débat..

C'est donc intéressant que vous posiez déjà quelques questions, je vais juste essayer d'aller très vite.

sur les points que vous avez soulevés. D'accord, vous avez donc parlé de la raison pour laquelle vous avez laissé la question..

Vous avez parlé du problème des compétences par rapport aux attentes des clients, je ne fais que résumer.

prendre des décisions à court terme, prendre des décisions à court terme, tant du point de vue du candidat que du point de vue de l'organisation en matière d'embauche. Je vais donc essayer simplement de donner mon avis, de partager mon opinion sur les trois.

leur Question sur la raison du départ Donc nous, les chasseurs de têtes, posons normalement cette question.

car encore une fois, nous travaillons avec des organisations. Chaque fois que nous essayons de les persuader d'interviewer une personne spécifique.

candidat, si je ne sais pas quelle est votre situation, mais s'ils voient des choses plus courtes que ce qui serait idéal pour eux, ils poseront ces questions. Nous devons donc être prêts à expliquer,.

hé, Billy ou mon candidat avaient de très bonnes raisons de quitter l'organisation et avaient de très bonnes raisons. Normalement, il s'agit de vraiment essayer d'écouter activement les.

personne qui parle en comprenant ses motivations, car les motivations professionnelles peuvent être des motivations personnelles. Cela dépend du point de vue de la personne. Donc, de mon point de vue ou à mon avis,.

Je poserai ces questions parfois avec l'intention de vraiment essayer de comprendre comment.

la personne, comment le candidat prend ses décisions. Mais bien sûr, pas de manière conflictuelle,.

peut-être, dans le cadre de la conversation, pourquoi avez-vous quitté votre emploi ?.

faire sentir au candidat, d'accord, je vais me mettre en mode défensif et me faire attaquer.

Probablement pas comme une question de cette façon, mais pour répondre à votre point, cette information,.

selon les cas, quelque chose est bon à savoir Compétences versus attentes Et je pense.

J'ai un très bon exemple pour vous, le monde, etc. Il y a donc une pénurie de compétences, n'est-ce pas ? Et cela signifie.

les personnes intelligentes prennent des décisions basées sur l'apprentissage et la croissance.

C'est vrai. Et je vois des clients qui offrent aux gens la possibilité de reprendre des postes..

Ce ne sont pas des experts à 100 %, mais je dois dire que ce sont les meilleurs employeurs. Ce sont les employeurs.

qui gagnent le jeu des talents. D'accord, j'en parlerai davantage. Et bien sûr, malheureusement,.

Tous les employeurs ne comprennent pas le marché du recrutement, le marché du capital humain aussi bien que les meilleurs. C'est vrai, cela fait partie de mon travail, n'est-ce pas, essayer de persuader les clients..

qui travaillent avec eux, ils doivent adopter les meilleures pratiques dans leur domaine d'activité. Et enfin,.

quand il s'agit de décisions à court terme, je suis d'accord avec toi. Et quand il s'agit de.

créer des emplois, proposer ou embaucher, surtout lorsqu'on parle de position stratégique pour l'organisation, penser à court terme est, disons, une erreur. Nous en reparlerons davantage..

Et revenons à notre tendance au travail à distance, n'est-ce pas ? Je vais juste m'assurer que nous travaillons tous à distance pendant la sixième nuit. Oui, vous devriez donc nous considérer comme un.

Je pense que nous sommes sur la diapositive cinq. Ouais, parce que je vois que les lumières ne bougent pas..

Ouais, nous en sommes toujours à cinq sur 19.

Est-ce que maintenant c'est bon ? Non, nous en sommes toujours à cinq sur 19. J'ai pu le déplacer..

Ouais, il est six heures maintenant Sept, six, sept, six Ça continue d'avancer Oui.

Ouais, donc revenons au travail à distance, aux configurations du tableau de bord, etc. Donc ce que nous voyons, c'est.

de nombreux employeurs tentent de ramener leurs employés au bureau. Il s'agit d'une tendance croissante.

De nombreux clients constatent une baisse des ventes et l'associent à eux-mêmes, ne pouvant pas voir ce que font leurs collaborateurs ou le travail hybride ou le travail à domicile, n'étant pas l'idéal pour acheter des ventes. Voici le nombre de clients que j'ai C'est la pensée.

de nombreux clients que j'ai Comment ils réagissent face à l'incertitude, à des trimestres plus longs, à des périodes plus longues.

des ventes d'un point de vue commercial. Mais le fait est qu'ils ont du mal.

Je connais de nombreux marchés, de très nombreux marchés auxquels je peux penser aux Philippines, je peux penser.

En Australie, je peux penser aux États-Unis, où un employeur veut que la personne travaille au bureau cinq jours par semaine va avoir beaucoup de mal à embaucher la meilleure personne pour le poste..

meilleur Même si leur entreprise envisage d'embaucher quelqu'un pour aller au bureau trois,.

quatre fois par semaine, ça va être une opposition de désavantage en général.

La réalité est que le bureau mondial du siècle reste à 50 % du niveau légal d'avant la pandémie..

Les bureaux sont aussi remplis qu'avant que tout ne commence.

Et je vois beaucoup de conversations et j'ai beaucoup de conversations qui malheureusement ne peuvent pas vraiment avancer parce qu'un employeur ou un candidat est très, très ferme sur la configuration de son travail. Il y a un décalage là-dedans et la conversation ne peut pas avancer..

C'est donc définitivement un sujet très brûlant et pertinent de nos jours.

Et revenons au partage Satish, ce que je vois aussi, c'est que l'option hybride est normalement la plus saine car il y a des tâches qui sont mieux faites au bureau et qui sont mieux faites à la maison..

pour être très juste, cela dépend aussi de la fonction.

On peut faire beaucoup de choses depuis chez soi, mais j'ai parlé à mes candidats qui m'ont dit que j'avais eu une période où je devais travailler pleinement à domicile et j'avais l'impression d'être même plus productif..

Mais tu sais quoi? Je n'étais pas forcément plus heureux, je ne m'amusais pas forcément plus.

Droite? Je pense donc que lorsque nous parlons de ligne, lorsque nous parlons de succès, nous parlons de long terme, car durabilité. Nous devrions parler de personnes qui seront là sur le long terme..

et fournir des résultats, pas seulement fournir des résultats et nous ne nous épuiserons pas.

On passe une super année avec moi et c'est tout.

Voici quelques réflexions sur le travail à distance, qui est définitivement un sujet clé de nos jours..

Donc la deuxième, oui, nous avons Michelle.

Vous savez, je voulais juste partager que je pense que ce qui s'est également passé, c'est que vous travaillez à domicile, donc vous avez votre propre bureau à domicile, n'est-ce pas ? Et maintenant, vous rentrez et vous êtes à nouveau dans une cabine, ou vous êtes dans un environnement comme celui que vous venez de partager. Et si vous pouvez y retourner parce que vous l'avez.

Si vous avez ce niveau d'autorité pour avoir votre propre bureau, ça pourrait aller.

rentrer et être maintenant assis à côté des gens, à moins que tu n'aimes ça, ça peut être difficile quand on est seul à la maison.

Ouais.

Absolument.

Écoutez, et je pense que c'est intéressant pour moi de partager que je parle avec beaucoup de clients.

Et bien sûr, il y a des exceptions.

Il y a des entreprises qui traitent beaucoup de données sensibles et il y a des gens qui sont au bureau.

Il y a des choses qui doivent arriver au bureau.

Il y a des choses qui, comme quelqu'un l'a dit plus tôt, sont des entreprises qui ne peuvent pas permettre aux employés de travailler ensemble au bureau..

Ils doivent donc travailler car ils sont décentralisés et disposent de suffisamment d'infrastructures..

Il y a donc des exceptions.

Mais je parle avec beaucoup de clients qui ont du mal avec ça, les conseils que je leur donne sont presque toujours les mêmes..

Les conseils que je leur donne sont basés sur mon expérience.

La meilleure chose que vous puissiez faire est de concentrer vos efforts pour donner autant que possible envie aux gens de venir au bureau..

Et cela revient au point de Michelle.

Les employeurs ont le défi de redéfinir leur expérience de bureau.

Et la réalité est que ceux qui excellent dans ce domaine non seulement inciteront davantage de personnes à venir au bureau, mais généreront également des niveaux d'engagement plus élevés avec leurs collaborateurs et le rapporteront également à la maison..

C'est un, cela aurait dû être un droit fondamental.

Cela aurait dû être une évidence, mais je pense que ce qui s'est passé la dernière fois a accéléré ces événements, c'est un défi ou c'est une priorité actuelle pour quitter et rester dans une perspective de

réention..

La première tendance a donc été le travail à distance.

La deuxième tendance est l'incertitude.

Beaucoup d'entre vous disaient que donner est certainement le mot qui va souiller le marché pour vous-mêmes..

Bien sûr, nous avons vu cela, disons l'accélération de la technologie dans le monde, n'est-ce pas ? Toutes les entreprises qui n'avaient pas nécessairement un modèle rentable dès le départ ont commencé à avoir des difficultés à obtenir des fonds, avec des fonds en hausse, donc l'accélération est plus élevée, donc d'autres commencent à l'être, ou si certaines augmentations ont commencé à être plus faibles..

Par conséquent, les attentes des candidats se sont écrasées avec la réalité, d'où un léger krach au début dans le segment technologique, mais qui a bien sûr affecté l'ensemble du monde du recrutement, n'est-ce pas ? Donc on voit ça, on voit que les clients et les candidats ont un risque moindre du temps.

Il y a eu un commentaire plus tôt sur le fait que les candidats sont plus conscients lorsqu'il s'agit de changer d'emploi, car si vous prenez des décisions plus courtes, vous devez vous inscrire rapidement, vous devez vous inscrire, n'est-ce pas ? Il y a eu un commentaire sur les offres d'emploi qui étaient affichées et affichées, de nouvelles séries d'entretiens organisées de nulle part, une série supplémentaire, et cetera, n'est-ce pas ? Cela arrive très souvent.

Il y a eu un autre commentaire sur les clients qui prenaient des décisions pour réduire les coûts, c'est la réalité, j'en parlerai plus tard..

Donc, dans certains cas, je veux dire, cela nécessite une justification plus solide, mais j'en ai vu au cours des six derniers mois, en particulier au cours des six derniers mois, n'est-ce pas ? Pour qu'une entreprise justifie que vous êtes une embauche, la plupart du temps, même s'il s'agit d'une embauche stratégique, cette personne doit être quelqu'un qui est absolument, bien sûr, absolument la seule et unique qui peut remplir le rôle sur le marché si ça vient de l'extérieur de l'organisation.

La question, pouvons-nous trouver quelqu'un à Berlin.

qui ne peut pas faire le travail, même si ce n'est pas à ce niveau, est demandé dans chaque processus d'embauche.

Les coûts et les marges commencent à occuper une place très sensible dans les discussions.

Et c'est ce que nous voyons.

On y va avec mes équipes, il faut juste faire plus et mieux.

Les gens embauchent moins, nous faisons de l'incertitude, nous diffusons des messages mondiaux : soyons conservateurs, réduisons les coûts, soyons prêts à affronter tout ce qui arrive, n'est-ce pas ? Nous en sommes, et c'est la deuxième tendance dans un marché incertain, n'est-ce pas ? Et pour présenter, disons la troisième tendance, non ? J'aimerais d'abord avoir un autre contrôle avec vous.

Je voudrais vous demander, que pourriez-vous penser ? Et ce sont les données de quelque chose que nous avons lancé chez Robert Wolters appelé l'enquête sur les salaires..

Donc, ce que nous faisons, c'est passer des entretiens ou poser différentes questions à nos clients et

candidats..

pour collecter des données, d'accord ? Cela sera donc basé sur notre enquête sur les salaires..

Je voudrais vous demander quel est, selon vous, le nombre, le pourcentage d'organisations en Asie du Sud-Est qui sont encore très préoccupées par les tonnes de pénuries dans leur secteur..

Pour que vous puissiez taper dans le chat des équipes, quel est le numéro que vous pensez que nous avons obtenu lorsque nous avons demandé ? Des milliers d'organisations, d'organisations multinationales, de tous types d'organisations, de toutes tailles.

Comment se sentent-ils? Sont-ils préoccupés par les talents humains ou par les justes de leur secteur ? Vous savez, les talents spécialisés, bien sûr, les ventes de technologie et de marketing numérique, la chaîne d'approvisionnement, les soins de santé, etc..

Nous en avons 70, 80, 60, 65.

Nos pensées, l'Asie du Sud-Est, cinq, après 65 ans.

C'est de la cybersécurité, c'est plutôt entre 90 et 95.

C'est un nombre moyen.

Alors notre découverte, n'est-ce pas ? Le chiffre que nous avons obtenu est que 90 % des organisations d'Asie du Sud-Est sont toujours très préoccupées par les nombreuses pénuries dans leur secteur..

C'est très intéressant dans l'intervention de libération, non ? Tu n'as pas ressenti ça.

Je pense que c'est ce qui est important pour moi, non ? Et c'est le problème que nous devons résoudre, n'est-ce pas ? C'est pourquoi nous allons parler maintenant de quelques conseils, n'est-ce pas ? Et quelques astuces pour la recherche d'emploi.

Nous avons une question.

J'avais cette question, je ne savais pas.

Et 90 %, non ? Toutes les organisations sont préoccupées par la pénurie de compétences.

Alors je repense au partage de Willi.

Je pense que l'idée est la suivante : comment pouvons-nous nous assurer que nous connectons nos compétences à la bonne organisation ? Vous en avez besoin ? Parce qu'il y aura presque certainement des organisations qui auront besoin de nos compétences.

Avons-nous les bonnes conversations avec les bonnes organisations ? Je pense que c'est probablement de là que peut venir la frustration, mais je pense que la bonne nouvelle est que oui, il y a de l'incertitude..

Oui, il y a eu une autre accélération, mais nous sommes dans un marché très axé sur l'acier et les bonbons..

C'est juste un chaos fou.

Parfois, vous ne voyez pas les meilleures pratiques chez certains employeurs.

Vous pouvez voir les employeurs prendre des décisions à court terme.

Vous pouvez voir les employeurs absorber les coûts, mais cela ne représente pas un éventail de.

C'est peut-être un peu plus difficile qu'il y a six mois.

Absolument.

Mais nous avons de nombreuses raisons d'être optimistes, n'est-ce pas ? C'est une question qui préoccupe 90 % des organisations, et qui sont très préoccupées par la pénurie de compétences et de talents dans leur secteur..

Poursuivre.