

Business O FÉMININ

Recrutement pendant le COVID-19 : ça se passe comment ?

20.04.2020

Alors que les entreprises tournent pour la plupart au ralenti, que se passe-t-il actuellement dans l'hexagone en termes de recrutement ? Et bien tout n'est pas à l'arrêt contrairement à ce que l'on pourrait imaginer.

« Bien entendu, il n'y a pas forcément de nouveaux projets sauf dans des secteurs particuliers qui doivent répondre à des besoins de première nécessité. Mais il y a bien des postes en cours de recrutement, car les projets qui avaient été mis en œuvre avant le confinement n'ont pas été stoppés », souligne Camille Travers, fondatrice de l'agence de communication RH [Trois virgule cinq](#) qui accompagne les entreprises dans leurs recrutements.

Fort logiquement, les entreprises de la tech figurent parmi celles qui recrutent le plus actuellement. C'est notamment ce dont témoigne ce document ([voir ici](#)) mis à jour par l'association France Digitale, et qui recense tous les recrutements actuels dans le secteur. A noter que selon notre spécialiste, ce sont surtout les profils commerciaux qui vont être plébiscités en sortie de crise pour relancer la machine.

Une incertitude économique qui booste les candidatures

Fondatrice de **Bloom&**, une agence de coaching et d'accompagnement RH, Marion Sterlin nous raconte l'autre versant du recrutement, puisqu'elle évolue pour sa part aux côtés des candidats. De manière générale, elle témoigne d'une certaine anxiété de ces derniers face à l'incertitude économique, avec le risque pour eux de se précipiter vers une offre qui ne leur conviendrait pas. En effet, selon une étude menée par Cadre Emploi, le taux de candidature a augmenté de 30% sur les annonces diffusées. Autre fait intéressant : les entreprises qui recrutent actuellement peuvent apparaître comme des valeurs sûres alors que l'économie vacille.

« La solidité des sociétés est actuellement un critère beaucoup plus important qu'auparavant, et de nombreux candidats se retournent vers les grandes entreprises qu'ils avaient boudés un temps », témoigne Camille Travers.

Davantage de transparence

« Pour les recruteurs, c'est assez agréable car il y a une extrême disponibilité des candidats qui vont être très réactifs en répondant par exemple dans la journée sur LinkedIn. C'est une excellente période pour sourcer les candidats car nous pouvons avoir des échanges longs avec eux. De plus, le contexte crée une certaine proximité humaine car nous vivons tous la même chose, ce qui nous permet d'être davantage dans la transparence », poursuit Camille Travers. De plus, puisque les candidats ne peuvent pas se rendre dans les locaux, ils sont souvent mis en contact avec les autres membres de l'équipe, et reçoivent plus d'informations sur l'entreprise que d'ordinaire. *« Cela leur donne l'opportunité de réfléchir à leur candidature par delà la fiche de poste »*, poursuit notre experte.

De nouveaux process

Récemment, Marion Sterlin a accompagné la prise de poste d'une directrice marketing. *« C'est assez rare en ce moment, mais le processus de recrutement est allé jusqu'au bout, sans qu'il y ait de rencontre physique »*, raconte-t-elle. Mais de façon générale, les process sont actuellement rallongés et les recruteurs attendent la fin du confinement pour finaliser les embauches. Fort logiquement, il demeure important pour eux de rencontrer les candidats en chair et en os pour l'entretien final. *« Mes clients prennent encore plus de temps pour réfléchir et s'entretenir avec les candidats plusieurs fois »*, affirme Camille Travers.

Toutefois, les entretiens préliminaires et les processus d'évaluation peuvent avoir lieu en ligne, à l'image des tests pour mesurer les soft skills. « *L'avantage du confinement est qu'il permet de revoir les process. En temps normal, on demande aux candidats de se déplacer dans l'entreprise à de nombreuses reprises, alors que je suis persuadée qu'une grande partie des tests peuvent être passés depuis le domicile du candidat* », assure notre interlocutrice.

C'est d'ailleurs le conseil que Camille Travers donnerait aux entreprises : profiter de cette période pour prendre du recul sur l'opérationnel et enrichir l'expérience des candidats, même s'ils ne sont pas embauchés.

« *Au lieu de se dire qu'un tel ou un tel n'a pas le bon profil, je leur conseille de prendre plus en considération les candidatures spontanées. Car ces personnes peuvent ensuite être engagées en temps qu'ambassadeurs, mettre à profit leur réseau ou même être embauchées plus tard. Ce qui est important, c'est qu'elles gardent un bon souvenir de leur contact avec l'entreprise, quoi qu'il advienne* », conclut Camille Travers.

Candidats : 3 conseils pour vous faire embaucher pendant le COVID-19

- 1. Ne vous précipitez pas en postulant tout azimut malgré vos inquiétudes. « *Profitez de ce nouveau rapport au temps pour vous interroger sur ce que vous voulez vraiment. Quel sens voulez-vous donner à votre carrière ? Surtout, ne cherchez pas à vous caser à tout prix* », conseille Marion Sterlin. Le moment peut même être propice pour réfléchir à un changement de trajectoire, même s'il s'agit d'une prise de risques réelle.
- 2. Apprenez à accueillir vos émotions dans ce contexte si particulier qu'il s'agisse de la peur, de l'incertitude ou même de la colère. « *J'aime souvent rappeler que les mots émotion et mouvement ont les mêmes racines latines. C'est pourquoi, lorsque l'on n'arrive pas à conscientiser ses émotions, le mouvement se bloque* », affirme Marion Sterlin. En écoutant vos émotions, vous parviendrez à retrouver une forme **d'alignement avec vous-même**, un centrage extrêmement précieux alors que le monde extérieur est chamboulé.
- 3. Travaillez ensuite votre image, votre discours et votre réseau. Que voulez-vous que l'on retienne de vous ? Votre image n'est pas que visuelle, il s'agit avant tout de ce que vous allez laisser comme empreinte. Et votre discours sera d'autant plus impactant que vous serez aligné avec vos valeurs. « *Les recruteurs privilégient les candidats qui savent pertinemment ce qu'ils recherchent et dont le discours semble parfaitement aligné avec ce qu'ils sont* », poursuit Marion Sterlin. De plus, profitez de ce moment pour voir quelles sont les bonnes personnes que vous pouvez solliciter dans votre réseau.

Paulina Jonquères d'Oriola