Quel impact la crise a-t-elle sur les recrutements ?

Croissance du chiffre d’affaires, signature de nouveaux contrats ou grosse levée de fonds ont poussé plus d’un entrepreneur à se lancer dans de nouveaux recrutements ces dernières semaines. La pandémie actuelle met-elle un coup d'arrêt au recrutement ?

Temps de lecture : minute

---

31 mars 2020

Levées de fonds réduites à peau de chagrin, stratégies de crise et ralentissement de l’économie paraissent un terreau bien peu fertile pour créer de nouveaux postes dans l’entreprise. Mais c'est l'incertitude qui est sans doute, pour le moment, le plus grand frein aux politiques RH des sociétés. Les startups se privent-elles pour autant massivement de nouveaux talents ?

Un ralentissement mais pas un véritable gel

Depuis le début du confinement, la plateforme Hunteed reconnaît que si "7*% des entreprises ont annulé leur recrutement, 53% les poursuivent en totalité ou en partie*” 40% ayant mis leurs recrutements en cours sur pause. Il faut avouer que la soudaineté de la crise et de la fermeture des entreprises a été une sacrée douche froide pour de nombreuses entreprises qui ont vu leur développement et leur croissance stoppés dans leur élan. Si l’on prend un peu de hauteur, on remarque que “*les startups financées semblent les moins impactées par la situation. Leur vision n’est pas à court terme et pour beaucoup le développement de leur produit continue. Seules les fonctions commerciales sont réellement impactées*” , explique Samuel Duransseau, marketing manager chez

Hunteed.

Du côté du cabinet de recrutement Clémentine, le constat est mitigé mais plus optimiste. “*Certains de nos clients qui travaillent dans des écosystèmes prioritaires (gestion des déchets et de l'eau, milieu hospitalier) ont mis en stand-by leurs recrutements pour se concentrer sur l’aide à apporter sur le terrain, sans pour autant les annuler. Mais j’ai encore beaucoup de clients au téléphone”* , assure Cécile Eymard, conseillère en recrutement dans l’agence. L’urgence opérationnelle oblige évidemment les entreprises à prioriser leurs besoins ou saisir certaines opportunités. “*L’éducation en ligne, par exemple, profite d’une très bonne dynamique et maintient son activité, notamment en termes de recrutement”* , ajoute Samuel Duransseau.

Recruter maintenant pour anticiper la sortie de crise

Plusieurs entreprises comme Hiflow, Komunity Web ou Data Legal Drive ont répondu positivement à un appel que nous avons lancé sur les réseaux sociaux pour savoir si les startups recrutaient toujours. “*Nous avons des contrats à honorer et malgré cette période difficile et complexe, nos clients ont plus que jamais besoin de communiquer sur les réseaux sociaux afin d'échanger et renforcer le lien de proximité avec leurs communautés*” , confie Philippe Aïn, co-fondateur de Komunity Web. L’entreprise cherche ainsi actuellement à recruter un community manager.

À lire aussi
Communication : comment prendre la parole en temps de crise?

Chez Data Legal Drive, l'heure est à la quête d'un nouveau responsable marketing. " *C'est un remplacement, nous aurons toujours besoin de ce poste à la fin du confinement*" , souligne Manon Filhol, office manager dans l'entreprise. Dans le cas de postes stratégiques, que ce soit pendant la crise ou à plus long terme, il est évident que le recrutement devra se faire.

La divergence d'attitudes face à l'incertitude dépend de nombreux facteurs : secteur d'activité, priorité à l'instant T, trésorerie de l'entreprise, place du recrutement dans l'organigramme. "*Nous croyons à une forte reprise et la deuxième partie de l'année est habituellement là où notre croissance est la plus forte*" , explique Sophie Catonné, responsable marketing chez Hiflow. Et c'est là tout l'enjeu de recruter dès aujourd'hui : faire face à la sortie de crise pour repartir avec des forces humaines déjà prêtes à redoubler d'efforts pour aider l'entreprise à remonter la pente.

"*À noter tout de même que certaines avec une trésorerie tendue*

préfèrent jouer la sécurité et non seulement gèlent les recrutements, mais également interrompent les périodes d'essai de plusieurs de leurs recrues" , ajoute Samuel Duransseau.

Les candidats sont-ils toujours là ?

Etre confiné·e chez soi constituerait-il le moment idéal pour s'imaginer un nouvel avenir professionnel, scroller la toile à la recherche de nouvelles opportunités et postuler?

"*C'est le moment parfait pour initier des conversations et avoir les gens au téléphone"* , estime Cécile Eymard, toujours sollicitée par ses clients. "*D'un point de vue pratique, il est devenu assez facile de trouver des créneaux communs car le télétravail rend les candidats déjà en poste disponibles plus simplement*" , reconnaît Manon Filhol.

Samuel Duransseau est moins catégorique. "*Malgré le fait qu'on puisse penser qu'ils sont plus disponibles pour postuler et réfléchir à l'évolution de leur carrière, les personnes actuellement en poste ne sont pas plus enclines à changer de situation professionnelle"* , constate t-il. Les cabinets de recrutement présentent deux fois moins de candidats sur la plateforme d'Hunteed et, par effet domino, deux fois moins d'entretiens sont passés.

L'incertitude concernant la durée de la crise et son impact économique jette un grand flou sur l'avenir du marché du travail. Certains candidats préfèrent ainsi rester sur leurs acquis plutôt que de lâcher leur job pour l'inconnu. Au final, cela se traduit par une recherche plus active des personnes qui ne sont pas en poste qui "*deviennent même parfois moins regardantes sur l'entreprise qui est prête à les recruter*" , poursuit Samuel Duransseau.

Des process à distance qui manquent d'humanité

Aujourd’hui, de nombreuses applications et logiciels permettent d’interagir et d’organiser des réunions, des conférences ou des webinars à distance, sans aucune difficulté ou presque (Slack, Zoom ou encore Microsoft Teams, Whereby, Bonjour.io, Google Hangout, Skype, GoTalk, Livestorm, ItsHello, 8x8, JackFruit…). Mais rejoindre une entreprise, c’est surtout intégrer une équipe et réussir à travailler avec ses collègues, comme l’explique Manon Filhol. ”*Nous organisons normalement en fin de recrutement une rencontre physique avec toute l’équipe afin de mesurer le fit humain de manière plus globale. Cet engagement de tout notre Squad qui nous permet de donner le go final sur la candidature est pour l’instant mis de côté*” .

Malgré la performance de ces outils, beaucoup d’entreprises estiment encore que “*rien ne remplace une rencontre en face à face ou que les managers ne prendront aucune décision avant une rencontre physique avec le candidat*” , reconnaît Samuel Duransseau. De son côté, Philippe Aïn s’imagine sans problème recruter et réaliser un *onboarding* en ligne. “*C’est sûrement la solution que nous allons choisir pour notre community manager”* , avoue t-il. Dans un cas extrême, les documents et le matériel seront envoyés par coursier, “*une réunion avec l’équipe sera réalisée par visioconférence et la formation aux outils sera réalisée grâce à des tutos”* . Si ce processus paraît “froid” , il constitue pourtant le quotidien de milliers de freelances qui opèrent à distance, par échange de mails et d’appels, sans toujours voir leurs clients de visu.

Anticiper l'avenir

Toutes les entreprises n’ont pas les ressources financières pour envisager un recrutement aujourd’hui. Mais, comme le rappelle Samuel Duransseau,

“*cette crise est temporaire et ne pas manquer la reprise est indispensable”* . Une fois le confinement terminé, de nombreuses sociétés devront mettre les bouchées doubles et “*les nouvelles recrues seront des ressources précieuses”* . Devoir relancer tous les process de recrutement, qui prendront entre deux et six mois, pourrait retarder les efforts concédés pendant ces quelques semaines de ralentissement.

Article écrit par Anne Taffin