

Recruter et Intégrer de nouveaux talents, malgré le confinement..

JÉROMINE MIETTE – CHO CHEZ ARCAD SOFTWARE



Depuis début mars, suite à l'annonce du confinement décidé par le Gouvernement afin d'empêcher la propagation du covid 19, le monde du travail a été soudainement fortement impacté dans ses pratiques. Nos habitudes de travail ont été bouleversées, nos méthodes ont dû changer. Les entreprises ont dû se réorganiser, le télétravail a été mis en place dans l'urgence pour limiter les risques de contamination, et ainsi contrôler le virus.

En tant que CHO, je me suis tout de suite posé mille et une questions :

Comment adapter rapidement et efficacement nos méthodes de travail ?

Comment conserver le lien et la motivation des équipes ?

Comment optimiser l'intégration des nouveaux collaborateurs pendant le confinement ?

Pour répondre à ces interrogations, j'ai d'abord reposé notre contexte :

Au sein d'Arcad Software, nous avons la chance de travailler dans une entreprise à la pointe de l'IT, et nous pouvions donc très facilement basculer l'ensemble de nos activités en digital dès le début du confinement sur l'ensemble des équipes, et dans le monde entier. Par ailleurs, la stabilité de notre activité, nous permettait non seulement de conserver l'ensemble de notre effectif mais surtout, de continuer à renforcer nos équipes en intégrant de nouveaux talents sur la période.

Comment rester efficace dans ce contexte ?

Pour rester efficace et conserver nos bonnes pratiques recrutement et intégration, il a fallu faire preuve d'innovation !

Arcad Software a continué de recruter régulièrement de nouveaux collaborateurs partout dans le monde. Evidemment, il a fallu repenser tous nos processus de recrutement et d'intégration.

Toutes les étapes ont été chamboulées : des entretiens, la finalisation des recrutements, jusqu'à l'intégration... Certains changements ont été plus simples à mettre en place, comme remettre le matériel IT aux nouveaux collaborateurs, d'autres ont été plus délicats, mais ils ont été nécessaires, et ont participé à cette réussite.



Quel était le challenge à relever ?

Dans mon rôle de CHO et faisant parti du service RH, j'avais vraiment à cœur de relever ce challenge spécifique.

Il consistait à **garder l'ambiance pré-confinement** avec les collaborateurs actuels et en même temps d'intégrer et **développer le contact des nouveaux collaborateurs**, y compris de manière informelle, malgré la distance.

Comment optimiser les pratiques RH ?

Nous avons donc rapidement optimisé nos pratiques RH pour **intégrer au mieux nos nouveaux collaborateurs**, **les mettre en lien rapidement avec les autres salariés**, **conserver une cohésion d'équipe**, **créer une convivialité au sein de l'entreprise malgré la distance**.

Par exemple, le service RH a décidé de répartir des sessions habituelles d'intégration, en faisant passer la première journée sur place pour récupérer le matériel informatique et profiter de ce moment pour permettre au nouveau collaborateur de découvrir son futur espace de travail et d'avoir un premier échange en face à face masqué, avec son référent.

Ensuite, un **planning d'intégration personnalisé** était organisé pour chacun d'entre eux, avec des **meetings virtuels chaque jour** pendant les premières semaines de façon à les intégrer dans un premier temps aux autres membres de leur team, et petit à petit leur faire rencontrer aussi les autres membres de la société.

Dès les premiers jours, il nous était important que les liens se tissent, même à distance.

Notre Responsable des Ressources Humaines, Madame Ségolène Kernevez, peut en témoigner :



"Effectivement, cette période a été très enrichissante pour moi également. Cette période de confinement m'a donné la chance, en tant que recruteuse, de pouvoir continuer à proposer des opportunités de poste à pourvoir. Il est vrai que l'impact auprès de nos réseaux a été très positif du point de vue de notre marque employeur et très favorable pour nos recrutements : les candidats étaient très à l'écoute, disponibles, motivés et impliqués dans leurs démarches, et surtout rassurés de voir qu'ils postulaient dans une entreprise qui se portait bien !

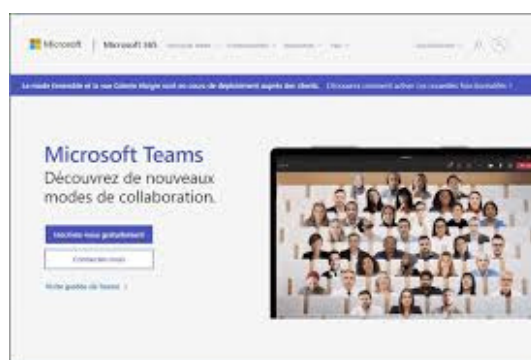
SEGOLENE KERNEVEZ
RESPONSABLE RH

Mon défi en tant que Responsable des Ressources Humaines était de créer le contact à distance dès le premier échange, et de réussir à transmettre nos valeurs d'entreprise sans avoir la possibilité d'accueillir les candidats dans leur futur environnement de travail. Il a fallu aussi que j'adapte mes pratiques de recrutement surtout lors des entretiens en visio, et que je décrive avec plus de détails et d'exemples nos pratiques, pour permettre aux candidats de se projeter dans l'ambiance de travail Arcad ! Les différents échanges avec les managers lors du process de recrutement, et la présence de vidéos d'interviews de nos collaborateurs sur notre page carrière ont été d'une aide précieuse pour donner aux candidats une première impression de leurs collègues ! J'ai hâte que nos nouvelles recrues puissent enfin découvrir la convivialité des Arcadiens au quotidien, et découvrent la magnifique vue sur nos belles montagnes depuis nos locaux ! »

Quels ont été les bons outils à mettre en place ?

Il m'a aussi fallu trouver des idées plus informelles pour garder l'esprit Arcad et encourager l'agilité et la convivialité qui sont nos moteurs de fonctionnement.

J'ai eu la chance de pouvoir m'appuyer sur l'outil « **Teams** » qui a été mis en place par notre Team IT interne et qui j'avoue a été un soutien primordial dans cette étape.



Rapidement pris en mains par les équipes, il a permis de favoriser l'échange vidéo et de conserver une communication efficace pendant les différents meetings que ce soit en one to one, lors des points hebdomadaires de chaque team, et cela jusqu'au « e-general meeting » trimestriel avec l'ensemble des collaborateurs worldwide ... Sans oublier, les trainings en visio 100% digital pour continuer à former nos collaborateurs.

Cet outil a été le premier moyen mis en place pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Toute la partie administrative a été simplifiée par l'utilisation d'outils comme **DocuSign** pour la signature des documents, mais aussi grâce aux coffres fort électroniques que nous avons mis en place cette année.

En tant que CHO au sein d'Arcad Software, j'étais dans l'équipe projet qui a travaillé sur la création de notre site intranet et cela m'a permis de proposer la création d'un social média interne : **Arcad Social Media**, accessible de manière collaborative à tous nos salariés. C'est un espace de communication interactif et corporate qui a été créé dans le but de garder la connexion entre l'ensemble des collaborateurs du monde entier, et de leur donner la possibilité de partager leurs actualités.



Grace à cet outil et à un peu d'imagination, j'ai pu lancer des animations internes au sein de l'entreprise telles que des **challenges** comme le « Positive Thought Challenge » pour garder la bonne humeur, le sourire et bien commencer la journée.

Tous les jours, pendant 4 semaines, les collaborateurs postaient des citations positives qu'ils avaient à cœur de partager. Beaucoup de collaborateurs ont participé, ce qui a créé un nouveau canal de communication, et ainsi favorisé l'échange digital.

Cet outil a aussi été bénéfique pour partager des informations et ainsi favoriser la **découverte de nos différentes cultures respectives**. Notre entreprise étant totalement internationale, nous avons eu la chance que notre équipe indienne nous partage ses photos de leur fête des lumières : **Diwali**, via ce canal. En réponse, nous avons publié des photos, vidéos, DIY, musique en lien avec Noël afin qu'ils connaissent mieux notre culture.



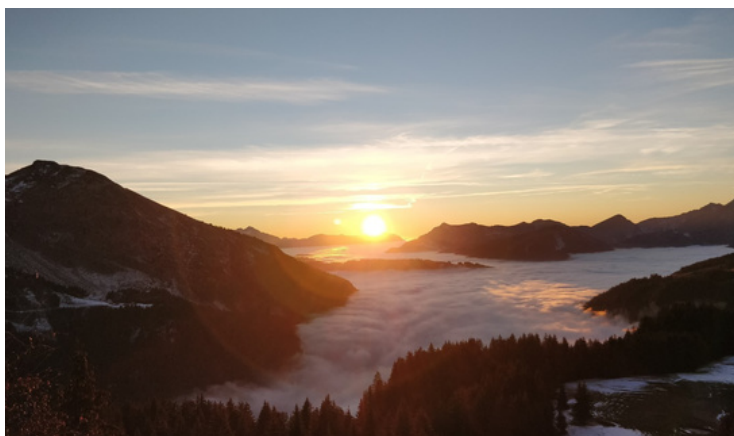
Des partages de photos pendant le confinement ont ainsi eu lieu : des échanges, des commentaires et même des blagues. Cette communication plus spontanée et plus libérée a vu le jour, ce qui a donné lieu à de belles initiatives lancées par les collaborateurs eux même :

- Le Morning coffee via Teams :

Les collaborateurs se connectaient, de manière volontaire, pendant une période précise pour échanger et bien commencer leur journée. Cela permettait de garder le rituel de la pause-café du matin et maintenir cette bonne convivialité entre collègues.

- Le Mug Coffee challenge :

Les collaborateurs postaient une photo de moment pause-café avec leur tasse personnelle dans leur environnement privé.



Notre CSE a joué un rôle important aussi pendant cette fin d'année. Toutes les années nous avons l'habitude d'organiser une fête de Noël au sein de nos locaux. Malgré la crise sanitaire et pour le bien des salariés, le CSE a tenu à garder ce rituel pour garder cette convivialité et cette magie de Noël. Il a dû lui aussi s'adapter en organisant un **événement festif totalement digital**, sous forme d'une soirée blind test musical, et en annonçant les résultats d'un concours photo lancé sur leur plateforme sur le thème de l'automne.

En quoi l'implication de la direction a été essentielle pendant cette période ?

Toutes ces initiatives et cette émulation ont été possible grâce à l'implication de la Direction d'Arcad Software. Le Comité Stratégique et le management ont attaché immédiatement de l'importance au fait de faire **preuve de compréhension et de flexibilité pendant cette période**. Tous ont ainsi fait au mieux pour prendre en compte les éventuels problèmes personnels des collaborateurs et y apporter une solution chaque fois que cela était possible. L'équipe RH a aussi eu à cœur de se montrer présente et à l'écoute des collaborateurs, pour leur apporter un accompagnement, voir du soutien, et surtout a mis en place les mesures nécessaires pour les protéger au mieux.

Quel est mon bilan en cette fin de période ?

Cette période, bien que très particulière, a été très enrichissante pour moi dans mon rôle de CHO. Selon moi, Arcad Software s'est adaptée et a fait tous les changements nécessaires pour rendre son processus d'intégration aussi agréable que possible. L'ensemble des Arcadiens a participé à cette transformation, chacun à son niveau pour garder ce lien.

Personnellement, je peux dire que j'ai beaucoup de chance de faire partie d'une **organisation aussi dynamique, agile et pleine d'évolutions constantes**, ce qui nous permet même en période de crise sanitaire, de continuer de recruter de nouveaux talents tout en gardant nos valeurs.

Si vous souhaitez nous rejoindre, n'hésitez pas, consultez nos offres sur <https://www.arcadsoftware.fr/a-propos/offres-emploi/>



JÉROMINE MIETTE
CHO CHEZ ARCAD SOFTWARE