

# COVID-19 : LES RECRUTEMENTS PENDANT LA CRISE SANITAIRE



## LE SERVICE CAORH DU CDG44 TENTE DE VOUS ÉCLAIRER

Beaucoup d'entre vous se posent cette question : quelle attitude adopter en cette période de confinement par rapport aux procédures de recrutements ?

Par ailleurs, êtes-vous prêt à embaucher quelqu'un que vous n'avez jamais rencontré en face à face ?

La période actuelle permet-elle à des candidats de s'engager alors qu'ils sont probablement stressés voire inquiets face à l'avenir ?

Peut-on prendre une décision d'embauche dans ces conditions ?

### EN QUOI CETTE QUESTION EST IMPORTANTE...

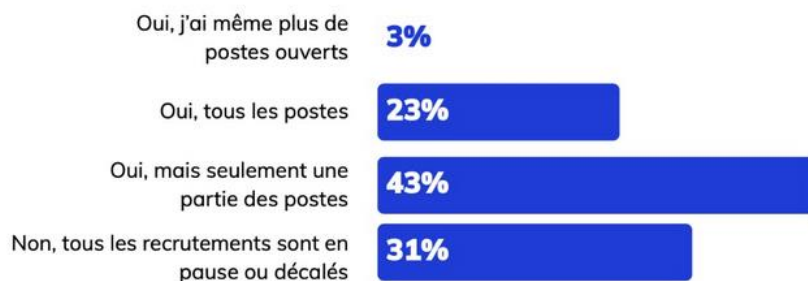
Il est observé, dans la période actuelle, et dans tous les secteurs d'activité une baisse des recrutements. Pour preuve, nos offres d'emploi sur le site Emploi Territorial ont fortement baissé de 30 à 35% par rapport au début de l'année 2020.

Quoi qu'il en soit, certains d'entre vous s'interrogent sur la conduite à tenir voire envisagent d'adapter leurs procédures de recrutement dans cette période spécifique.

Notamment quand il s'agit, mais pas seulement, de pourvoir des postes à responsabilités de type Directeur général des services, Secrétaire général ou encore Directeur ou responsable des services techniques.

Comme le montre l'enquête réalisée ci-dessous (tous secteurs du recrutement concernés), la tendance est plutôt à un ralentissement des recrutements. Tous les secteurs d'activité ne sont pas impactés de la même façon et notamment ceux liés à la gestion de la crise : santé, agroalimentaire, transport, logistique, ...

#### Depuis le confinement, vos recrutements sont-ils toujours en cours ?



Source : Webinar de JobTeaser, sur la base de 250 participants.

Pour le secteur territorial, et plus spécifiquement pour la Loire-Atlantique, après deux semaines de forte baisse, on observe une reprise des offres depuis de 30 mars : autant d'offres en trois jours (30 & 31 mars et 1<sup>er</sup> avril) que sur les deux semaines précédentes.

Par ailleurs, les recrutements en ligne tendent à se développer et peuvent permettre de formaliser un processus plus complet que le traditionnel entretien physique devant un jury de recrutement et la vidéo prend et prendra une place de plus en plus grande dans le processus de recrutement.

## LES BONNES IDÉES POUR METTRE A PROFIT UTILEMENT LA PÉRIODE ACTUELLE

- › Geler les recrutements pas « indispensables » et poursuivre ou lancer les procédures pour les postes ne souffrant pas d'une vacance d'emploi trop importante
- › Cette période est un très bon moment pour prendre le temps d'étudier les candidatures et de discuter « posément » de façon virtuelle avec des candidats en grande majorité confinés à leur domicile.
- › Cette période peut permettre également de tester de nouvelles méthodes de recrutement, lesquelles pourront être amenées à se développer par la suite.
- › Les logiciels « grand public » de type WhatsApp, Skype, FaceTime, ... fonctionnent très bien et une grande majorité des personnes ont accès à un tel service et peuvent donc l'utiliser.
- › C'est une démarche écologique en limitant les déplacements et un gain de temps pour les candidats.
- › Certains candidats peuvent être plus à l'aise devant un écran que face à un jury.
- › Si les visioconférences ne remplacent pas « complètement » un entretien physique, elles permettent d'avancer dans le process de recrutement juste avant l'étape de la prise de décision (travailler ensemble ou pas).
- › Via des échanges en ligne, il est possible de maintenir un lien ou de tenir informés les candidats de la procédure avant de les retrouver physiquement à la fin du confinement.
- › Un processus « rallongé » peut avoir ses avantages :
  - voir plus de candidats,
  - des candidats potentiellement plus disponibles et détendus
  - des discussions plus préparées, plus posées et plus construites
  - passer plusieurs entretiens en visio avec un même candidat (ce qui n'est pas toujours aisé quand le candidat doit se déplacer plusieurs fois)
  - prendre le temps de mettre en place des étapes supplémentaires : deuxième entretien, tests d'aptitude, tests de personnalité, ...
  - un délai plus long mais rien ne s'interrompt
  - prendre le temps du choix et de la décision finale

## LES LIMITES AU RECRUTEMENT A DISTANCE

Nous avons identifié certaines limites au recrutement à distance :

- › tous les postes ne s'y prêtent pas et notamment certains emplois de catégorie C
- › la fracture numérique pourrait laisser certains candidats potentiels hors procédure
- › la méthode peut ajouter un stress supplémentaire au stress de l'entretien

## EN SYNTHÈSE

- › ne pas ralentir vos recrutements mais plutôt adapter vos procédures
- › bien poser les règles du jeu avec les candidats
- › une préparation encore plus poussée des entretiens
- › du temps supplémentaire pour bien faire les choses

## LA CHECKLIST DU RECRUTEMENT A DISTANCE<sup>1</sup>



### LOGISTIQUE :

- › Choisir un outil de visioconférence
- › Vérifier la qualité de la connexion à distance, faire un test avant l'entretien à distance
- › Prévoir un endroit calme, sans interruption pour mener l'entretien
- › Envoyer au candidat (J-2 minimum) les informations de connexion / les outils à télécharger pour se connecter.
- › Prévoir une alternative en cas de connexion défectueuse.
- › Préparer ses questions et sa grille d'analyse
- › Au début de l'entretien, faire une présentation rapide d'utilisation de l'outil vidéo et du concept

<sup>1</sup> Pas exhaustif et au-delà des étapes habituelles listées dans notre plaquette de présentation de la prestation

## COMMUNICATION CANDIDAT :

- › Préparer un mail avec toutes les informations de connexion et le processus en cas de coupure et identification d'un contact en cas de questions ou de problème ; bien préciser aux candidats que vous adaptez vos procédures
- › Préparer un mail pour communiquer sur l'ensemble du processus de recrutement (nombre d'étapes à suivre) et notamment l'entretien vidéo
- › Préparer une communication sur la commune, la collectivité, l'organisation, les projets, les missions, les équipes (avec liens possibles documents, vidéos, photos, articles, ...)
- › Prévoir une communication sur les infos RH
- › Identifier un contact RH pour toutes questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi

## COMMUNICATION INTERNE :

- › Ne pas oublier de communiquer en interne sur le processus

## LE CDG A VOTRE SERVICE

Pour vous aider à réfléchir à la question, éclairer vos décisions voire vous accompagner, les consultants du service CAORH restent à votre disposition et sont joignables par téléphone et / ou par mail :

- › 02 40 20 00 71 = standard du Centre de gestion
- › 02 40 20 77 50 = ligne du service
- › [conseilrh@cdg44.fr](mailto:conseilrh@cdg44.fr)

Lien avec notre fiche prestation :

[https://www.cdg44.fr/sites/default/files/atoms/files/Fiche\\_aide\\_au\\_recrutement\\_HD.pdf](https://www.cdg44.fr/sites/default/files/atoms/files/Fiche_aide_au_recrutement_HD.pdf)