

# RÉALISER VOS PROCESSUS DE RECRUTEMENT À DISTANCE

Guide complet

Michael Page



# Contenus

## Recrutements à distance: les 5 étapes



Introduction



**Attirer** les bons talents



**Évaluer** les **CV** et les **lettres de motivation**



La **technologie vidéo** au service des entretiens



Faites une **offre solide** pour retenir les meilleurs talents



**Accueillir** de nouveaux employés **à distance**



Comment nous contacter?



**Julien Gibert**  
Senior Executive Director, Michael Page

**Nicolai Mikkelsen**  
Executive Director, Michael Page



Il ne fait guère de doute que nous vivons une période sans précédent, dans un monde qui s'adapte aux réalités humaines et économiques complexes de l'épidémie de coronavirus. Il est avant tout important de souligner qu'en tant qu'entreprise, Michael Page suit les recommandations gouvernementales et prend toutes les précautions nécessaires pour s'assurer que la santé et la sécurité de ses clients, de ses candidats et de son personnel passent avant tout.

S'il est tout à fait naturel que vous ressentiez une certaine incertitude quant à vos plans de recrutement actuels, nous avons la ferme conviction que recruter les meilleurs talents reste le meilleur moyen d'affronter l'avenir et de développer votre activité. Nous pensons également que les processus établis de recrutement de nouveaux employés, notamment les entretiens en direct, doivent s'adapter rapidement aux nouvelles réalités, même à titre temporaire, tant que des restrictions en matière de distanciation sociale des pouvoirs publics sont en place.

**Afin d'aider votre entreprise à traverser cette période d'incertitude, nous avons élaboré cet eBook dont l'objectif est de vous expliquer comment réaliser un processus de recrutement efficace à distance.**

Au fil des pages suivantes, nous allons décomposer chaque étape du processus, en expliquant comment trouver, évaluer, puis intégrer les meilleurs talents dans votre équipe à l'aide de notre technologie de pointe, et comment accéder à des données de marché complètes et à plus de 40 ans d'expertise en recrutement. Chez Michael Page, nous avons déjà adapté nos principales fonctions commerciales à de nouvelles manières de travailler, en faisant du télétravail et en activant notre ensemble d'outils numériques pour garantir la poursuite de nos activités sans heurt.

L'un des nombreux avantages à faire partie de l'entreprise mondiale Michael Page réside dans le fait que nous avons déjà tiré de nombreux enseignements des expériences des autres marchés, comme le marché asiatique, qui ont dû faire face à l'épidémie plus longtemps que la Suisse. La plupart de nos marchés dans cette région reprennent déjà de bons niveaux d'activité, et font preuve d'une incroyable résilience face à cette urgence mondiale sans précédent.

Chez Michael Page, nous sommes directement confrontés à la pandémie mondiale, et nous sommes engagés à aider votre entreprise à faire face à cette situation. Nos consultants sont disponibles par e-mail, téléphone et vidéo pour vous aider dans tous vos besoins en recrutement.

Vous pouvez également nous contacter et demander un rappel en [cliquant ici](#). Avant tout, nous vous souhaitons à vous et à vos proches une bonne santé en ces temps difficiles.

Cordialement,

Julien Gibert, Senior Executive Director, Michael Page Suisse  
Nicolai Mikkelsen, Executive Director, Michael Page Suisse



## Recruter à distance

Il s'agit avant tout de bénéficier de la bonne technologie, des bons processus et du bon savoir-faire

Il ne fait aucun doute que, dans les semaines à venir, l'urgence sanitaire à laquelle la planète est confrontée aura profondément bouleversé le visage des affaires dans le monde. Nous connaissons une situation sans précédent, et l'évolution des processus et l'adaptation des approches vont être essentielles dans tous les domaines commerciaux. Même si de nombreuses entreprises auront déjà mis en place des plans d'urgence pour de telles situations, il est évident que de nombreuses inconnues entrent en jeu, forçant les professionnels de tous les niveaux à apprendre au fur et à mesure de la situation. Il est important de se rappeler qu'avant l'épidémie, le processus de recrutement était déjà en pleine évolution en raison de l'énorme accélération des technologies de recrutement. Ces dernières années, chez Michael Page, par exemple, nous avons incorporé la technologie vidéo, avec des outils tels que Skype, dans nos processus de recrutement, en vue d'accélérer ces derniers au bénéfice des clients et des candidats. Dans ce guide, nous allons décomposer le processus étape par étape et proposer des astuces et des conseils utiles de nos consultants.





## Attirer les bons talents

### Comment adapter vos stratégies de recrutement

#### **N'oubliez pas : votre image de marque reste le facteur le plus important**

Si l'urgence sanitaire mondiale nécessite clairement une modification de plusieurs domaines clés du processus de recrutement, un élément fondamental restera le même : votre image de marque est un premier élément important pour attirer les meilleurs talents. De nombreux facteurs entrent en jeu lorsqu'une personne envisage de se porter candidate à un emploi. Il est donc crucial de vous assurer que vous gérez vos paramètres contrôlables. Recruter les bonnes personnes commence bien avant l'étape d'offre du processus de recrutement, cela commence par votre image.



Cinq éléments peuvent permettre aux entreprises de se distinguer aux yeux des meilleurs talents : la culture, la flexibilité, le salaire et les avantages sociaux, et la réputation.

**Julien Gibert**, Senior Executive Director, **Michael Page Suisse**



Les candidats d'aujourd'hui sont très proactifs lorsqu'il s'agit d'évaluer soigneusement les opportunités qui se présentent à eux. C'en est fini de l'époque où le salaire était le principal facteur pris en compte par un individu en recherche d'opportunités. Maintenant, plus que jamais, les meilleurs talents recherchent une entreprise qui, non seulement, les aidera à atteindre leurs objectifs de carrière, mais qui correspond également à leurs valeurs et convictions personnelles.



## Analysez attentivement la proposition de valeur faite à vos employés (PVE)

La proposition de valeur faite à vos employés est un bon moyen de montrer pourquoi les professionnels ont tout intérêt à rejoindre votre équipe. Un bon point de départ dans le développement et l'amélioration de votre PVE consiste à identifier correctement ce que vous souhaitez lui faire dire et faire pour vous.

? Quelle est votre culture d'entreprise ?

? Pourquoi vos employés aiment travailler pour vous ?

? Que pouvez-vous offrir en termes d'avantages, de flexibilité, de formation et de développement ?

Il est important de répondre à ces questions et de les souligner dans votre PVE avant d'en faire part à l'entreprise en général et aux employés potentiels. Votre PVE doit être propre à votre entreprise et, si elle reflète vraiment la manière de travailler au sein de cette dernière, elle attirera les talents appropriés.



## Cinq moyens de mieux promouvoir votre marque

### 1 Ayez une mission, un objectif et un ensemble de valeurs clairement définis

Investissez du temps dans la création d'une présentation de la marque qui donne un aperçu des valeurs de votre entreprise et de ses ambitions. Présentez l'historique et la culture de votre entreprise, et assurez-vous que les candidats puissent y avoir accès. Lorsque des professionnels adhèrent à votre mission, votre objectif et votre ensemble de valeurs, les opportunités de travail avec votre marque leur sont alors plus attrayantes.

### 2 Partagez le parcours et les objectifs de votre entreprise

Quel que soit l'endroit où se trouve votre entreprise, ou bien où vous en êtes en regard de vos objectifs, si vous communiquez clairement la manière dont vous surmontez les défis et partagez votre parcours et vos objectifs dans leur globalité, les professionnels croiront davantage en votre entreprise.

### 3 Concrétisez vos communications externes en interne

La proposition de valeur à vos employés échouera si le retour de vos employés actuels ne correspond pas à la marque et à la culture que vous vendez en externe. Indiquez clairement que l'entreprise est engagée auprès de ses employés et apporte activement des changements pour s'assurer de leur bonheur et de leur engagement à leurs postes.

### 4 Investissez dans des points de contact externes de qualité

La manière dont les personnes interagissent avec votre site Web, vos réseaux sociaux, vos descriptions de poste, voire vos processus d'entretien, est essentielle pour donner le bon ton et faire passer le bon message. Les meilleurs talents sauront en faire usage et les utiliseront pour avoir une idée de ce que c'est que de travailler pour votre entreprise.

### 5 Défendez une proposition de valeur claire

À quel point votre proposition de valeur vend-elle vos produits ou services ? Il est fondamental que votre proposition de valeur démontre votre compréhension du client à travers des arguments de vente clairs. Plus votre proposition de valeur est forte et mieux vous soulignez la qualité que vous offrez, plus votre entreprise est attrayante.

## Comment rédiger une bonne description de poste

Pour attirer les meilleurs talents du marché actuel, il est important pour les entreprises de raconter une histoire. Les employeurs ne doivent pas se contenter du processus traditionnel consistant à parler simplement du poste. Il est important que vous compreniez la nécessité de vendre votre stratégie à long terme. Une bonne description de poste peut jouer un rôle clé dans ce processus.



La plupart des marchés au sein desquels nous recrutons manquent toujours incroyablement de compétences et de talents. Par conséquent, votre marque, votre annonce et votre description de poste doivent vous distinguer des autres options mises à la disposition des candidats.

**Nicolai Mikkelsen**, Executive Director, **Michael Page Suisse**



Il est absolument primordial de bien rédiger une description de poste. Il est important qu'elle prenne vie afin que tout candidat potentiel puisse s'imaginer travailler pour votre entreprise, comprendre les avantages de la candidature, et adhère à la culture et à l'objectif de l'entreprise.

**En consultant une description de poste, les candidats souhaitent obtenir des réponses aux questions suivantes :**



Que fait l'organisation ?

Quel est son **objectif** et sa **mission** ?

Que souhaite **accomplir** l'entreprise et **comment** ?

Où en est l'entreprise dans son parcours ?

De quelle manière le poste s'inscrit-il dans ce parcours ? Comment la culture d'entreprise est-elle définie ?

Y a-t-il des modèles d'exemplarité dans l'entreprise ?



## Évaluer les CV et les lettres de motivation

### Les candidats ont-ils les bonnes aptitudes et compétences ?

Lors d'un processus de recrutement, les CV et lettres de motivation que vous recevez de la part des candidats pour un poste constituent la base de votre liste de présélection et fournissent un premier aperçu de votre nouvel employé ou vos nouveaux employés potentiel(s).

### Que rechercher dans un CV ?

En cas de recrutement pour un poste permanent, il est important de tenir compte de ce qui suit :



Le CV est-il fluide ?



Le candidat a-t-il progressé dans sa carrière après chaque poste occupé ?

Y a-t-il un signe de stagnation sur le CV ? Cela peut ne pas être un bon signe pour un poste évolutif, à moins qu'il y ait une raison valable.



Les CV doivent être examinés en fonction de l'objectif du poste. Par exemple, si vous cherchez à recruter pour un poste évolutif, avec la perspective que le candidat évoluera rapidement, vous devez vous concentrer sur son parcours de carrière jusqu'à présent.

**Julien Gibert**, Senior Executive Director, **Michael Page Suisse**

Si vous cherchez à recruter quelqu'un pour ses compétences uniques, il est probable sa carrière soit plutôt constante. Par conséquent, examinez :



L'**expérience** qu'il a mise en évidence



S'il a fait appel aux **compétences** que vous recherchez

















La **durée** pendant laquelle il a occupé son poste actuel

Lorsqu'elles recrutent pour des postes temporaires, certaines entreprises sont découragées par les CV qui mentionnent de nombreux postes, notamment des contrats à plus court terme. Cependant, cela n'est pas une mauvaise chose pour un emploi temporaire. Les passages d'un contrat à un autre sans interruption par un candidat peuvent laisser suggérer qu'il a accompli sa mission avec succès et qu'il est suffisamment bon pour occuper directement un autre poste.

Il est important de se rappeler que le CV sert de vitrine pour un candidat, et que l'analyse de son expérience doit être approfondie lors de la phase des entretiens.

## Comment identifier rapidement un bon CV ?

Lorsque vous évaluez un CV, utilisez la checklist ci-dessous pour savoir si le CV que vous étudiez est susceptible de correspondre à votre poste.

Format clair et présentable 	 A-t-il les capacités requises qui peuvent s'appliquer au poste ?
Compétences transférables 	 A-t-il fait appel à des produits, systèmes et processus similaires ?
Temps passé aux postes précédents 	 A-t-il pris part au changement dans d'autres entreprises ?
Principales réalisations au cours de la carrière 	 A-t-il des compétences uniques que vous souhaiteriez intégrer ?
Expérience précédente de marchés similaires sur lesquels il a travaillé 	 A-t-il travaillé avec une base de clients similaire ?
Cours de formation professionnelle et qualifications 	 Quel est son niveau de qualification pour le poste ?
Performance vs. objectifs de résultats 	 A-t-il été efficace à ses postes précédents ?

## La technologie vidéo au service des entretiens

### Adaptez votre approche pour communiquer avec les candidats à distance

L'un des changements fondamentaux du processus de recrutement découlant de l'urgence sanitaire mondiale est un basculement vers l'utilisation de la technologie vidéo pour réaliser des entretiens. Chez Michael Page, cela fait un certain nombre d'années que nous utilisons la technologie vidéo, ce qui nous permet d'évaluer plusieurs candidats pour des postes à distance. Cependant, avec les directives de distanciation sociale mises en place par les pouvoirs publics indiquant que les personnes doivent éviter tout contact direct non nécessaire et isoler leurs familles, apparaît désormais la nécessité d'utiliser l'entretien par vidéo pour toutes les étapes du processus, qu'il y ait une, deux, voire trois étapes. Par conséquent, comment mener à bien cette tâche?



#### Élargissez vos options de technologie

Le marché des appels vidéo est vaste et propose diverses applications, comme Zoom, Skype et Microsoft Teams pour n'en citer que trois. Au lieu d'adopter une plateforme plutôt qu'une autre, il est intéressant d'avoir accès au plus grand nombre possible, étant donné que les professionnels n'auront pas tous accès aux mêmes plateformes eux-mêmes. Si l'entreprise ne privilégie pas encore de fournisseur de technologie vidéo, parlez-en à votre équipe informatique dès que possible. Cela est important car vous devrez vous assurer que la/les plateforme(s) que vous adoptez est/sont conforme(s) à votre sécurité informatique interne et peu(ven)t être configurée(s) de manière à être utilisée(s) sur vos systèmes de Cloud à distance.





### Adaptez votre approche de l'entretien

Même le responsable du recrutement le plus expérimenté devra adapter son approche de l'entretien lorsqu'il basculera vers un modèle à distance. Même si la plupart des plateformes d'entretien par vidéo offrent généralement une bonne qualité visuelle et sonore, cela ne reproduira jamais complètement le fait d'être dans la même pièce qu'une personne, et ne permettra pas de réagir au langage facial et corporel et d'établir un rapport de la même manière. Même si vous devez avoir connaissance des limites de l'entretien par vidéo, faites en sorte de ne pas trop le considérer comme un obstacle. Un entretien doit se dérouler à peu près de la même manière que s'il avait lieu en personne, vous permettant de couvrir les aspects fondamentaux que sont l'évaluation des compétences et les questions sur l'expérience et l'intégration à l'équipe. N'hésitez pas à incorporer un élément de conversation informel, tout comme vous le feriez en personne pour briser la glace et en savoir un peu plus sur la personnalité du candidat.



### Posez des questions sur le télétravail

L'une des questions clés à poser est la manière dont le candidat se sentirait en travaillant à distance dès sa prise de poste, jusqu'à ce que les restrictions gouvernementales en matière de distanciation sociale soient levées. Il peut même donner des exemples sur la manière dont il considère cette situation à son poste actuel ou s'il a de l'expérience en matière de travail flexible ou dynamique où le télétravail a été proposé par un employeur. Bien sûr, un manque d'expérience en télétravail ne doit jamais constituer un obstacle lors du recrutement d'un candidat, mais il est important de comprendre de quelle manière un employé potentiel l'aborderait dans à son nouveau poste.

## Conseils pratiques pour l'entretien par vidéo



### Alimentation, connexion et appareil

Cela peut sembler évident mais si vous utilisez un ordinateur portable, assurez-vous qu'il est correctement chargé ou branché avant l'entretien. En effet, une coupure en plein milieu d'une conversation n'est jamais souhaitable.

Assurez-vous également de choisir un emplacement doté d'une connexion Internet fiable. Les ordinateurs portables et de bureau sont préférables aux tablettes et téléphones portables, tout en sachant que les candidats n'ont pas tous accès à tous les types de technologie. Par conséquent, n'hésitez pas à adapter l'entretien sur un plus petit appareil si nécessaire.



### Lumière, arrière-plan et tenue vestimentaire

Essayez d'aménager l'espace afin de bénéficier d'une bonne source de lumière naturelle. Sinon, assurez-vous de disposer d'un éclairage puissant au-dessus de votre tête et légèrement derrière. Les ombres peuvent modifier l'image et vos interlocuteurs souhaiteront vous voir clairement. Un arrière-plan uni et de couleur claire est préférable. Évitez de vous installer devant votre papier peint, votre bibliothèque ou des affiches. Traitez l'entretien par vidéo de la même manière qu'un entretien normal. Ne portez pas de t-shirt et de jean juste parce que vous n'êtes pas dans un cadre formel. Vous devez vous organiser et avoir l'air aussi professionnel que si vous vous rencontriez en personne.



### Distractions

Restez à l'écart de toute distraction lorsque vous vous asseyez pour mener un entretien. Choisissez une pièce au calme et assurez-vous que toute personne éventuelle pouvant se trouver à proximité est informée qu'elle ne devra pas vous interrompre.



### Caméra

Assurez-vous que votre caméra se trouve au niveau de vos yeux. Si elle est trop élevée, vos interlocuteurs verront le haut de votre tête et, si elle est très basse, votre visage sera déformé. Le candidat devra voir votre tête et vos épaules clairement. Par conséquent, ne vous asseyez pas trop près ou trop loin de la caméra. Durant l'entretien, ne commettez pas l'erreur de regarder la personne à l'écran. C'est vrai, lorsqu'elle vous parle, vous devrez capter les signes du langage corporel, mais lorsque vous posez des questions, essayez de regarder la caméra.



### Faites une pause avant de parler

Souvent, devant une caméra, on remarque un décalage. Comme sur les radios d'information, c'est une bonne idée d'attendre quelques secondes avant de répondre à une question en cas de décalage. Couper la parole à votre interlocuteur n'est évidemment pas ce que vous souhaitez.

“

Depuis que les mesures de distanciation sociale gouvernementales ont été mises en place en mars, la plupart de nos clients ont adopté des outils vidéo pour poursuivre les processus. Nous pouvons vous aider sur ce point, notamment durant les premières étapes de filtrage. Certaines entreprises ont également accéléré le processus de prise de décision, en sacrifiant ou réduisant l'entretien final avec les parties prenantes de la direction, à condition que le responsable du recrutement ait suffisamment confiance dans le candidat.

**Julien Gibert,**  
Senior Executive Director,  
**Michael Page Suisse**

“

C'est une situation terrible mais également l'occasion pour les entreprises de commencer à adopter la technologie et à l'utiliser pour l'avenir. Certaines entreprises travaillent ainsi depuis des années, et le travail dynamique attire les talents dynamiques. Le droit est l'un des domaines les plus « traditionnels » et aurait bien besoin d'un chamboulement. Il s'agit peut-être de ce dont nous avons besoin pour que la profession adopte la technologie et adapte ses entreprises et ses processus de recrutement à l'avenir.

**Nicolai Mikkelsen,**  
Executive Director,  
**Michael Page Suisse**





## Faites une offre solide pour retenir les meilleurs talents

Plus que jamais, l'argent n'est plus le seul aspect en jeu

Lorsque la concurrence pour les meilleurs talents est féroce, il est important de retenir les personnes que vous souhaitez grâce à une offre solide. Cependant, ce qui constitue une bonne offre pour une personne peut ne pas nécessairement plaire à une autre. Cela rend difficile la concurrence pour les meilleurs talents, notamment sur les marchés présentant peu de candidats. C'est là que le débat salaire contre avantages fait souvent son apparition.

L'enthousiasme et la positivité sont extrêmement importants lorsque l'on formule une offre d'emploi.

**Nicolai Mikkelsen**, Executive Director, **Michael Page Suisse**

### Salaire

Si un candidat vous convient, il est essentiel que vous vous assuriez d'évaluer l'ensemble de ses compétences et son expérience par rapport au taux du marché. Il est rare pour un candidat d'accepter une offre purement basée sur le salaire, mais ses exigences dépendront du stade auquel il se trouve dans sa vie et d'autres circonstances personnelles. Cependant, si vous commencez par une offre qui est trop faible, vous risquez de perdre ce candidat, qui sera recruté par un concurrent. Consultez nos [études de rémunération](#) pour obtenir plus de détails sur les salaires moyens pour des postes clés dans nos secteurs.

### Avantages

Ce qui distingue une offre, ce sont les avantages mis en évidence en plus du salaire. Notamment si l'offre en question présente une liste complète des principaux avantages et des avantages uniques proposés. En général, les avantages peuvent inclure des politiques de travail dynamique et flexible, des jours de congés les jours d'anniversaire ou des politiques favorisant l'emploi du vélo pour se rendre au travail, pour n'en citer que quelques-uns. Dans le climat actuel, vous devrez étudier ces avantages en tenant compte du fait qu'il sera peut-être nécessaire de réaliser le travail chez soi pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois. Certains de ces avantages pourraient entrer en jeu une fois les restrictions gouvernementales levées et lorsque la population active retournera au bureau et commencera à se déplacer à nouveau.

## Formuler une offre exceptionnelle en quatre étapes

### 1 Résumé

Suivant la décision selon laquelle vous souhaiteriez offrir le poste, résumez pourquoi ce candidat a été sélectionné et pas un autre. Ensuite, reprenez brièvement les raisons pour lesquelles le poste correspond aux besoins du candidat et pourquoi. Insistez sur le fait que votre poste lui correspond bien.

### 2 Confirmation

Après avoir fait un résumé, confirmez ce que le candidat pense du processus et de son expérience avec l'entreprise. Assurez-vous tout d'abord que les raisons pour lesquelles il souhaite changer d'emploi ont toujours lieu d'être et que ce poste répond à ses besoins.

### 3 Détails

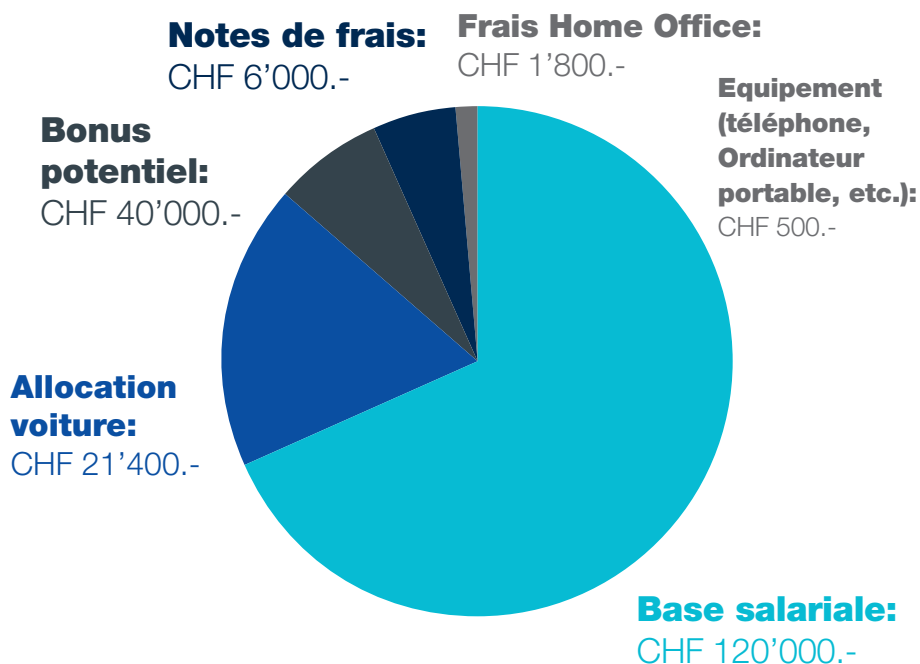
Ensuite, passez en revue les détails de l'offre, notamment le poste et les responsabilités, la structure hiérarchique et la manière dont le professionnel peut participer directement aux buts et objectifs généraux de l'entreprise.

### 4 Rémunération

Enfin, faites part du salaire complet et des avantages sociaux au candidat, notamment du salaire et des valeurs monétaires des avantages sur l'offre. Si possible, illustrez cela de manière à répéter le montant total plutôt que de vous concentrer purement sur le salaire de base.

#### Salaire fixe et variable Total d'un chef de zone:

189'700.-





## Accueillir de nouveaux employés à distance

**Il est tout à fait possible d'accueillir un nouvel employé comme il se doit à distance**



### Préparez l'arrivée du nouvel employé

On oublie parfois cette étape, mais elle est encore plus importante lors de l'accueil à distance d'un employé. Tout se résume à une question clé : que voulez-vous que votre nouvel employé fasse le premier jour ? Il faudra lui envoyer un e-mail de bienvenue une semaine ou deux avant sa prise de poste pour le lui indiquer. Renseignez-le sur la marche à suivre pendant les premières semaines. Décomposez la première semaine du lundi au vendredi, chaque jour étant divisé et structuré en tâches du matin et de l'après-midi. Cela lui permettra de se préparer mentalement et de savoir clairement à quoi s'attendre une fois qu'il aura commencé à travailler.

Vous devrez également lui fournir les coordonnées d'une personne à contacter (son supérieur hiérarchique ou le département des ressources humaines) en cas de question. Guidez-le également à travers votre plateforme d'apprentissage numérique, si vous en avez une. Si possible, associez-le à un compagnon de travail ou à un mentor afin de l'aider dans ses débuts. En plus de représenter une mine de connaissances, les mentors peuvent jouer un rôle clé dans l'évolution personnelle et professionnelle d'un nouveau venu. Leur rôle est crucial car ils aident les nouveaux employés à s'orienter dans leur nouvel environnement, il convient donc d'y penser dès la phase de préparation. Envoyez-lui le livret d'accueil de votre entreprise ou fournissez-lui des liens menant vers des ressources liées à son poste. Tout ceci l'aidera à s'inscrire pleinement dans la culture, la vision et les valeurs de l'entreprise.



### Les outils informatiques

Une fois la phase de préparation terminée, assurez-vous que votre nouvel employé est en mesure de travailler à distance. Allez-vous lui fournir un ordinateur portable et un téléphone professionnels ou devra-t-il s'en procurer lui-même ? Il est important d'être clair sur ce genre de détails dès le départ. Vous devez également vérifier qu'il dispose d'un espace de travail adapté et d'un accès à une connexion internet fiable. Si possible, permettez-lui de contacter une équipe ou une personne du département informatique qui pourra l'aider au début de son processus d'intégration. Cela peut prendre la forme d'une série de réunions ou d'un portail en ligne dédié. Enfin, n'oubliez pas la sécurité de votre entreprise. Assurez-vous donc que le nouvel arrivant connaît bien vos politiques informatiques et se connecte par l'intermédiaire d'un réseau VPN sécurisé.



### Établissez des lignes de communication claires

Certains nouveaux venus peuvent travailler seuls dans leur environnement et se sentir coupés du monde sans communication régulière. Cela est d'autant plus vrai qu'il est peu probable qu'ils aient rencontré beaucoup de leurs collègues en personne, si ce n'est peut-être pendant le processus de recrutement.

C'est pourquoi il est essentiel d'organiser une série d'appels vidéo ou téléphoniques avec les personnes clés de l'entreprise au cours des premiers jours. Il existe une multitude de bons outils à utiliser, tels que Microsoft Teams, Zoom et Skype, pour n'en citer que quelques-uns. Cela aidera le nouveau venu à mieux comprendre la façon dont son poste s'inscrit dans la stratégie globale de l'entreprise et l'aidera à établir des relations plus solides.



## Faites régulièrement le point

Il est toujours bon de faire régulièrement le point avec un nouvel employé, et cela est encore plus nécessaire lorsqu'on l'accueille au sein de l'entreprise à distance plutôt qu'en personne et en présence d'autres membres de l'équipe. Il est important de trouver un équilibre entre la création de lignes de communication ouverte claires et le fait de donner à quelqu'un l'impression d'être soumis à un micro-management, même à distance. Pendant la première semaine environ, une mise au point quotidienne est indispensable, mais pourra être rendue moins fréquente par la suite, en particulier à mesure que votre nouvel employé apprendra à connaître ses collègues et multipliera les voies de communication au sujet des projets et des priorités. Appuyez vos appels vidéo ou vos conversations téléphoniques par des actions claires par e-mail : cela vous permettra également de disposer d'un support auquel vous référer lors de votre prochaine mise au point. Il est également important que la formation d'accueil soit variée. Des journées interminables de formation à la conformité, par exemple, ne seront pas motivantes. Veillez à ce que la proposition de valeur faite aux employés de votre entreprise soit au cœur de votre formation, et faites de votre mieux pour la concrétiser et la rendre pertinente aux yeux du nouveau venu.



## Formulez des commentaires sur ses performances

Bien qu'il s'agisse d'une situation unique, le processus de probation remplit toujours la même fonction en permettant aux deux parties de décider si le poste est bien adapté et si le nouvel employé répond aux attentes. Toutefois, il est évident que vous devrez peut-être tempérer certaines attentes ou tenir compte de certains éléments du poste, étant donné la configuration inhabituelle du poste à distance et le fait que la formation ou l'observation peuvent être rendues plus difficiles par l'éloignement. Il est également judicieux d'obtenir de votre nouvelle recrue des commentaires sur le programme d'intégration dans son ensemble : vous pourrez ensuite intégrer les enseignements tirés dans le processus lors de la prochaine intégration à distance d'un employé.



## Pourquoi collaborer avec nous ?

Dans un environnement commercial en constante évolution, nous sommes flexibles dans notre approche du recrutement pour répondre au mieux aux besoins et attentes de la main-d'œuvre changeante. Nous fournissons à nos clients un service local et spécialisé soutenu par un réseau de plus de 900 consultants, répartis sur 27 sites au Royaume-Uni et présentant plus de 20 disciplines. Nous sommes présents au Royaume-Uni depuis plus de 40 ans et notre accès à des données de marché exclusives constitue le moteur de nos propres stratégies de recrutement et de celles de nos clients pour garantir les processus les plus efficaces. De plus, nous utilisons notre position établie sur le marché pour permettre l'accès à des ensembles étendus d'annonces en ligne fortement axés sur la diversité et l'inclusion. Notre objectif est d'établir des partenariats solides et durables avec nos clients pour garantir la réussite de leur entreprise et aider les professionnels à atteindre leur plein potentiel.



### Une technologie de recrutement de pointe

- 1 Nous garantissons la visibilité des postes vacants de nos clients, nous assurant ainsi qu'ils peuvent être consultés par les meilleurs talents.
- 2 Nous garantissons une rapidité de réponse et une qualité des candidats sans égal.
- 3 Nous communiquons les annonces auprès des candidats et entrons en contact avec eux avant nos concurrents.

### Des connaissances uniques sur les données du marché

- 1 Nous avons accès à des données détaillées sur les salaires, en examinant les fourchettes annoncées par lieu et en les comparant aux taux proposés.
- 2 Nous pouvons visualiser le marché des candidats actifs et le comparer avec la demande de publicité au niveau agrégé et au niveau des titres de poste, en indiquant les salaires et les lieux.
- 3 Nous fournissons des analyses de marché à la fois pour des raisons stratégiques internes et pour apporter une valeur ajoutée à la proposition de valeur de nos clients.



## Comment nous contacter?

Nous avons conscience de l'adaptation dont vous et votre entreprise avez du faire preuve suite à cette situation inédite et nous sommes là pour vous soutenir. Nos consultants sont disponibles par email, téléphone et vidéo pour vous accompagner dans chacun de vos besoins en recrutement. Dans le cadre d'une première discussion confidentielle, contactez votre bureau Michael Page pour parler à un recruteur spécialisé dans votre fonction, secteur et région.

Sélectionnez votre division dans la liste et commencez votre processus de recrutement dès aujourd'hui.

[Banking & Financial Services](#)

[Commodity Trading](#)

[Engineering](#)

[Finance & Accounting](#)

[Healthcare & Life Sciences](#)

[Human Resources](#)

[Information Technology](#)

[Interim Management](#)

[Legal & Compliance](#)

[Procurement & Supply Chain](#)

[Property & Construction](#)

[Sales & Marketing](#)

[Tax & Treasury](#)

**Demander  
un rappel**

