

Indeed - Marketing | FR - May 5, 2020 - Remote work

Bonjour et bienvenue à tous pour ce Webinar dédié au télétravail L'impact du télétravail et les conséquences que ça a aujourd'hui.

Je sais exactement que le télétravail c'est avoir un plan de vision un peu plus large que celle que vous pourrez avoir vous le vivez vous-même actuellement.

On va avoir trois-quarts d'heure d'échange tout au long de ce webinar, vous êtes en mode écoute seule, par contre vous avez une petite case Tchat dans laquelle je vous invite à échanger avec nous à partager vos questions, il y a Cécile qui est à mes côtés qui va prendre les questions tout au long.

Et on verra à la fin.

Je serai accompagné Léa Beaujean qui va me rejoindre tout à l'heure qui est RH au saint du Crédit Agricole et qui témoignera aussi de l'expérience l'expérience et de l'expertise du crédit agricole en matière de télétravail.

Voilà donc n'hésitez pas surtout à interagir avec nous.

Alors, je m'appelle Éric Gras, je suis spécialiste du marché de l'emploi chez Indeed depuis trois ans et vingt ans dans le monde des ressources humaines La première chose c'est l'impact de ce COVID sur le marché du travail.

Voyez ici en jaune la courbe de l'année 2020, en bleu 2018 et en rouge 2019.

Donc on voit qu'on était sur une tendance plutôt bonne, à la hausse etc., sans aucun souci majeur, rien ne laissait présager de tels événements et on voit donc que la courbe a commencé à chuter très, très fortement dès l'annonce du début du confinement, avec ce que j'appelle un phénomène de sidération parce que même si l'Italie est relativement proche et a été touchée avant nous, Je pense que aucun pays n'a mesuré les conséquences, l'impact et les retombées économiques que ça pouvait avoir pour notre pays.

Et donc cette mise à l'arrêt quasi immédiate du pays en très peu de temps a généré mécaniquement un coup d'arrêt aussi dans la publication des annonces et une baisse très forte de trafic dans les 15 premiers jours.

J'insiste et je répète sur le fait qu'Indeed est un moteur de recherche, ce n'est pas un job-board donc en fait les entreprises n'ont pas forcément la nécessité de payer pour voir leurs annonces sur Indeed.

Toutes les annonces sont agrégées, aspirées ; donc on reprend toutes les annonces qui existent sur un marché et on les qualifie on les dédouble, ce qui fait qu'on a une vision à l'instant T en réel en fait, de ce qu'est les évolutions du trafic, bien entendu, de la part des chercheurs d'emploi mais également des offres d'emplois déposées par les entreprises Et la bonne nouvelle, c'est qu'on voit quand même depuis 15 jours une hausse régulière à deux chiffres du dépôt d'annonces de la part des entreprises.

Donc on voit que l'activité redémarre, et pour autant, je vais y venir après, toutes les activités ne se sont pas arrêtées pendant cette période.

Une autre chose, c'est ce fameux télétravail.

sur les trois dernières années les mots clés liés au télétravail tapés par les candidats ont augmenté en moyenne de 30 %.

Donc on a vu que c'était un des mots clés qui avait une tendance à augmenter le plus fortement sur les trois dernières années.

Donc il y avait une très, très forte demande de la part des salariés et demandeurs d'emplois à rechercher des postes en télétravail, c'est pourquoi on expliquait aux entreprises que dès que c'était possible de pouvoir aménager toutes ou une partie de son temps par demi-journée, par journée entière etc., planifier ou à libre décision du manager ou du collaborateur de pouvoir faire du télétravail, que c'était une bonne chose parce que ça fait la différence et notamment sur les collaborateurs les plus rares qui cherchaient ce fameux équilibre vie pro/ vie perso Sachant que quand on a fait des sondages, avant cette période de confinement, les gens disaient que justement les deux choses les plus importantes pour eux, c'était la localisation du poste de travail, l'objectif étant de travailler le plus proche possible de chez soi ou avec un accès relativement rapide par rapport à son domicile, et la deuxième chose dans l'équilibre vie pro/ vie perso, c'est de pouvoir aménager ses horaires de travail pour pouvoir faire du télétravail.

Et on voit que ce mot clé « télétravail » depuis le début de la période de confinement s'est envolé parce qu'on a enregistré 190% de hausse lié à ce mot clé là.

Donc une chose extrêmement importante.

Cette slide elle est également stratégique parce qu'elle montre que l'impact est bien sûr différent selon les activités.

Tout le monde ne peut pas faire du télétravail, Mais on voit [inintelligible] pour les entreprises en tout cas dans les secteurs d'activités où cela est possible.

Donc en fait si l'on regarde ce graphique il y a certains nombres de données.

Ce que vous voyez en jaune clair, c'est le nombre d'arrêts maladie, de congés, et d'exercices de droit de retrait.

Donc dans cet histogramme vous avez des différents secteurs d'activités.

Ensuite, en jaune un peu plus foncé, c'est le chômage partiel complet lié donc à cette activité, Ensuite en bleu clair c'est le télétravail ou le travail à distance et en bleu foncé, c'est le travail sur site ou sur chantier.

Et enfin les petits points jaune foncés sont le niveau de perte d'activité économique.

Donc on voit si on prend le premier secteur qui est les services financiers, qu'il n'y a quasiment pas de perte d'activité économique.

Même s'il y a une partie d'arrêts maladie, de congé, de droit de retrait, très peu de chômage partiel, on voit surtout une très, très forte partie de zone bleue qui est donc la partie télétravail.

On voit sur un autre secteur d'activité un peu plus loin les informations communication.

Là aussi où le télétravail est très important.

Par contre ce secteur est un peu plus impacté par cette période de confinement et donc baisse plus en termes d'activité économique.

Donc ce n'est pas parce que l'on fait du télétravail qu'on limite la casse en termes d'impact économique, mais ce qui est sûr et ce que l'on constate surtout, c'est que ceux qui s'en sortent le mieux sont ceux qui ont anticipé dans les sens où ils pouvaient déjà faire du télétravail et ils avaient mis en place des solutions de télétravail.

Quand cela est possible une fois de plus par rapport à l'activité.

Pour savoir quelles préoccupations concernant cette période de COVID.

Bien sûr de loin la première chose, c'est de subir les conséquences sur le plan financier.

La deuxième chose, c'est de s'occuper de ses proches.

La troisième chose, c'est de contracter le COVID sur son lieu de travail, de perdre son emploi [inintelligible]

à l'environnement de travail, et la garde des enfants. Donc il y a hormis la première pas une seule chose qui ressort très, très fortement, on voit surtout que ça génère énormément de nouvelles préoccupations.

Donc cette période de confinement, cette période de COVID est relativement stressante et préoccupante pour la plupart des collaborateurs.

Chez Indeed on a mis en place dès le 3 mars des mesures de confinement totales, c'est-à-dire qu'on a fait enlever l'ensemble de nos bureaux à travers le monde.

Il y a eu un premier cas à Singapour, dans la famille d'un de nos collaborateurs, L'entreprise voyant que ça commençait à se multiplier dans un certain nombre de pays et sachant qu'on avait tous les moyens de faire du télétravail, nous a demandé déjà, tous les soirs, dès la mi-février, de prendre systématiquement nos heures de télétravail avec nous et dès le 3 mars ils nous ont informé qu'ils fermaient l'intégralité de nos bureaux.

Ils ont fait en sorte aussi qu'on ait des conditions idéales pour travailler de chez nous, parce qu'un seul ordinateur portable pour travailler à 100 % de son temps en télétravail, ce n'est pas forcément la solution idéale, notamment pour certains métiers.

Donc ils nous ont alloué également un budget pour aménager notre bureau, on a aussi eu un service informatique qui a été mis à disposition avec une hotline permanente et un service informatique dédié avec une adresse mail dédiée pour nous aider, pour répondre à l'ensemble de nos nombreuses questions.

En termes de câble connectique, d'écran, de clavier, de souris etc.

Tout ça a été mis en place extrêmement rapidement et extrêmement important parce qu'il ne suffit pas juste de dire à un collaborateur "mettez-vous en télétravail" pour que tout fonctionne, il faut que l'entreprise accompagne jusqu'au domicile des collaborateurs.

On a fait un sondage auprès des salariés Indeed pour savoir ce qu'ils ressentaient pendant cette période de confinement en full télétravail.

81 % disent qu'ils apprécient à ne pas avoir à faire le trajet domicile/bureau.

Ce qui rejoint un peu ce que je vous disais tout à l'heure.

la première préoccupation des gens quand ils cherchent un travail ou quand ils ont un travail, c'est de réduire ce temps de trajet entre le domicile et le travail.

Ça, c'est la première conséquence positive.

La deuxième estiment rester productif en télétravail, on a même creusé l'avantage et en fait on s'est rendu compte que les gens étaient encore plus productifs en télétravail pour pas dire parfois trop parce que ça peut avoir aussi d'autres conséquences, c'est que les gens se fixent moins de limites, travaillent plus, travaillent plus longtemps et donc ça peut avoir des conséquences aussi de burn-out sur lesquelles il faut faire attention mais j'y reviendrai sur cette notion d'accompagnement et de management des collaborateurs à distance.

Et enfin 75 % regrettent le contact avec les collègues, ce qui est naturel parce que le télétravail, quand on le fait de temps en temps, c'est bien mais il y a un mix intéressant entre la vie perso, vie de famille, la vie de bureau.

Et là en fait on est "Full Remote" en full télétravail à 100 % du temps.

Et donc ses collègues on les voit comme sa famille, ses copains etc.

par écrans interposés et au bout de presque deux mois, forcément on se sent seul et ça commence à manquer.

Donc en pratique comment rester productif et gérer l'ensemble des équipes en télétravail.

Il y a deux mots clés, pour le coup trois, mais c'est confiance et engagement.

On a rajouté connexion qui va avec ce mot engagement.

La première chose, c'est la confiance et c'est de favoriser une culture de transparence et de responsabilité.

Chez Indeed pour reprendre l'exemple avant de passer la parole au Crédit Agricole, il y a des communications régulières de la part de l'ensemble de la chaîne managériale et notamment notre patron monde fait une visio toutes les semaines pour échanger, pour donner des nouvelles informations sur ce qu'ils savent, sur ce qu'ils ne savent pas même quand ils sont en période de doute, ils disent clairement à ce jour par exemple sur la réouverture des bureaux à Paris ou à travers le monde, ils disent clairement que la première priorité, c'est de préserver le bien être des collaborateurs d'Indeed et qu'ils sont incapables de donner des dates précises parce qu'ils n'ont pas assez d'éléments factuels pour prendre ce genre de décisions.

Sur les retombées économiques, sur tout un tas de sujets il y a une transparence qui est totale.

La deuxième chose, c'est une communication régulière ou des sessions de questions/réponses.

C'est important d'avoir une communication régulière, je le disais tout à l'heure à tous les niveaux mais aussi d'instaurer cette session de questions/réponses histoire que l'information ne soit pas que descendante, qu'elle n'arrive pas que par mail donc si vous avez la possibilité de faire des visio régulières, c'est extrêmement important.

Donc au niveau global, au niveau d'une équipe mais également [inintelligible]

[inintelligible]

Dans un appartement de 10m2 ou dans une maison de 300m2, [inintelligible]

Pour autant il est extrêmement important d'adopter le ton juste pour montrer que chacun à son niveau vit exactement la même chose.

Et troisièmement recréer une vie de bureau virtuelle et maintenir l'esprit d'équipe.

La vie de bureau elle est [inintelligible]

à partir du moment où on est à distance et donc il y a des rituels qu'on peut recréer pour maintenir l'esprit d'équipe, pour recréer des moments en dehors du travail classique, des moments de convivialités, c'est important aussi que ces moments ne soient pas obligatoires.

On parle beaucoup du café virtuel du vendredi par exemple que beaucoup d'entreprises ont mis en place, certains au début ce disaient "Moi je trouvais ça sympa, à la longue soit j'ai pas envie soit j'ai trop de travail".

Donc il ne faut pas que ça soit senti comme une obligation, il faut qu'il y ait une multitude d'activités proposées pour aider les gens à se retrouver autour d'une communauté.

À titre d'information chez Indeed on lance des petits concours de cuisine.

On a une "Indeed's Got Talent" pour partager tous ceux qui ont un talent de chant, d'écriture, de dessin ou autre.

On a des choses aussi autour de la famille, on a du yoga qui est proposé régulièrement toutes les semaines.

Voilà on a tout un tas d'activités, qu'on soit seul qu'on soit en famille, qu'on soit entre amis, qu'on soit passionné de cuisine, de musique ou autre chose et puis si on n'a pas envie de participer on ne participe pas, voilà.

Et l'objectif, c'est de recréer cette communauté, de la faire perdurer le plus possible pour que les gens ne se sentent pas seuls à distance.

Et enfin, attention au surmenage.

Je vous le disais tout à l'heure, les premières études montrent qu'il y a une différence majeure entre faire du télétravail à temps partagé et faire du télétravail à temps complet.

Le rythme n'est pas le même.

Il ne faut pas oublier aussi que beaucoup de personnes sont aussi des parents, ils ont aussi des enfants à gérer, ils ont aussi une vie personnelle, une vie familiale et donc quand on est au travail on fait une coupure entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle et on se consacre dans son temps de travail, dans son environnement de travail uniquement au travail.

Ici, c'est différent et donc les temps de travail et de vie personnelle sont aménagés différemment.

Et donc c'est un message pour les managers : il est extrêmement important de tenir compte aussi des contraintes personnelles de vos collaborateurs et de ne pas leur imposer un rythme, de leurs laisser une certaine liberté pour qu'ils puissent s'organiser et gérer leur travail à leur rythme en fonction de leurs contraintes sachant que chacun a ses propres contraintes et que chacun va avoir son propre rythme.

Je vais laisser, parce que c'est bien de parler d'Indeed et de notre propre expérience mais je veux qu'on écoute le témoignage de Léa à qui je vais céder à la parole pour qu'elle puisse nous raconter un peu comment se passe le télétravail au sein du Crédit Agricole.

Léa ?

Bonjour.

Bonjour Léa.

Est-ce que vous voulez que j'active la webcam ?

Alors allez-y.

Je vais voir si ça fonctionne.

Oui ça fonctionne parfait.

Bonjour à tous.

Nous on a un petit peu fonctionné comme chez Indeed.

Alors déjà le télétravail on l'avait mis en place, on l'a déjà à temps partagé toute l'année.

Mais on avait pu le mettre en place déjà avec les grèves, donc on avait pu s'expérimenter dessus donc ça avait bien fonctionné, finalement ça nous a permis de le tester dans de bonnes conditions.

Et comme chez Indeed on avait pour consignes de prendre nos pc et tous nos dossiers informatiques pour les soirs pour rentrer chez nous à compter de mi-février.

Alors au cas où les annonces évoluent puisque finalement ça évolue assez rapidement donc pour éviter d'être pris de court au moins on était tous équipé si le lendemain ou deux jours après on pouvait plus se rendre sur le site à Paris puisqu'on n'habite pas forcément tous à proximité du site.

Avant que le confinement soit prononcé, on avait pour consigne de ne venir au siège finalement que les jours où on avait des sessions de recrutement.

Jusque-là on fonctionnait par sessions collectives.

Donc on rencontrait des candidats finalement deux demi-journées par semaine.

Donc on avait pour consigne de venir que ces jours-là et le reste du temps de faire du télétravail.

Et comme ça évolue assez rapidement, on s'est retrouvé à faire du télétravail à temps complet, Donc comme chez Indeed finalement.

Aujourd'hui on n'a pas encore de date de reprise.

Alors le site est toujours ouvert puisqu'on a des fonctions qui ne permettent pas de faire du télétravail donc on n'a pas le choix de le laisser ouvert.

Après ce sera je pense sur la base du volontariat en fonction de ceux qui peuvent aussi se déplacer et ceux qui ne le peuvent pas, et puis nos agences restent ouvertes.

Donc nos conseillers se déplacent en agence mais il n'y a plus de rendez-vous physique si possibilité de le faire à distance.

Quel est l'impact pour vous du télétravail justement en temps complet par rapport à avant, est-ce que vous avez mené des enquêtes, est-ce que vous avez des retours de la part, déjà de vous-même mais aussi de vos collaborateurs sur cette notion de productivité, de surmenage, difficultés, d'équilibre vie pro/vie perso ?

Finalement la charge de travail pour nous reste la même.

Donc on s'y retrouve, on reste sur la même charge de travail, à peu près les mêmes horaires, la même organisation.

Par contre ce qu'on y gagne, c'est qu'on a plus de demi-journée bloquée pour des sessions et que comme on fait tout par entretien visio, on a la possibilité de s'organiser un petit peu mieux.

Donc je pense qu'on y gagne en termes d'organisation, plutôt que de se bloquer ces deux demi-journées où on rencontrait dix à quinze candidats, là au moins on fait en fonction de notre agenda.

Ok.

[inintelligible]

Qu'est-ce que ça a changé, parce que mécaniquement les candidats sont aussi à distance, les entretiens se font à distance, quelle est votre perception et la perception des candidats ?

Au début c'est perturbant de pas voir les candidats en face, puisque nous on a l'habitude de les recevoir par groupe et par session, leur faire une présentation de l'entreprise et du poste qui est assez complète.

Là on perd cette présentation, on fait tous les entretiens en visio alors on s'organise, on fait sur Skype, WhatsApp, Facetime, en fonction aussi de l'équipement des candidats.

L'avantage, c'est qu'on s'adapte et qu'on ne leur impose plus un mode de recrutement.

Donc je pense qu'on gagne aussi en souplesse et en agilité sur ce point-là.

Après de leur côté, ils sont plutôt contents de voir qu'on continue, je pense que ça les rassure aussi de se dire "bon je me suis rendu dans une entreprise qui continue à recruter, qui continue à fonctionner".

Donc je pense que pour eux, c'est rassurant, pour nous, c'est un plus aussi, ça nous permet de nous démarquer, de montrer qu'on est toujours présent puisqu'on a aussi de nombreux concurrents sur le marché des banques, donc notamment aussi de nous démarquer.

Après nous, on s'adapte de toute façon, aujourd'hui on a pas le choix, ce qu'on se dit c'est qu'on est tous dans la même situation.

Les entretiens, on les fait en visio, on a peut-être des entretiens moins complets parce qu'on a pas la session de présentation, on a les candidats qui posent un petit peu plus de questions.

Mais mis à part ça, on ne voit pas trop de différence.

D'accord.

Vous n'avez pas le sentiment que ça vous a rapproché un peu plus des candidats justement ?

Parce qu'on est tous dans le même contexte avec les mêmes contraintes et même la visio, vous disiez la dernière fois que tous les candidats n'étaient pas forcément équipés de Skype etc., [inintelligible]

On a du mal à envisager de faire un recrutement avec le recruteur chez lui, le recruteur ne reçoit plus dans les locaux du Crédit Agricole, ça se fait avec un téléphone, ça casse aussi peut-être certaines barrières non ?

Ça, c'est sûr, on a moins le rapport recruteur/candidat, je les sens beaucoup moins stressés et plus à l'aise.

Parfois ils me disent "Oui mais je vais être sur mon téléphone", ça les gêne un petit peu, on leur dit : "Écoutez si vous êtes sur votre téléphone moi aussi je serai sur le mien" de toute façon on s'adapte, la situation est exceptionnelle donc processus exceptionnel, on fait comme on peut.

Mais en effet ça les détend.

Finalement, on est plus dans un échange que dans un entretien, depuis le confinement.

Et la seule chose qui vous [inintelligible]

C'est-à-dire qu'à priori ça ne vous a pas pénalisé ce mode télétravail pour faire les entretiens de recrutements et continuer à publier les offres.

Par contre sur l'intégration et la date éventuelle d'intégration, c'est peut-être plus compliqué et perturbant pour les candidats ?

Alors tous les contrats qu'on avait actés avant le confinement on les a maintenus, on a juste adapté, puisque normalement, nous nos candidats lorsqu'ils intègrent le Crédit Agricole, ils passent forcément par un parcours de formation en présentiel dans nos locaux au sein du service formation.

On l'a adapté, le service de formation s'est adapté aux formations à distance, en visio sur Zoom, ils font des conversations groupées sur WhatsApp, comme ça, ils sont tout le parcours de formation et après ils intègrent l'agence.

Et ensuite, là les nouveaux contrats commencent à partir d'aujourd'hui.

Nos nouveaux arrivés commencent aujourd'hui et pareil, ils vont faire le parcours de formation à distance.

Donc finalement on n'a pas stoppé les embauches, on les a continuées, on a juste adapté le parcours d'intégration.

Ok.

Une dernière question Léa, qu'est que vous pensez que ça va avoir comme conséquence après c'est-à-dire, vous le disiez, vous étiez déjà équipé, préparé, vous faisiez déjà du télétravail, à petite dose entre guillemets.

Est-ce-que vous pensez que demain tout sera comme avant ou que ça va forcément changer les choses ?

Déjà par rapport à vous, par rapport à votre organisation et par rapport aussi au process de recrutement, par rapport au candidat, par rapport à l'entreprise ?

Ça, c'est sûr, ça va changer, à mon avis à la fin du confinement il faudra que l'on se pose, que l'on voit ce qui à fonctionné, ce qui a moins bien fonctionné et voir comment on peut adapter ce que l'on mettait en place pendant le confinement et le mettre en place à l'après confinement, pour que l'on puisse finalement trouver une organisation et un mode de travail qui nous permette de concilier le télétravail, les entretiens, le présentiel.

Finalement conjuguer tout ça.

Mais oui, c'est sûr que ça nous fera changer notre façon de travailler.

Après comment, je ne sais pas, on verra quand on pourra retrouver un rythme à peu près normal.

Ok, parfait.

Merci Léa, merci pour votre témoignage, qui prouve que le télétravail, c'est possible, que c'était important quand même d'anticiper, d'avoir les moyens techniques, humains pour pouvoir continuer son activité, parce que, comme vous l'avez souligné tout à l'heure, vous êtes sur un secteur d'activité relativement stratégique et concurrentiel.

Donc si vous aviez du stopper pendant deux mois vos recrutements, même si vous les avez peut-être ralentis sur certains postes, ca vous aurait pénalisé dès la reprise.

Ah oui ça c'est sûr.

Donc c'est important à la fois d'anticiper, mais surtout d'être souple, d'être adaptable et cette capacité à réagir, à s'adapter à de nouvelles situations et notamment des situations de crises, est aujourd'hui quelque chose de stratégique pour chacune des entreprises dans notre pays et à travers le monde.

Voilà.

On va passer la parole à Cécile, pour savoir si elle a des questions.

Alors, oui bonjour, j'ai une question de Marc qui souhaite parler de la marque employeur, il demande quel changement faut-il apporter dans sa marque employeur dans cette période si particulière.

Ah c'est une très, très bonne question, sachant que la marque employeur était déjà un sujet majeur et extrêmement important avant cette période de confinement.

Mais ce qu'on constate, je le disais tout à l'heure, certes, il y a une baisse de trafic, une baisse d'offre, mais on se situe aujourd'hui en gros à 30 % de baisse de trafic seulement, ce qui veut dire que l'on se retrouve avec 70 % du trafic, que l'on avait juste avant le confinement.

Qui correspond en gros au trafic que l'on avait l'année dernière et qui est même plus important que le trafic de l'année d'avant.

Donc on a toujours des gens qui sont à la fois en poste et des gens qui sont à la recherche d'emplois.

qui continuent à regarder énormément et surtout ils regardent encore d'avantage comment se comportent les entreprises, c'est pour ça que le témoignage du Crédit Agricole était important tout à l'heure.

Parce que ça envoie des signaux très, très forts sur la capacité d'une entreprise à gérer une crise mais surtout à gérer ses collaborateurs pendant cette crise.

Donc selon son secteur d'activités, bien sûr là on parle de télétravail et d'activité tertiaire ou il est entre guillemets possible et assez simple d'aménager et de poursuivre l'activité, c'est vrai que pour l'hôtellerie et la restauration et le BTP etc., il y a d'autres secteurs d'activité où c'est extrêmement complexe.

Pour autant il y a un certain nombre d'entreprises qui ont pris des mesures qui continuent à accompagner leurs salariés et leurs collaborateurs.

Et je le disais tout à l'heure, pour maintenir le lien même si on ne fait pas du télétravail il est extrêmement important de maintenir le lien avec ses collaborateurs.

Il y a une entreprise de BTP qui me disait, "moi j'ai pas tous ces outils informatiques", etc.

Et il dit "j'ai créé un groupe WhatsApp".

Et on échange régulièrement, et je donne des informations sur l'entreprise et on donne aussi des bonnes infos.

On voit aussi des choses un peu rigolotes pour maintenir le lien.

Tout cela contribue à la marque employeur et tout cela fera la différence demain, quand ça va reprendre.

Parce que les gens laissent des avis, les gens regardent ce qui se passe, et même s'ils ne postulent pas tout de suite, il y a quand même énormément de gens qui regardent les offres d'emplois, qui recrutent et quel est l'état d'esprit de l'entreprise.

Donc cette marque employeur, elle est plus que jamais stratégique en cette période de confinement, ce n'est pas le moment de s'arrêter de communiquer ni à l'interne ni à l'externe.

Est-ce qu'il y a une autre question Cécile ?

Alors oui j'ai une autre question de la part de Caroline, qui nous dit que l'on a parlé de transparence, elle dit que la transparence est effectivement une bonne solution, cependant comment rester transparent tout en rassurant ?

C'est le bon dosage, c'est [inintelligible]

Chez Indeed cette notion de transparence, elle est vitale, quand on ne sait pas il vaut mieux dire "On ne sait pas » je pense que c'est plus rassurant que d'essayer de rassurer en inventant des choses, en faisant des promesses que l'on ne saura pas tenir.

Donc le degré d'incertitude il est à tous les niveaux.

Y compris pour les dirigeants de grandes entreprises, y compris pour nos hommes politiques.

On a vu qu'à des moments ils disaient clairement "On ne sait pas", même les scientifiques disaient là, à date, sur tel ou tel sujet on ne sait pas.

La transparence est, je pense, plus rassurante que de dire n'importe quoi pour essayer de rassurer avec un excès d'optimisme infondé.

Léa vous concernant ? On vous écoute.

On a la chance d'avoir une direction qui communique beaucoup et qui est plutôt transparente avec nous et qui n'hésite pas à nous dire, on reviendra vers vous quand on aura plus d'informations.

Parce qu'aujourd'hui ils n'en ont pas ; finalement et ils sont un petit peu comme nous, ils suivent les évolutions des communications et quand ils n'ont pas d'information, en effet ils préfèrent ne pas nous en donner que de nous dire finalement tout et son contraire par la suite.

C'est important de ne pas être [inintelligible]

entre guillemet, ce n'est pas parce qu'on est patron ou manager qu'on est sachant et cette crise permet justement de remettre un peu tout le monde au même niveau en disant qu'on est tous au même niveau, on fait tous les mêmes constats, on a tous le même niveau de connaissance ou d'incertitude et cette notion de transparence permet aussi de gérer davantage de proximité.

Est-ce qu'il y a une dernière question Cécile ?

Non je n'ai pas d'autre question dans la mesure où on arrive bientôt à la fin du temps imparti.

Parfait.

Merci beaucoup Cécile, merci Léa.

Je vous avais mis sur l'écran les endroits où vous pouvez trouver un certain nombre d'informations.

Le Blog Indeed où vous avez tout un tas d'articles pour vous aider justement sur le télé-travail mais aussi faire votre CV, publier une annonce, vous avez la page Indeed entreprises qui est dédiée aux recruteurs avec un certain nombre d'astuces et de conseils.

Le hiring lab, qui avec notre économiste permet d'avoir une vision en temps réel des données économiques du marché.

Et enfin le guide carrière, conseils carrière pour les chercheurs d'emploi, pour les aider dans cette période et même au-delà de cette période à essayer de rapprocher les candidats des offres d'emplois.

Je vous remercie beaucoup, je vous souhaite une excellente journée confinée, parce que c'est encore le cas pour quelques temps.

Restez positifs, et je vous dis à très bientôt pour un prochain Webinar et merci encore à Léa.

Mais je vous en prie, bonne journée.

A bientôt, au revoir.

Au revoir.