



# 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 ;)**