



Recrutement en période de crise : attention aux pièges !

MARDI 13 OCTOBRE
À 14H00

Charlotte ZINK
Chargée de projet recrutement



Catherine GIRET
Consultante en recrutement

Compte-rendu Canapé RH du 13 Octobre 2020

avec Charlotte ZINK, chargée de projet en recrutement et Catherine GIRET, consultante sénior en
recrutement chez Manpower

Introduction de nos expertes Charlotte ZINK et Catherine GIRET



Charlotte ZINK, Chargée de projet recrutement
chez Manpower



Catherine GIRET, consultante en recrutement
chez Manpower



En savoir plus -> www.manpower.fr

Nos expertes débutent ce nouveau Canapé RH sur le recrutement en temps de crise en insistant sur **les évolutions économiques qui influent sur les métiers du recrutement**. Pour Catherine GIRET, on assiste depuis mars à **une crise inédite** et parfois dramatique pour les entreprises, mais aussi pour les talents. Une crise qui nous oblige à **changer les méthodes de travail** et donc **les méthodes de recrutement** puisque les anciens repères n'existent plus.

Pour mieux comprendre, nos expertes découpent l'année en plusieurs phases :

Phase 1 – Depuis **2018** les professionnels assistaient à **une très forte croissance sur le bassin Toulousain** : une bonne santé économique, des marchés en constante expansion, des projets en cours de réalisation dans toutes les branches professionnelles. Il y avait alors **une volonté forte de former les candidats** afin de répondre à une pénurie de profils.

Phase 2 – On assiste en **mars 2020** à un **arrêt très brutal**, suite à l'annonce d'un confinement généralisé. Les entreprises se retrouvent à devoir **gérer l'inconnu** ainsi que la peur et l'anxiété des collaborateurs. Une période pendant laquelle **les acteurs du monde RH se retrouvent très sollicités**. Nos expertes soulignent ici la **problématique d'accompagnement des entreprises** mais aussi un changement de comportement des individus qui, au-delà de se focaliser sur l'activité économique, préféreraient s'assurer que tout le monde aille bien. De ça en est sorti des relations de proximité plus fortes.

Phase 3 – Pour nos expertes en recrutement, on entre **depuis mai/juin** dans une troisième phase avec **une reprise** plus ou moins rapide selon les entreprises. Et un espoir de partir en vacances, souffler, et tout simplement revivre.

Phase 4 - A partir de septembre, nous observons une reprise marquée par la **gestion de l'absentéisme**, le manque de liquidité, le désir de maintenir ses effectifs et de garder un équilibre... Des activités qui ont **un fort impact sur le recrutement** qui connaît depuis le mois de mai un ralentissement.

Nos invitées soulignent également que depuis une ou deux semaines, **le monde professionnel se crispe face à la menace d'une deuxième vague** et de nombreuses entreprises se conditionnent à revivre cette période.

Voici les sujets abordés lors de l'échange :

Comment réussir à aller chercher les candidats lorsqu'on est face à une pénurie de profils ?
Comment parvenir à toucher son secteur d'activité ?

Pour Catherine GIRET, certains profils sont depuis longtemps difficiles d'accès, notamment les profils en insertion professionnelle. Si on assistait depuis l'été à un rebond des candidatures, des problématiques apparaissent depuis une quinzaine de jours. Notre experte conseille de **mettre en place un sourcing important sur les CVthèques**, mais aussi d'essayer de **toucher les candidats par mail**. Des mails bien construits et attractifs pour que le candidat, s'il ne postule pas, deviennent au moins un contact. Un conseil appuyé par une participante qui termine une formation RH et qui conseille également de **se tourner vers les écoles de formation** qui sont un secteur porteur d'avenir. Pour Charlotte ZINK il faut même aller plus loin et **créer des partenariats locaux** avec ces acteurs de



l'emploi (mission locale, pôle emploi, APEC...) mais également **mettre en place une stratégie de recrutement multi canaux** (Linkedin ou autres réseaux sociaux ou encore sites d'annonces) pour gagner en visibilité.

Nous avons beaucoup de profils qui souhaitent changer de métier mais finalement le confinement a entraîné une grande frilosité. Est-ce parce que les candidats recherchent avant tout la sécurité ?

Nos expertes insistent sur le fait que **le mouvement est ralenti des deux côtés** et évoquent le **risque de recruter des candidats motivés uniquement par la sécurité de l'emploi** et peu désireux de s'investir sur le long terme. Il est donc essentiel de **mettre en place des entretiens pour évaluer les compétences** mais surtout le savoir-être. Le risque ? Faire tout simplement un mauvais recrutement pour les mauvaises motivations, ce qui engendrerait une zizanie au sein des équipes, un cout supplémentaire, une difficulté de se séparer d'un collaborateur en CDD ou CDI et bien sûr in fine, endommager la santé de l'entreprise.

Nos expertes insistent également sur le fait que, si certains candidats sont animés par la sécurité de l'emploi, d'autres entament au contraire des démarches sincères !

Une participante RRH, nous partage son expérience : le recrutement d'un chargé de comptabilité et de gestion. Elle met l'accent sur le fait que la crise sanitaire n'a pas transformé ce secteur d'activité, où les candidats sont toujours aussi compliqués à trouver. Une participante qui termine sur une note positive puisque beaucoup de travailleurs immigrés, dont elle s'occupe, ont trouvé un emploi malgré le confinement !

La crise sanitaire, le confinement et les règles de distanciation sociales obligent souvent la mise en place d'entretiens vidéo. Comment réussir à cibler les compétences et les expériences du candidat à travers l'écran ?

Une participante prend la parole pour nous partager son expérience : dans son entreprise, les recrutements se déroulent en deux entretiens, dont au moins un se déroule en présentiel. Il est primordial pour elle d'**entrer en contact direct avec le candidat**, en général en fin de process. Nos expertes conseillent de **conserver les mêmes critères d'exigences**, que l'entretien se déroule en physique ou en visio : être à l'heure, être organisé, être respectueux... Attention cependant à **prendre en compte l'anxiété et le stress des candidats**, rarement à l'aise avec ce genre d'exercice. Une participante rebondit sur cette remarque et partage son expérience. Recrutée à distance, elle affirme avoir vécu une belle expérience grâce à des recruteurs préparés !

La préparation de l'entretien, une étape indispensable pour nos expertes. Il revient en effet au recruteur de mettre à l'aise pour faire sauter le barrage créé par la vidéo : faire une présentation de l'équipe, une visite rapide des locaux, se présenter... Autant de petites choses qui rassurent un candidat.

Comment parvenir à identifier les profils les plus motivés ?

Une participante nous partage son expérience et affirme **qu'il vaut mieux un candidat motivé que compétent**. Mais comment capter cette motivation ?

Une autre participante qui propose des offres d'emploi en CDD qui aboutissent au bout d'un an sur



un possible CDI, se rend compte que si la motivation est présente au début, elle disparaît à la signature du CDI. Alors comment se projeter sur 1 an ?

Un début de réponse est apporté : la motivation n'est pas présente qu'au moment du recrutement et il est judicieux de **demander au candidat comment il se projette dans l'entreprise au bout d'un an.**

Nos expertes soutiennent cette démarche, mais conseillent de ne pas oublier que même si la motivation est présente, il arrive parfois que le nouveau salarié ne soit pas à l'aise dans son équipe ou avec son manager et que sa motivation disparaisse en conséquence.

Faut-il être transparent avec le candidat ? Dans quelles mesures ?

Une participante partage l'expérience vécue dans son entreprise, où beaucoup de recrutements se font en CDD pour le moment. La question revient souvent chez les candidats « Pourquoi un poste en CDD ? ». Une participante a fait **le choix de la transparence totale** et indique de façon claire que compte tenu la période de crise, dont il est pour l'instant impossible de mesurer les conséquences, l'entreprise fait le choix de recruter en CDD. Des arguments que les candidats entendent et comprennent.

Les expertes rejoignent ce raisonnement et appuient cette notion de transparence. **L'importance d'être vrai !** Une transparence qui permet d'établir **une atmosphère de confiance** et à terme de faire adhérer le futur salarié aux valeurs de l'entreprise.

Alors soyez transparents !

Dans certaines entreprises, les recrutements se font uniquement par téléphone. Avez-vous des conseils pour rassurer les candidats et faire naître ce sentiment de confiance ?

Pour nos expertes, l'entretien téléphonique est à part. Déclaratif, il rend impossible la perception des émotions faciales. **Un maître-mot : la bienveillance !** En tant que recruteur, présentez-vous quitte à déborder sur vos loisirs, dites ce que vous recherchez et insistez sur la déroulé de l'entretien.

L'étape du sourcing est primordial dans le processus de recrutement. Existe-t-il un outil à avoir absolument ? Comme parvenir à réaliser un sourcing efficace ?

Pour nos expertes **le sourcing est propre à chaque entreprise** et défini en interne. La plupart du temps home made au sein des grands groupes, il est souvent l'apanage des acteurs RH dans les entreprises plus petites.

Nos expertes soulignent ici que pour les acteurs RH, la gestion de ces nombreux sujets est salutaire.

Pour conclure, nos expertes en recrutement de Manpower insistent sur **la notion de bienveillance !** Une bienveillance qui doit se sentir dès l'étape du sourcing. Il faut également **rassurer les collaborateurs et les candidats sur la crise sanitaire.** Une bienveillance et un accompagnement importants dans un monde professionnel bousculé par la crise sanitaire. L'humain doit demeurer au centre !



Autres sources d'informations :

- Le blog Eurécia : <https://www.eurecia.com/blog>
- Les outils Manpower pour votre sourcing : <https://www.manpower.fr/outsourcing-recrutement-par-sourcing>
- <https://www.manpower.fr/cabinet-recrutement>
- <https://entreprise.manpower.fr/cddcdi>
- Un focus sur les travailleurs handicapés : <https://www.manpower.fr/offre-emploi-handicap>
- [Découvrez 4 conseils pour réussir vos entretiens de recrutement à distance !](#)
- Eurécia a créée **un modèle d'entretien de recrutement pour vous aider à identifier le meilleur profil en fonction du poste proposé.** N'hésitez pas à le consulter !

Merci à tous pour votre participation à ce Canapé RH. Rendez-vous à la prochaine édition le **mardi 27 octobre à 14h sur le thème de la formation ! ---> [Je m'inscris](#)**

D'ici-là, portez-vous bien et bon courage !

Marie d'Eurécia,



Bien plus qu'un SIRH !
www.eurecia.com

