

Ne ghostez pas vos candidats pendant le confinement !

Une étude menée par CVdesignR révèle que 79% des candidats en process de recrutement avant le début de l'épidémie de coronavirus n'ont plus aucune nouvelle du recruteur avec qui ils étaient en contact. Le ghosting est pourtant une mauvaise stratégie, même en temps de crise.

Temps de lecture : minute

29 avril 2020

Le phénomène du ghosting, importé des sites de rencontres, consiste à tout simplement cesser de répondre à son interlocuteur sans donner d'explication. Cette pratique s'est étendue au secteur du recrutement, surtout depuis le début de la crise du Covid-19.

Garder contact : une question de vie ou de mort pour votre marque employeur

Le ralentissement des processus de recrutement est indéniable. Pour la plupart des entreprises, il ne s'agit pas tant d'un problème de trésorerie mais plus d'une crainte face à l'incertitude dans laquelle cette crise nous a plongé. Combien de temps va-t-elle durer, quels vont être les impacts sur l'économie, sur le business ? Le marché du travail est plongé dans le flou depuis plusieurs semaines.

Au sein de La Relève et d'Aravati, en tant qu'acteurs du recrutement, nous avons pu le constater : nombreuses sont les entreprises qui gèlent leurs recrutements, freinent les embauches, ne renouvellent pas les périodes d'essais... Elles s'attèlent à maintenir leur activité tant bien que

mal, quitte à délaissé leurs processus de recrutement en cours - laissant leurs candidats sur la touche. Ne plus donner de nouvelles à un candidat, ne pas communiquer sur les raisons de son absence, ne pas expliquer que le processus est mis en pause ou définitivement arrêté... autant d'erreurs qui peuvent nuire gravement à une marque employeur.

Un candidat aura investi du temps et de l'énergie dans sa candidature, le laisser sans réponse c'est créer un sentiment de rejet très négatif pour une entreprise. Quelle image peut-on renvoyer lorsqu'on ne considère pas et ne respecte pas ses candidats ? Sûrement pas celle d'une entreprise pour laquelle on a envie de travailler à l'avenir. En cette période compliquée, on peut être frileux, mais on ne peut pas se permettre d'être lâche - ceci étant valable même après du confinement ! Plus que jamais il est important de communiquer, de rassurer, de conserver le lien avec ses candidats.

Savoir rester optimiste en temps de crise

Bien que les recrutements en CDI aient été très sévèrement ralentis, le recrutement d'étudiants en stage a déjà bien repris. Les cabinets de recrutement La Relève et Aravati l'ont constaté : 30 à 40% des recrutements ont déjà été relancés.

Certains postes resteront essentiels même à l'issue de la crise, notamment ceux liés au développement commercial. Les recrutements pour les stages d'été quant à eux peuvent se préparer dès maintenant. Ils seront un appui essentiel lors de la reprise de l'activité.

De nombreuses entreprises savent d'ailleurs rester optimistes quant aux prochains mois, et commencent d'ores et déjà à mettre en route leurs processus de recrutement pour les stages d'été. Elles placent la transparence au cœur de leurs échanges avec leurs candidats afin d'instaurer un climat de confiance, communiquent, et restent à l'écoute

du marché afin de s'organiser au mieux. Savoir rebondir et s'adapter à une situation exceptionnelle comme celle que nous vivons, c'est prouver son agilité, et assurer sa pérennité. Il est conseillé de commencer leurs recrutements dès maintenant pour anticiper le retour à la normale, afin de pouvoir fournir un réel effort humain et aider l'entreprise à redémarrer dans les meilleures conditions.

Maintenir les recrutements à distance pour anticiper la reprise de l'activité

Toujours selon CVDesignR, les contacts entre candidats et recruteurs se font par visioconférence dans seulement 26% des cas. Implémenter cette technique dans un objectif de recrutement à distance permettrait pourtant aux entreprises de continuer à recruter, et ainsi de se tenir prêtes pour la reprise de leur activité. Faire le choix du recrutement à distance en cette période de crise, c'est s'offrir la possibilité de trouver les meilleurs talents avant tout le monde.

En effet, supprimer l'étape du face à face permettra d'accélérer grandement les délais entre les entretiens et de passer en revue un plus grand nombre de candidats. L'organisation des entretiens est grandement facilitée en l'absence de contrainte d'horaires et de déplacement - surtout pour les candidats actuellement en poste. Il est donc plus facile d'obtenir une sélection de profils pertinents à distance, et cela en beaucoup moins de temps qu'avec une méthode classique.

Ne laissez pas passer des talents à cause de l'incertitude et du doute. La crise prendra fin, les activités reprendront, et votre entreprise aura besoin de toute l'aide que l'on pourra lui apporter pour remonter la pente. Il est difficile bien sûr de s'imaginer aller au bout d'un processus de recrutement à distance, surtout pour des postes en CDI. Il est néanmoins déjà possible d'avancer dans le processus de recrutement à distance jusqu'à la dernière étape en attendant la fin du confinement.

D'ici là, il s'agira de maintenir le lien avec les candidats, en ligne, avant de les rencontrer physiquement pour la décision finale. Par rapport à une entreprise qui débutera ses recrutements à la sortie du confinement, vous vous offrirez plusieurs mois d'avance, et serez prêts pour entrer dans l'après-confinement.

Adrien Ducluzeau et Hymane Ben Aoun - La Relève et Aravati (Teaminside Group)

Article écrit par Adrien Ducluzeau, Hymane Ben Aoun