

comment gérer
efficacement un processus
de recrutement à distance?



comment gérer efficacement un processus de recrutement à distance?

La crise de la COVID-19 a obligé un grand nombre d'entreprises à revoir entièrement leur mode de fonctionnement notamment en permettant à la plupart de leurs employés de travailler à distance. Il est fort probable que ce mode de travail à distance se généralise, ayant un impact direct sur les façons de recruter.

Nous vous proposons ce guide pour vous aider à vous adapter à cette nouvelle réalité du travail, et surtout au processus de recrutement à distance. Le passage à ce type recrutement peut constituer un gros changement pour vous et les candidats et vous sembler intimidant. En effet, il nécessite de prendre en compte de nouveaux éléments, d'utiliser des compétences technologiques et humaines, et il se peut que vous ne sachiez tout simplement pas par où commencer.

Ce guide vous mènera pas à pas au travers des différentes étapes à considérer et vous proposera des solutions pour vous faciliter la tâche.

sommaire.

pré-sélection des candidats	4
les outils technologiques à considérer pour les visioconférences	4
les solutions numériques de recrutement	4
premier contact avec les candidats	6
<hr/>	
préparation de l'entrevue	10
format d'entrevue et déroulement	7
questions à poser et informations à donner	7
liste de vérification pour les recruteurs et les candidats	8
<hr/>	
entrevue virtuelle	9
différences à prendre en considération	9
pour faciliter son recrutement par la vidéo	9
<hr/>	
tests et évaluation des compétences	10
outils pour les compétences techniques	10
outils pour les compétences humaines	10
mises en situation et études de cas	11
<hr/>	
vérification des références et des antécédents	12

pré-sélection des candidats.

La pré-sélection des candidats peut se révéler très demandante en terme de temps. Nous vous proposons ici des informations sur les outils qui vous permettront d'optimiser votre processus.

les outils technologiques à considérer pour les visioconférences

Choisir le bon outil, facile à utiliser pour vous et les candidats est important pour instaurer un climat de confiance dès le départ. Vous connaissez déjà probablement les applications vidéo pour réaliser vos entretiens à distance mais voici tout de même un rappel des plus populaires :

- Zoom
- Skype
- Google Hangouts
- Webex
- Microsoft Teams

Si votre entreprise n'a pas de solution vidéo installée pour le moment et hésite encore sur laquelle choisir, nous avons une liste des options disponibles et de leurs avantages. [Téléchargez notre guide pour maximiser vos réunions virtuelles.](#)

les solutions numériques de recrutement

Les logiciels de gestion du processus de recrutement (aussi appelés ATS pour "Applicant Tracking System") qui visent principalement les petites et moyennes entreprises présentent de nombreux avantages, encore plus utiles dans le contexte actuel où le processus peut prendre plus de temps :

- L'organisation du processus, avec la centralisation de toutes les données
- Le gain de temps avec l'automatisation des tâches manuelles
- La sécurisation des données des candidats pour assurer une confidentialité des informations et être ainsi conforme aux lois sur la protection des données
- Nombre illimité d'utilisateurs sur la plate-forme. De cette façon, toute votre équipe RH et même les autres collaborateurs peuvent s'impliquer dans le recrutement, partager leurs avis et leurs commentaires sur les candidats.

Voici quelques options offertes sur le marché. La plupart des logiciels offrent les mêmes fonctionnalités de gestion du processus d'embauche, de la publication des offres d'emploi au traitement des nouveaux employés en un seul système. Certains d'entre eux sont plus complets :

- Workday Human Capital Management et SAP Success Factors HR : ces 2 logiciels incluent également la gestion financière, la planification et l'automatisation des services professionnels.
- Talentsoft : ce logiciel est une alternative européenne comparable aux 2 précédents
- Nextal, Cangaroo RH et Manitou : sont des options québécoises intéressantes
- Workland Atlas : cette solution propose système de suivi et de gestion des candidatures équipé d'un mécanisme de présélection basé sur un algorithme intelligent.

Cependant, l'utilisation de ces logiciels nécessitent des déploiements informatiques à l'interne ainsi que la formation du personnel afin de se familiariser avec leur fonctionnement.

Vous pourriez donc être gagnant en faisant appel aux professionnels d'une agence de placement, qui ont l'habitude d'utiliser ces outils technologiques au quotidien.

La pré-sélection des candidats peut se révéler très fastidieuse, surtout lorsque vous recevez un grand nombre de candidatures pour un poste. Confier votre processus de recrutement de personnel à des spécialistes vous permet de gagner du temps et de vous concentrer sur les prochaines étapes.

Dans le cas inverse où votre offre d'emploi n'a pas attiré assez de candidatures, sachez que les recruteurs professionnels d'une agence de placement ont accès à un bassin de candidats pré-sélectionnés ce qui peut grandement vous faciliter la tâche. Ils possèdent également des outils de promotion sur des plateformes partenaires avec des budgets dont vous pourriez bénéficier.

premier contact avec les candidats

Après avoir sélectionné les profils qui vous intéressent, vous devrez contacter les candidats pour planifier la première entrevue. Traditionnellement faite par téléphone, on peut désormais envisager d'utiliser déjà la visioconférence à cette étape du processus. En effet, une discussion vidéo permet de recueillir plus d'informations qu'un simple appel téléphonique, notamment sur le savoir-être du candidat et son agilité à maîtriser les nouvelles technologies, alors que le téléphone peut quant à lui donner de mauvaises indications sur le candidat ou fausser la première impression.

L'entrevue de pré-sélection par vidéo donne également la possibilité aux candidats avec des profils plus atypiques de défendre leur candidature en s'adressant directement au recruteur pour expliquer leur parcours.

Enfin, grâce à une entrevue de ce type, vous développez dès le départ un lien plus tangible avec les candidats.

Il est cependant important de prévoir plus de temps pour ces entrevues vidéos car elles risquent de se révéler plus longues que de simples appels téléphoniques.



préparation de l'entrevue.

Dans le contexte de recrutement à distance, la préparation de l'entrevue est probablement l'étape qui vous demandera le plus d'ajustements. Voici quelques aspects sur lesquels vous devriez particulièrement vous pencher.

format d'entrevue et déroulement

Depuis quelques années, les entrevues classiques ont de plus en plus laissé la place aux entrevues non structurées. Ce style d'entrevue se présente comme une conversation durant laquelle les intervieweurs et les candidats participent à parts égales, plutôt que comme un interrogatoire à sens unique.

Une fois le style d'entrevue choisi, il vous faudra déterminer son déroulement et notamment qui posera quelles questions. En effet, si plusieurs personnes sont présentes, il est important de bien définir les rôles de chacune d'entre elles afin d'éviter que tous les participants se retrouvent à prendre la parole en même temps. Généralement une personne des ressources humaines posera des questions plus générales aux candidats alors que le gestionnaire du poste à recruter aura des questions plus précises sur les expériences passées et les compétences acquises.

questions à poser et informations à donner

Rédiger les questions que vous souhaitez poser, en incluant celles qui pourraient être différentes d'une entrevue en personne, constitue une étape essentielle de votre préparation.

Voici quelques exemples de questions qui pourraient se révéler intéressantes

- dites-moi quelque chose à votre sujet qu'on ne trouve pas sur votre curriculum vitae.
- si vous pouviez apprendre quelque chose au sujet de ce poste, qu'aimeriez-vous savoir?
- quelles sont les principales caractéristiques que vous recherchez chez un collègue?
- si vous pouviez créer l'emploi parfait, à quoi ressemblerait-il?
- quels sont les objectifs que vous vous efforcez d'atteindre maintenant?

De plus, dans le contexte actuel de pandémie, puisque les candidats ne se rendront pas dans les bureaux pour passer leur entrevue, vous devez penser à donner le plus d'informations possibles sur l'environnement de travail, l'atmosphère au bureau et la culture d'entreprise. Ces informations sont d'autant plus importantes si un retour sur le lieu de travail est prévu prochainement. Ceci permettra aux candidats de se faire une idée malgré l'absence de visites des locaux. La transparence est donc le mot d'ordre.

liste de vérification pour les recruteurs et les candidats

Une entrevue par vidéo-conférence peut se révéler plus stressante qu'une entrevue en personne, autant pour les recruteurs que pour les candidats qui ne seraient pas à l'aise devant une caméra.

Voici donc une liste de vérification pour maîtriser son inquiétude et être prêt :

recruteurs :

- Éliminer les facteurs de stress des candidats en leur préparant un aide-mémoire avec les principales informations : utilisation de la plateforme, instructions pour télécharger l'application et se connecter à l'entrevue vidéo, liste des exigences techniques pour que l'application fonctionne correctement, conseils d'entrevue vidéo pour les aider à se mettre à l'aise, notes sur le processus d'entrevue lui-même (personnes présentes, heure et durée, contact en cas d'urgence)
- Choisir un endroit calme pour s'installer
- Se familiariser avec la plateforme de visioconférence
- Tester le matériel technologique auparavant
- Réviser les questions à poser et le déroulement de l'entrevue
- Adopter une approche professionnelle

candidats :

- Revoir avec attention l'aide-mémoire pour l'entrevue
- Se familiariser avec la plateforme de visioconférence
- Tester le matériel technologique auparavant
- Rechercher le maximum d'informations sur l'entreprise
- Analyser la description du poste et faire ressortir votre expérience et vos compétences
- Préparer des questions à poser
- Choisir un endroit calme pour l'entrevue
- Adopter une approche professionnelle

entrevue virtuelle.

Les recruteurs doivent s'adapter aux entrevues virtuelles, ce qui peut leur prendre un peu de temps. Nous vous proposons ici quelques pistes pour faciliter votre passage à ce nouveau mode de recrutement. Vous pouvez consulter notre article complet sur [comment mener une entrevue virtuelle efficace](#) pour en savoir plus.

différences à prendre en considération

Au-delà de l'aspect technologique, la principale différence entre une entrevue en personne et à distance réside dans le fait que vous serez moins en mesure d'analyser l'attitude non-verbale des candidats, notamment lors de la prise de contact (poignée de mains) et des échanges.

Il est également plus difficile de sentir l'énergie dégagée par la personne, de se faire une idée de la synergie potentielle avec l'équipe et d'évaluer certaines compétences particulières comme l'adaptation au changement.

Certaines options peuvent néanmoins vous permettent de pallier à ceci.

pour faciliter son recrutement par la vidéo

Certaines solutions d'entrevue vidéo peuvent analyser de manière prédictive les réponses des candidats. L'évaluation des candidats se fait par un algorithme, sur la base de plusieurs milliers de traits de caractère. HireVue, HireIQ, EasyRecrue ou VideoBio et BubbleHR en sont de bons exemples.

Cependant, rien ne remplace l'expertise de professionnels aguerris qui ont passé en entrevue des centaines de candidats en vidéo depuis le début de la pandémie et sont capables de dégager les principaux traits de personnalité.

Il peut également s'avérer nécessaire de prévoir une autre entrevue virtuelle pour valider son choix lorsqu'on a un doute.

tests et évaluation des compétences.

outils pour évaluer les compétences techniques

Que ce soit pour valider l'utilisation de certains logiciels informatiques (Word, Excel, Powerpoint), vérifier les connaissances linguistiques ou évaluer les habiletés de gestion, il existe plusieurs outils disponibles, comme des plateformes en ligne et des logiciels spécialisés selon les compétences à tester.

Par exemple, Zmartests est une plateforme qui permet de tester les compétences bureautiques (logiciels Microsoft Office, vitesse et précision de frappe) et linguistiques des candidats à la maison.

outils pour évaluer les compétences humaines

La résolution de problèmes, la confiance en soi, l'intelligence émotionnelle et la gestion du stress sont quelques exemples de compétences humaines qu'il est difficile d'analyser à la simple lecture d'un CV.

Les différents tests de recrutement disponible sur le marché vous permettent de déterminer les différentes compétences humaines du candidat:

- test psychotechnique pour les aptitudes logiques
- test de la personnalité pour le comportement professionnel
- test d'aptitudes cognitives pour les mécanismes d'acquisition de connaissance.

Les résultats de ces tests vous aideront à valider certains aspects de la personnalité des candidats et être en mesure de mieux évaluer la synergie potentielle avec l'entreprise et l'équipe.

Interpreto offre une série de tests psychométriques et de rapports automatisés développés en partenariat avec l'Institut de Recherches Psychologiques.

mises en situation et études de cas

Lors de certains processus de recrutement, il s'avère nécessaire d'organiser des mises en situation avec d'autres membres de l'équipe. Bien évidemment ces mises en situation ne se peuvent se faire en personne à l'heure actuelle mais on peut toujours envisager d'inclure certaines personnes de l'équipe aux entrevues vidéos pour évaluer la synergie avec les candidats.

La présentation d'un cas d'entreprise (d'une durée de 30 min environ) est également un bon moyen d'évaluer les compétences analytiques afin de cerner une problématique et de trouver les solutions adéquates. Elle permet en outre de se faire une idée sur l'aisance des candidats à l'oral et leurs aptitudes à réaliser des présentations.



vérification des références et des antécédents.

Même si vous pensez vous avoir bien cerné les candidats que vous avez passé en entrevue, il est très important de valider votre opinion auprès d'anciens employeurs avant de leur faire une offre d'emploi et pour certains postes particuliers de vérifier les antécédents. Vous devez informer les candidats de cette étape et obtenir leur consentement à ce sujet avant de procéder à la vérification des références et des antécédents.

Vous avez 2 options pour ce faire. Vous pouvez effectuer la vérification des références par vous-même et devrez dans ce cas contacter les personnes mentionnées afin d'obtenir les informations que vous souhaitez avoir et effectuer les vérifications d'usage.

Vous pouvez également choisir de faire appel à une entreprise externe, spécialisée dans ce domaine. Ceci vous permettra évidemment de gagner du temps mais aura un coût.



intégration.

Les références et antécédents ayant été vérifiés et validés, votre choix est fait. Le candidat retenu vient de signer son contrat, il est prêt à intégrer votre entreprise. Nous sommes tous conscients de l'importance de la première impression lorsque nous commençons un nouvel emploi et de l'accueil pour se sentir bien intégré dans une nouvelle équipe. C'est d'autant plus pertinent dans un contexte de recrutement à distance. Dans ce cas, une approche personnalisée correspondant à vos valeurs, à votre secteur d'activité mais également à la personnalité du nouvel employé est nécessaire. En effet, si certains se sentiront parfaitement à l'aise d'intégrer une équipe entièrement à distance, d'autres auront besoin d'être accompagnés à ce niveau. Voici donc [des conseils pour faciliter l'intégration des nouveaux employés à distance](#).

Si vous souhaitez discuter des besoins spécifiques de votre entreprise en termes de recrutement ou si vous avez des questions supplémentaires, notre équipe se fera un plaisir de vous guider.

à propos de randstad

Randstad est le leader mondial dans l'industrie des services RH. Nous aidons les gens et les organisations à réaliser leur plein potentiel en combinant la puissance de la technologie d'aujourd'hui et notre passion pour les gens. C'est notre promesse L'humain en tête.