



RECRUTEMENT À DISTANCE

Trouvez, intégrez, fidélisez...
Sans rencontrer !

SOMMAIRE

INTRODUCTION _____ **3**

LES MÉTHODES ET OUTILS DU RECRUTEMENT À DISTANCE

Avant : Sourcing, mettez-vous à jour _____ **4**

Pendant : Entretiens et tests, choisissez les bons outils _____ **5**

Après : Intégration, renforcez le contact _____ **6**

TÉMOIGNAGE

« En 2 ans, j'en ai rencontré personne... Et ça me va bien ! » _____ **7**

CONCLUSION _____ **8**

À PROPOS DE CAREERBUILDER _____ **9**

INTRODUCTION

Si certains pouvaient être réticents à l'idée d'instaurer un processus de recrutement entièrement à distance, la pandémie qui est passée par là ne leur laisse plus le choix : à présent que les candidats ont constaté que c'était faisable, il est difficile de revenir en arrière.

Offrir la possibilité de passer des entretiens d'embauche de chez soi et même de commencer ses missions en télétravail est désormais un plus indéniable en termes de marque employeur et d'expérience candidat. C'est aussi un élément qui peut vous distinguer de la concurrence pour attirer des profils pénuriques toujours à la recherche d'un meilleur équilibre travail/vie privée.

Mais comment faire ? Les offres d'emploi sans rencontrer les candidats, passe encore, mais qu'en est-il de l'entretien, des tests et autres onboarding et démarches ? Tout cela peut aussi se faire à distance, à condition d'utiliser les bons outils et de savoir comment s'y prendre...



Points clés

- Faites le point sur vos **outils de sourcing**, de **visioconférence** et de **tests à distance**.
- Mettez en avant les **modalités du travail** et les **avantages**.
- Apprenez à intégrer et **fidéliser votre nouveau collaborateur** en lui ouvrant virtuellement les portes de votre entreprise.

Avant : Sourcing, mettez-vous à jour

Première étape du processus de recrutement, le sourcing se fait déjà très largement à distance. Pour autant, il est possible de rationaliser vos moyens et techniques et de découvrir de nouvelles options.

Outils adaptés

C'est l'occasion de faire le point sur vos outils de sourcing : votre ATS est-il suffisamment performant pour vos besoins, proposant notamment des réponses automatiques afin de garder le contact avec les candidats ? Faites-vous appel à un logiciel de multidiffusion qui vous permet de ne manquer aucun jobboard ou réseau ? Les bonnes personnes ont-elles accès à tous les outils et sont-elles formées à leur utilisation ?

Nouvelles plateformes

Les événements emploi virtuels sont nés il y a quelques années, mais vous êtes-vous déjà penché sur la question ? Ils peuvent prendre diverses formes : salons avec des stands employeurs, compétition de coding pour l'IT, journées « portes ouvertes »... Autant d'opportunités de rencontrer à distance de très nombreux candidats potentiels. Pensez à communiquer sur ces événements sur les réseaux sociaux et auprès des écoles et universités : les étudiants sont sensibles à ce type d'initiatives.

Le télétravail comme argument

Pensez à préciser les modalités de travail à distance dès l'offre d'emploi : 100 %, partiel, occasionnel ? Est-ce négociable ? Le rythme est-il imposé ? Y a-t-il un accord spécifique ? Participez-vous aux frais (Internet, téléphone, outils de travail...) ? Répondre très tôt à ces questions vous permettra de gagner du temps, par exemple en éliminant les candidats qui veulent télétravailler à plein temps si vous préférez limiter à deux jours par semaine. Mettez aussi en avant les avantages : horaires et lieu de travail flexibles, temps et argent gagnés sur les transports, et même impact écologique réduit (une forte préoccupation chez les nouvelles générations).



BON À SAVOIR Sourcing, le plus télétravail

Vous ouvrir au télétravail vous permet d'élargir votre bassin de sourcing : là où vous deviez auparavant trouver des candidats localement ou proposer des aides au déménagement, vous pouvez désormais étendre vos recherches à la France entière, et même au monde !

Pendant : Entretiens et tests, choisissez les bons outils

Les bons outils, une communication claire, et une dose d'indulgence : voici le trio gagnant pour réussir vos recrutements à distance.

RAPPEL

La communication est non verbale

Expressions du visage, langage corporel... En visio, une partie de ces éléments que vous interprétez inconsciemment en présentiel se perd. C'est le moment de faire preuve d'indulgence avec le candidat : si sa motivation n'est pas évidente, c'est peut-être l'écran qui fausse vos impressions, d'autant que l'exercice est source d'un stress supplémentaire.

Entretien en visio

Skype, WhatsApp, Google Meets, Microsoft Teams, Zoom... Les outils de visioconférence ne manquent pas. Instaurez-en un une bonne fois pour toute dans votre entreprise, afin d'uniformiser les usages et d'éviter que chaque rencontre virtuelle des équipes ne commence par une grande confusion. Prévenez le candidat pour qu'il se familiarise avec l'outil en amont et assurez-vous qu'il ait toutes les informations de connexion nécessaires. Elles se trouvent généralement dans l'invitation, mais un mail de rappel est toujours le bienvenu.

Tests de personnalité

Si vous ne les utilisez pas, c'est le moment de vous y mettre. Car sans rencontrer les candidats en face à face, il est plus difficile d'évaluer leur personnalité et leur capacité à s'intégrer à l'équipe. Les tests peuvent vous fournir des indications, même si les résultats sont parfois à prendre avec des pincettes. Vous pouvez opter pour le MBTI (Myers Briggs Type Indicator), le SOSIE, ou encore pour le PAPI (Personality and preference inventory).

Tests de compétences

Si vous recrutez pour un poste en télétravail complet ou partiel, c'est qu'au moins une partie des tâches peuvent être accomplies à distance. Vous pouvez donc facilement tester le candidat même sans le rencontrer. Pour la langue, rien de plus simple : switchez en cours d'entretien à celle qu'il est censé maîtriser. Pour des postes commerciaux ou en contact avec le public, rien ne vaut la mise en situation. Pour les créatifs, demandez une création, par exemple un logo ou une affiche. Pour l'informatique, faites réaliser ou déboguer un programme.



Après : Intégration, renforcez le contact

Voilà, vous avez trouvé la perle rare sans jamais la voir, reste à lui ouvrir virtuellement les portes de votre entreprise !

Paperasse digitale

Les signatures électroniques sont sécurisées, vous pouvez donc sans inquiétude faire signer le contrat de travail à votre nouvelle recrue. Digitalisez toute votre documentation : réglementation, package d'arrivée, organigramme... En bref, tout ce que vous fourniriez pour un onboarding classique ! Avant sa prise de poste, envoyez-lui tout cela sur l'adresse mail que vous lui aurez créée en amont, ou en document partagé. Donnez-lui aussi accès à votre intranet, partagez vos réseaux sociaux, les contacts des membres de son équipe, etc., et désignez un mentor pour l'accompagner et répondre à ses questions.

Visite virtuelle

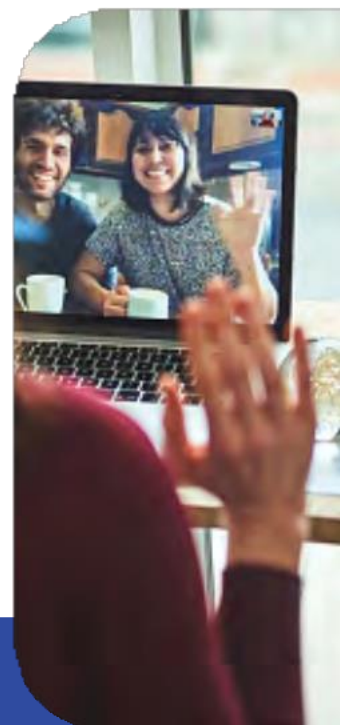
Toujours en amont, vous pouvez prévoir une visite virtuelle de vos locaux, surtout s'il est prévu que le nouvel arrivant y vienne un jour, afin qu'il sache à quoi s'attendre, ainsi que de petites vidéos de présentation des membres de l'équipe.

Rencontre de l'équipe

Vous n'êtes pas obligé de faire des « apéros visio » une tradition hebdomadaire, d'autant qu'ils peuvent être perçus comme une obligation et mal vécus par les participants. En revanche, pour l'arrivée d'une nouvelle recrue, incitez l'équipe à se rencontrer au moins une fois au complet via votre outil de visioconférence favori, avec le manager en chef d'orchestre.

Fidélisation à distance

Pour fidéliser ce talent que vous ne voyez pas ou peu, vous allez devoir redoubler d'efforts : il n'a pas accès aux avantages sur site, comme la restauration ou la salle de sport, alors proposez-lui d'autres « plus » : encore plus d'opportunités de formation et d'évolution, un programme de reconnaissance, l'accès à un espace de coworking proche de chez lui, un renouvellement régulier de son matériel informatique, etc.



73 %

des Français veulent continuer à télétravailler dans le monde post-covid, dont 13 % au moins 4 jours sur 5.

* Sondage Elabe.



TÉMOIGNAGE

« En 2 ans, je n'ai rencontré personne... Et ça me va bien ! »

Thomas Barbare a été recruté en tant qu'ingénieur en développement informatique chez LooksGoodAI, une entreprise spécialisée dans l'intelligence artificielle, en mai 2020. Réponse à l'offre, multiples entretiens, onboarding : tout s'est fait entièrement à distance, au point qu'il n'a toujours pas rencontré ses collègues ni patrons.

« L'offre d'emploi correspondait à 100 % à mon profil, j'ai donc répondu. J'avais peu de temps, j'étais en plein déménagement, alors j'ai fait ça assez vite.

J'ai reçu une réponse par mail avec une invitation à une visioconférence. Le processus a été long, j'ai eu trois entretiens : un avec mon responsable direct technique, un avec le responsable technique global de l'entreprise, et un avec le président, chaque visio durant entre trois quarts d'heure et une heure. C'est un exercice assez particulier, même plus dur qu'un entretien en présentiel. Ça fait bizarre de se voir et on ne sait pas ce que la personne regarde, ça peut être déstabilisant... Je n'aime pas vraiment ça, mais entre ça et faire des centaines de kilomètres pour un entretien, il n'y a pas photo !

Comme je n'avais plus de nouvelles, j'ai relancé, et là, j'ai eu droit à un appel surprise du président à 19h pour évaluer mon niveau d'anglais. Je m'en suis bien sorti, mais sur le coup, ça a été une petite montée de stress.

Le processus d'onboarding était naissant, il est mieux fait à présent. J'ai tout de suite eu accès à mes différents comptes et au matériel, mais désormais, il y a en plus toute une partie pour mettre à jour les nouveaux arrivants sur le code existant, expliquer comment cela fonctionne, quel est le rythme du travail, etc.

Je n'ai jamais vu personne en face à face. Il y a eu des tentatives sur Paris, mais avec le Covid, c'était compliqué. Une partie de l'équipe s'est déjà rencontrée, mais je n'étais pas là. Ça me va très bien ! Je ne suis pas contre l'idée de les rencontrer, mais ce n'est pas non plus quelque chose que je veux absolument. Je m'entends bien avec tout le monde, il n'y a aucun souci, mais cela reste des relations 100 % professionnelles. Et la direction gère très bien la notion de distance, grâce à la transparence. Toutes les décisions sont relayées correctement, je pense que c'est important de prendre soin de le faire, surtout à distance. »

CONCLUSION



Au final, l'important pour qu'un recrutement à distance se passe bien est la communication : les candidats doivent savoir comment le processus va se dérouler avant, puis après leur embauche.

Des points réguliers doivent être mis en place dans le cadre d'un processus de onboarding à long terme, plus encore que pour un recrutement en présentiel : mal géré, le télétravail peut être vécu comme un isolement. Formez vos managers à la gestion d'une équipe à distance afin qu'ils trouvent le juste milieu entre trop de contrôle et un abandon total.

Restez à l'écoute : les principaux concernés sont les mieux placés pour vous dire ce qui fonctionne ou pas. Menez régulièrement des enquêtes sur la satisfaction de vos salariés à distance.

Enfin, ne restez pas sur vos acquis, ni côté processus, ni côté technologie : tout évolue très vite, et ce n'est pas parce que vous êtes à la pointe aujourd'hui que vous le serez toujours dans un an !

De l'entretien à l'onboarding, une communication transparente est primordiale pour la réussite d'un recrutement à distance tant pour l'employeur que pour le collaborateur.



À PROPOS DE LESJEUDIS

Groupe LesJeudis accompagne le recrutement de ses clients depuis 25 ans avec des solutions sur mesure à chaque étape : accès à des candidats, publication d'offres, gestion des candidatures et promotion de la marque employeur. En plaçant l'innovation et le service client au cœur de sa stratégie, il propose des services RH optimisés pour répondre aux besoins de plus de 1000 entreprises, de l'ESN aux Grands Groupes. Si vous cherchez un partenaire pour le sourcing, l'analyse des candidatures et la stratégie de marque employeur, le Groupe LesJeudis est l'interlocuteur idéal.

[Découvrir nos solutions](#)

