

Comment notre manière de recruter a changé avec la Covid-19

Quand on pense à la façon dont le recrutement et la gestion des relations avec les employés se déroulaient avant le début de la crise sanitaire, on doit reconnaître que plus rien ne sera comme avant.

Temps de lecture : minute

27 novembre 2020

Que ce soit pour les nouveaux outils digitaux et la dématérialisation des processus, ou encore l'empathie et les relations étroites générées avec les candidats - et, bien sûr, les managers - l'entreprise, et notamment les départements RH, ont dû intégrer de nouvelles techniques et pratiques qui seront, sans aucun doute, bénéfiques à l'avenir.

Alors que jusque-là, la majorité des entreprises recrutaient en présentiel, avec seulement quelques étapes préliminaires (premier entretien, tests...) réalisées en ligne, dans les circonstances actuelles, de plus en plus de recrutement se font entièrement à distance. La question s'est alors posée : comment recruter efficacement à distance ? Il ne s'agit pas de simplement transposer les mêmes méthodes traditionnelles dans un environnement digital, mais bien de repenser le processus de recrutement dans son ensemble.

Les professionnels RH ont donc dû réfléchir à la façon de garder une touche personnelle tout en maintenant le même niveau d'efficacité, malgré ce changement. Ils ont été obligés d'innover et de tester de nouvelles solutions pour adapter chaque étape. En voici le détail :

L'offre d'emploi : adapter la description du poste

La description d'un poste de travail à distance ne peut pas être identique à la description d'un poste "standard" car les modalités de travail sont différentes. Elle doit notamment comprendre une description précise de la politique de télétravail — exemple : est-ce un travail 100% à distance ou l'employé devra-t-il se rendre à certaines occasions dans les bureaux ?. Être précis dans la description de poste sur les requis et la politique de l'entreprise permet d'éviter aux équipes RH de perdre du temps avec des profils qui rechercheraient autre choses, car seules les personnes en accord avec ces conditions répondront à l'offre.

Les profils à rechercher : mettre l'accent sur de nouvelles qualités

La dynamique de travail n'étant pas la même à distance, les traits de personnalités et les qualités à rechercher chez un employé à distance diffèrent également. Les nouveaux employés devront savoir comment travailler efficacement à distance. Il est donc essentiel de considérer deux qualités lors de l'évaluation des profils des différents candidats : la communication et l'autonomie. La communication à distance par définition est moins fluide, ainsi il est important que les nouveaux employés aient de bonnes aptitudes en terme de communication. En parallèle, les travailleurs à distance doivent être en mesure de travailler de manière autonome et de réaliser leurs missions efficacement sans être au côté de leur manager.

Les entretiens et tests techniques : allonger

les processus

Logiquement, à distance, les entretiens et tests techniques doivent se réaliser en ligne. Au détriment de la rencontre physique dans un processus de recrutement traditionnel, qui est particulièrement importante pour les deux parties. Pour combler cela, et rassurer le candidat, il est important d'ajouter au minimum une étape au processus de recrutement où il pourra parler librement avec les membres de l'équipe pour mieux comprendre les codes de l'entreprise et la dynamique entre ces derniers. Côté RH, allonger le processus de recrutement, c'est aussi se donner plus de temps et d'occasions pour apprendre à connaître le candidat.

La signature du contrat de travail : intégrer les outils en ligne

Pour simplifier et accélérer cette démarche administrative, l'option recommandée est la mise en place d'une solution de signature électronique au sein du service RH. L'envoi du contrat se fait alors en un simple clic et le nouvel employé peut le signer en ligne, tout comme d'autres documents de l'entreprise dans le futur.

L'intégration : renforcer l'étape d'intégration avec les équipes

À distance cette phase ne doit pas être négligée, bien au contraire. En entreprise, les relations entre collègues se créent principalement dans les moments informels : pause café, échanges après une réunion, déjeuner, etc. En télétravail, ces échanges sont moins spontanés. Le manager a donc un rôle clé à jouer dans l'intégration des nouveaux collaborateurs en les aidant à prendre leur place au sein de l'équipe et de l'entreprise. Les RH doivent quant à eux mettre en place un suivi régulier avec les

nouvelles recrues pour s'assurer de leur bonne intégration. Enfin d'autres actions peuvent également être mises en place pour faciliter l'intégration à distance telles que l'envoi d'un welcome pack à domicile ou encore définir un ambassadeur/parrain au sein de l'équipe.

D'autres situations auxquelles il faut faire face peuvent aussi se présenter lorsqu'on aborde le sujet du recrutement. Par exemple, comment garder le contact avec les candidats ? Comment s'assurer qu'ils restent investis dans le processus ? Comment les convaincre que c'est effectivement le bon moment de tenter de nouvelles choses, de changer d'entreprise, de poste ou même de ville ? Ces différents points n'ont pas de réponse aussi directe : ce sont des enjeux plus humains, et une stratégie unique n'est pas forcément adaptée à tout le monde.

Faire preuve davantage de compassion et se rejoindre sur le fait que nous traversons tous la même crise mondiale permet d'établir le lien entre entreprise et candidat, ou vice-versa. Cette crise, nous la vivons tous différemment. Mais nous nous trouvons tous dans un même contexte qui nous unit d'une manière ou d'une autre, et nous aide à créer des liens. C'est à partir de ce sentiment de compassion et de connexion que les deux parties nourries par la communication obtiennent la confiance nécessaire pour aller de l'avant dans le processus.

En somme, le contexte dans lequel nous sommes actuellement requiert de la créativité, de l'innovation et beaucoup d'humanité pour maintenir une certaine normalité dans les limites établies par la crise. Avec différentes conséquences pour chacun d'entre nous, le partage et l'innovation prennent une importance particulière à mesure que nous poursuivons dans cette situation si singulière. Et dorénavant, le processus de recrutement ne pourra faire sans ces deux concepts.

Pia Borges de Sanctis, People Partner (HRBP) chez Signaturit

Article écrit par Pia Borges de Sanctis