



## Covid-19: comment les recrues du printemps 2020 sont intégrées à distance

Parce qu'il faut accompagner la croissance ou remplacer des salariés, les embauches se poursuivent dans certaines entreprises... avec succès. Si le recrutement a ralenti, voire a été interrompu dans plusieurs secteurs, notamment le tourisme, la restauration, le bâtiment et le commerce de détail, d'autres secteurs continuent de publier des annonces, de mener des entretiens avec des candidats et même d'intégrer ceux qui ont été recrutés avant ou pendant la période de confinement. « Les secteurs les plus résilients sont la santé, la banque-assurance, la technologie et, sur notre plate-forme [sur l'emploi], l'industrie », indique Jérémy Clédât, cofondateur et dirigeant de Welcome to the Jungle.

Pourquoi continuer à recruter en pleine crise sanitaire ? « Pour soutenir notre activité qui est en croissance ! Nous devons continuer à contacter et à accueillir de futurs collaborateurs. Nous menons des entretiens – par visioconférence – pour garder le lien avec les candidats qui nous intéressent, pour ne pas passer à côté des bons profils ! », témoigne Cécile Delabre, responsable des ressources humaines de Sarbacane, un éditeur de logiciels marketing basé à Lille et à Barcelone, qui recrute une quinzaine de personnes chaque année. Sur les dix postes ouverts en ce moment, cinq personnes ont été embauchées avant le confinement, dont deux sont intégrées. « Si le volume de CV que nous recevons est en légère baisse, nous avons tout de même reçu quarante CV pendant le week-end pour une annonce de stage publiée la semaine dernière... »

La visioconférence s'impose pour les entretiens de recrutement. Certains attendent la fin du confinement pour rencontrer les candidats physiquement avant de conclure. Mais, quand l'embauche ne peut pas être reportée, il faut adapter le processus. Toujours dans le secteur des nouvelles technologies, la société YouSign, qui développe une solution de signature électronique légale, organise des sessions d'intégration de trois jours chaque début de mois pour la nouvelle « promo ». Sur la trentaine de recrutements prévus en 2020, douze personnes ont déjà été intégrées, dont six à distance début avril.

### Un bilan positif

« Habituellement, nous accueillons les nouveaux embauchés à Caen, quel que soit le lieu où ils travailleront ensuite, Paris, Caen ou chez eux, car un quart de notre effectif est en télétravail permanent. Nous leur présentons la société, ses projets, les équipes, etc. Début avril, nous avons fait tout cela mais en visio avec partage d'écran. Cela s'est bien passé », raconte Antoine Louiset, cofondateur de la société. « Mais il manquait le déjeuner du premier jour, l'apéro et l'after-work, qui sont des moments importants de l'intégration... Nous nous rattraperons avec notre prochaine réunion trimestrielle qui réunit tout l'effectif dans un lieu différent pendant deux jours ! », anticipe-t-il.

Pour Antoine Louiset, cette expérience a été positive. « Elle nous a obligés à être très précis sur les informations communiquées, sur le calendrier préparé pour les nouveaux collaborateurs, etc. Nous avons été plus exhaustifs que lors d'un on-boarding [intégration] sur site, cela nous a permis de nous améliorer ! »

L'avis est tout aussi positif du côté des personnes embauchées pendant le confinement. Recrutée par l'éditeur de logiciels Sage fin 2019, Marie-Philibert Leclair devait démarrer son contrat le lundi 16 mars. Une pneumonie, vraisemblablement liée au Covid-19, a repoussé son embauche d'une semaine. Depuis, elle partage un « e-café » chaque matin avec les huit personnes de l'équipe de marketing qu'elle a intégrée. « Nous bavardons comme nous le ferions à la machine à café avant d'aborder les projets en cours. Chaque jour, j'ai un entretien d'une heure avec un membre de l'équipe ».

### Importance de la maturité numérique de l'entreprise

Malgré la distance, elle trouve que les premières interactions ont été simples et directes. « Mes collègues comme mon manager ont été bienveillants, ils ont tout fait pour que je sois bien "e-intégrée", cela m'a rassurée ». Pour une autre nouvelle recrue, Johanne Scemama, ce qui l'a rassurée c'est qu'elle connaissait déjà l'équipe qu'elle rejoignait. Elève ingénieure en deuxième année à l'Esiea, elle avait effectué un stage l'été 2019 chez ViewSonic, spécialiste des écrans et des projecteurs.

### Les chiffres

des actifs en poste et en recherche de mobilité, utilisateurs des sites d'emploi HelloWork, sont toujours enclins à postuler ailleurs, selon l'enquête Hellowork réalisée en ligne du 6 au 9 avril auprès de 1 015 personnes.

d'entre eux ont intensifié leurs recherches pendant la période de confinement.

offres d'emploi ont été postées sur le site Welcome to the Jungle entre le 23 mars et le 22 avril, soit 55 % du volume habituel d'annonces.

Début mars, la société lui a proposé de remplacer sa responsable de stage, Liliane Pereira, qui partait en congé maternité. « J'ai eu un entretien avant le confinement et j'ai démarré début avril en ligne. Ça a été facile, car je connaissais déjà l'équipe marketing, et pendant deux semaines, j'ai pu faire un point quotidien en ligne avec Liliane, avant son départ », raconte-t-elle. Habitée à travailler seule et vivant chez ses parents, Johanne partage ses journées entre ses cours et son travail, qui l'occupe d'abord à mi-temps jusqu'à ses examens. La réussite de l'intégration à distance doit beaucoup au secteur d'activité et à la maturité numérique de l'entreprise.

Processus de recrutement et d'intégration numérisés, disponibilité en ligne des formations aux outils et aux méthodes propres à l'organisation facilitent l'accueil des nouveaux embauchés. « Le 31 mars, veille de mon embauche, une personne m'a présenté les applications, les étapes administratives, les webinars à suivre, etc. De plus, je suis intégrée en binôme avec une autre personne qui comme moi démarre à distance. Nous nous entraînons, c'est très stimulant », remarque Monica Prieto, consultante avant-vente pour l'éditeur de logiciels Oracle. Recrutée mi-mars pour débiter le 1<sup>er</sup> avril, elle multiplie les réunions, les rencontres virtuelles avec ses collègues et les formations en ligne en attendant « d'entrer en action, d'être opérationnelle ! ». Tous se souviendront de cette embauche particulière.

Sophy Caulier