

ebook



ITTE
GROUP

Réussir votre recrutement.

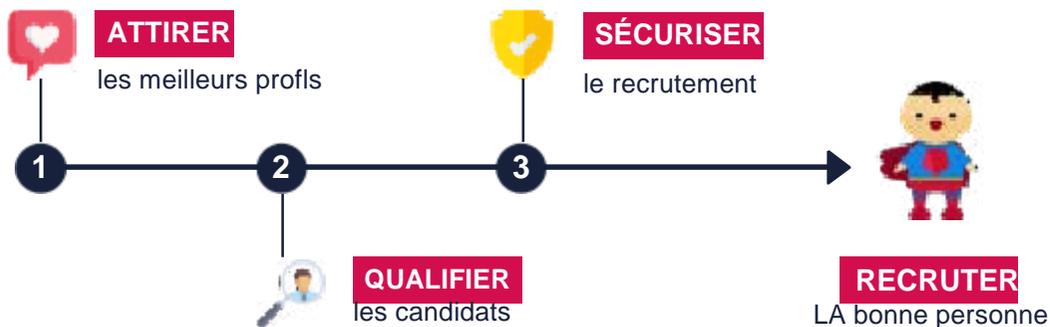
ITTE Consulting

Ensemble au service de la performance avec une nouvelle expérience du recrutement

Introduction.

Nous sommes tous d'accord pour convenir qu'un recrutement réussi se traduit par **l'intégration dans vos équipes de LA personne** qui disposera à la fois des **compétences** attendues pour le poste et d'une **personnalité en adéquation** avec l'ADN de votre entreprise... « **Plus facile à dire qu'à faire** » ;)

Pour atteindre cet objectif, **plusieurs étapes** sont nécessaires :



Nous vous proposons dans cet ebook d'éclaircir chaque étape, ce qui fera de votre recrutement, un **recrutement réussi** :)



La réflexion avant l'action.

Beaucoup d'entreprises n'accordent que trop peu d'importance à cette étape de réflexion préalable... Il s'agit pourtant de la base d'un recrutement réussi... Définir votre besoin, le profil de poste recherché, les différentes étapes que vous souhaitez mettre en place pour valider vos candidats etc. est indispensable avant d'entamer quoi que ce soit.

①

Définissez précisément votre besoin en recrutement.

L'objectif est de **cerner au mieux vos attentes** concernant le profil recherché et le poste en lui-même.

Un besoin en recrutement bien défini vous permet de **gagner du temps, de l'argent, de limiter le risque d'erreur**. Afin d'avoir une vision globale de vos besoins et attentes, **réunissez-vous en petit groupe** (dirigeant, N+1, DRH, collègues du même service etc.) et réfléchissez ensemble : le **type de contrat**, les principales **missions**, les **compétences** attendues, les **traits de personnalité** recherchés, le **budget** ...

②

Rédigez une offre d'emploi qui vous ressemble.

Le marché de l'emploi a évolué. Aujourd'hui ce ne sont plus seulement les entreprises qui recherchent **LE bon candidat** ; mais aussi les candidats qui recherchent **LA bonne entreprise** : celle qui donnera du **sens** à leur métier et répondra à leurs **valeurs**.

L'offre d'emploi est la **première image qu'ont les candidats de vous**. La rédaction de votre offre doit être étudiée et **reféter correctement l'image de votre entreprise**. **Objectif** : vous rendre **attractif** (sans en faire trop) et **vous démarquer** de vos concurrents.

③

Définissez un processus de recrutement qui vous correspond.

Quelles **étapes** vont vous permettre de **trouver et valider LA bonne candidature** ? Réseaux Sociaux ? Site d'offres d'emploi ? Recrutement via CV et lettre de motivation ? Entretiens tel et physiques ? Si oui, combien ? Tests de personnalité ? Si oui, lesquels ? etc. Autant de questions à vous poser avant de lancer votre campagne de recrutement.

Les processus de recrutement ne sont **pas forcément les mêmes d'une entreprise à l'autre**, l'important est de trouver celui qui **s'adaptera** le mieux à votre mode de fonctionnement.



Attirer les meilleurs profs.

Attirer les candidats sur votre offre d'emploi et surtout les amener à postuler est l'étape cruciale pour la réussite de votre recrutement. Pourquoi ? Et bien tout simplement parce que **pas de candidats = pas de recrutement** ... ! Il est donc important de **difuser votre offre au bon endroit au bon moment** et de faire de votre entreprise une **entreprise où l'on a envie de s'investir**.



OPTIMISEZ VOTRE STRATÉGIE DE DIFFUSION

Page carrière ? Sites offres d'emploi institutionnels (concours.sn, ...) ? Sites offres d'emploi généralistes (itteconsulting.com, Itteintérim, senejob ...) ? Spécialisés ? Réseaux sociaux ? Cooptation ?

L'idée n'est pas de choisir un seul et unique moyen de diffuser son offre. **Multiplier ses canaux de diffusion** entraînera certes, un tri de CV un peu plus important, mais vous donnera surtout de **meilleures chances d'approcher le candidat "idéal"**.

TRAVAILLEZ VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

La concurrence dans le recrutement est réelle, les entreprises doivent, aujourd'hui, **redoubler d'efforts pour attirer les meilleurs talents et les garder...** Travailler sa **marque employeur** est désormais un enjeu crucial. **Ce qui se fait à l'intérieur doit se voir à l'extérieur** : c'est ainsi que l'on peut résumer l'objectif de la marque employeur. Communiquez sur la **culture de votre entreprise**, vos **valeurs**, montrez les **coulisses**, les **locaux**, les **événements internes**, donnez la parole aux **collaborateurs**...



ITTE Consulting

Ensemble au service de la performance avec une nouvelle expérience du recrutement



Qualifier les candidats.

Le tri des candidatures est une étape délicate dans un recrutement. Comparer des profils à la simple lecture d'un CV et d'une lettre de motivation n'est pas une tâche facile, loin de là : certains profils sont très similaires et d'autres, au contraire, sont très différents ... **Comment trier efficacement vos candidatures en limitant le risque de passer à côté d'un bon candidat H/F ?**

TRIEZ VOS CANDIDATURES DE FAÇON OBJECTIVE

De nombreux **biais de perception** peuvent venir **polluer la qualification** de vos candidatures : « Il a changé 2 fois de job en 3 ans » = « Il est instable » ; « Elle a travaillé dans cette entreprise » = « C'est qu'elle est comme ci » etc. Chaque personne intervenant dans le processus de recrutement peut avoir un avis différent sur un même CV...

Alors un conseil : **ne tombez pas dans le piège** et **qualifiez des candidatures de manière factuelle** grâce au profil de poste que vous avez préalablement établi.

NE LAISSEZ PAS DE PLACE AU DOUTE

A la lecture du CV et/ou de la lettre de motivation d'un(e) candidat(e) (si vous recrutez par ces moyens) vous vous dites que ce/cette candidat(e) est intéressant(e) mais vous pensez qu'au vu de ses expériences il ou elle n'a pas dû acquérir telle ou telle compétence ou bien encore la lettre de motivation, peut-être « bateau », ne vous a pas convaincue mais ses savoir-faire semblent correspondre au poste... **Ne laissez pas de place au doute**, convenez d'un **échange téléphonique** et **posez-lui toutes vos questions** afin d'être sûr(e) de votre décision.



quelques chiffres

82%

des recruteurs jugent le savoir-être comme le critère de recrutement le plus important

52%

des recruteurs passent moins de 30 secondes sur un CV

7%

des recruteurs jugent la lettre de motivation comme « Très importante »



Sécuriser votre recrutement.

Vos candidatures sont triées, des **profils intéressants sont ressortis**. Reste maintenant à confirmer ou infirmer votre premier ressenti sur ces candidatures. Voici quelques **actions/outils d'aide à la prise de décision** que vous pouvez mettre en place dans votre processus. Objectif : **avoir tous les éléments en main pour votre choix final**.



L'ENTRETIEN FACE À FACE

Suite aux entretiens téléphoniques de présélection vous aurez épuré votre shortlist de candidats et **choisi ceux que vous souhaitez rencontrer**. Cette rencontre est l'occasion de présenter aux candidats votre **entreprise**, vos **locaux**, vos **produits** et vos **collaborateurs** afin de voir si celui-ci arrive à **se projeter**. C'est également le moment de parler de manière plus approfondie du **poste**, de ses **missions** et de mieux vous rendre compte de la **personnalité**. N'oubliez pas, **plus vous mettez le candidat à l'aise plus celui-ci se dévoilera de manière transparente**. Préférez une ambiance détendue à un entretien trop austère.

L'ENTRETIEN TÉLÉPHONIQUE DE PRÉSÉLECTION

L'entretien téléphonique de présélection est le **premier échange** que vous aurez avec vos candidats. Cet entretien a plusieurs objectifs : faire connaissance et **se découvrir mutuellement**, s'assurer que votre candidat(e) ait **bien compris les modalités du poste** et enfin **lever d'éventuels doutes** que vous pourriez avoir. Pour que cet échange soit déterminant et vous aide dans votre prise de décision prévoyez **30 à 45 minutes** durant lesquels vous balaierez les différents points que vous **aurez préalablement choisi d'aborder**.





LA PRISE DE RÉFÉRENCES

Avoir l'avis d'un ancien employeur sur un(e) candidat(e) peut s'avérer utile pour **sécuriser au maximum votre recrutement**. **ATTENTION**, vous n'avez **pas le droit d'effectuer des prises de références sans l'autorisation du ou de la candidat(e)**, c'est la loi. Une fois l'accord donné, vous pourrez vérifier les **raisons de son départ** ; le **poste occupé** ; les **missions** ... (Attention **pas de questions à caractère discriminant**). Notez tout de même que la prise de références est à prendre « **avec des pincettes** », il ne s'agit que d'un **outil supplémentaire d'aide à la prise de décision**.

LES TESTS DE PERSONNALITÉS

L'objectif des tests RH pour les recruteurs est double : **vérifier que le profil du candidat s'accorde avec le poste** à pourvoir et **confirmer son ressenti sur sa personnalité**. Les résultats des tests **ne sont pas à prendre au pied de la lettre**, ils doivent être impérativement considérés par les recruteurs comme une **base d'échange pour un prochain entretien**. Les tests de personnalité sont un **excellent outil** à mettre en place lors d'un processus de recrutement à **condition de bien savoir les utiliser et les interpréter...**



Bravo, vous avez recruté ;)

Non non, on ne s'arrête pas en si bon chemin !

WELCOME

Dernière étape : Soigner l'intégration.

Recruter le bon candidat c'est bien, le garder c'est mieux ;)

Dernière étape de tout recrutement réussi, elle est souvent négligée par manque de temps. Alors attention... une **bonne intégration est primordiale** !

Outre la **partie administrative** inhérente à toute nouvelle signature de contrat, il faut **organiser l'arrivée du nouveau collaborateur** afin qu'il se sente accueilli et surtout bienvenu !

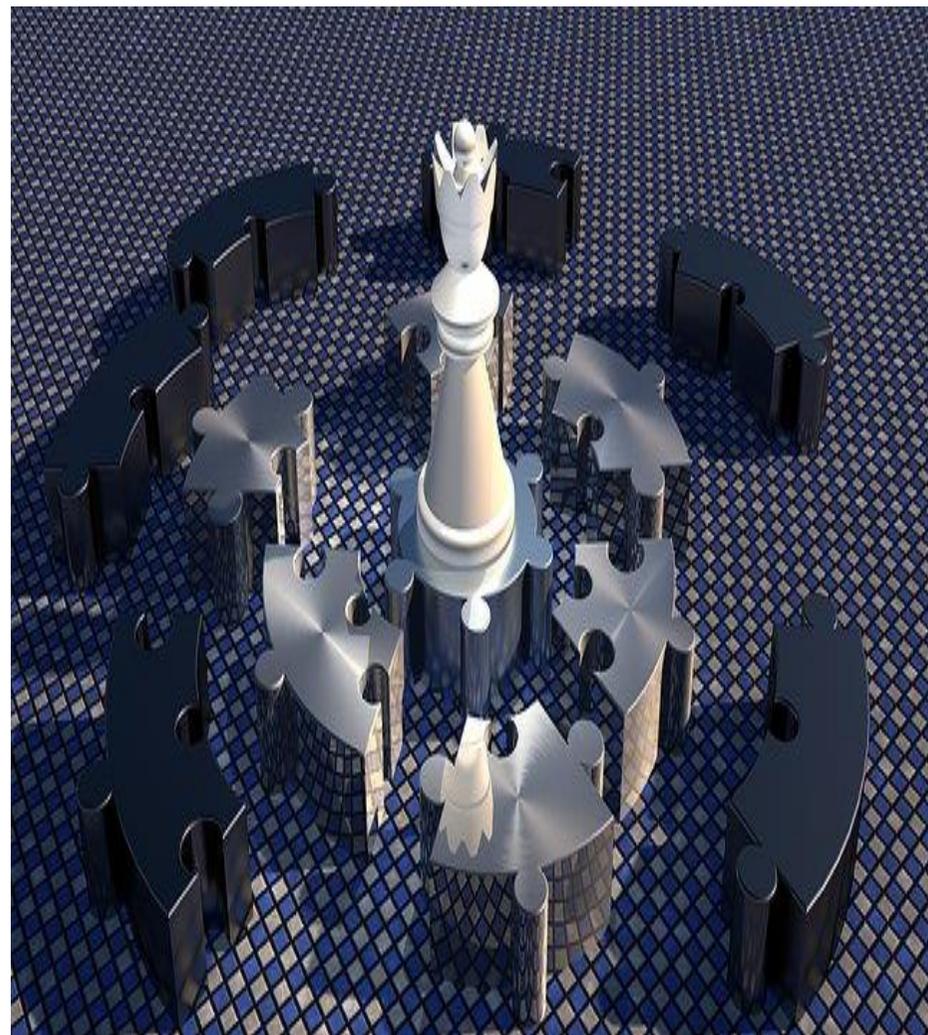
Cela passe par une **visite des locaux** et une **présentation des collègues** mais également par un souci d'**accompagnement au quotidien les premières semaines**. Proposez des **repas en commun**, renseignez-le sur les **habitudes de son équipe** et prévoyez des **entretiens réguliers** au cours de sa période d'essai pour **recueillir ses impressions** et **faire le point sur les missions** du poste et ses compétences. Si vous le pouvez, proposez lui un **tuteur** qui l'aidera dans son **intégration quotidienne** et qui sera présent pour **répondre à ses questions** sur le fonctionnement de votre structure.

Conclusion.

Vous avez à présent toutes les clés en mains pour faire de votre recrutement un **recrutement réussi**. Veillez à ne négliger aucune des étapes de votre processus car chacune a son importance.

Votre **posture de recruteur** jouera également en grande partie dans la réussite de votre recrutement : faire preuve d'organisation, d'empathie, de transparence et de bienveillance maximisera vos chances de succès.

On ne le dira jamais assez, le recrutement est avant tout une **rencontre humaine** entre un candidat et une entreprise.





ITTE
GROUP

ITTE CONSULTING

Une nouvelle expérience du recrutement

Merci d'avoir téléchargé
notre **ebook**.

CONTACT

Contactez-nous et prenons rendez-vous pour échanger ensemble sur votre situation spécifique.
C'est simple, gratuit, sans engagement, et confidentiel.

Retrouvez-nous sur:



SCAT URBAM B04,
En face de la Grande Mosquée
1^{er} étage, Dakar



contact@itteconsulting.com
www.itteconsulting.com



(+221) 33 827 76 72
(+221) 77 703 69 69