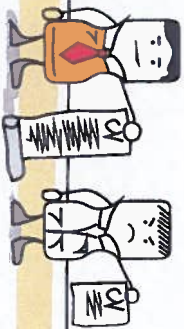


Recrutement : dessine-moi le mouton à 5 pattes.



ou la nécessité d'être cohérent dans son besoin de recrutement pour ne pas rester dans un monde imaginaire !

Sur le marché du travail, l'entreprise n'a pas de pouvoir exclusif, le candidat lui-même est en position de choix : de répondre ou pas à une offre, d'accepter ou pas la promesse, de signer ou pas la promesse d'embauche.

Nous con naissons les demandeurs d'emploi et les chercheurs d'emploi, aujourd'hui, les meilleurs d'emploi restent à l'écoute permanente du marché par le biais d'orienta tions mails à l'attente d'une nouvelle opportunité professionnelle, un CV posé dans une candidature ou au cas où... et même sans rien demander, en étant juste visibles sur les réseaux sociaux professionnels, les collaborateurs peuvent être confrontés à des sollicitations extérieures pour leur offre de nouvelles opportunités.

Chacun aspire à trouver son Gradat au niveau professionnel, c'est légitime et ne soyons pas naïfs, le moment où les annonces d'emplois sont les plus consultées restent encore le lundi en fin de matinée.

Chacun aspire à trouver son Gradat au niveau professionnel, c'est légitime et ne soyons pas naïfs, le moment où les annonces d'emplois restent encore le lundi en fin de matinée.

Chacune des parties souhaite trouver la réponse à ses attentes : le parachèvement et de la performance et cela nécessite de la transparence dans ce qui contribue réellement à cette adéquation.

Pour le candidat, cela pose la question de ses réelles aspirations professionnelles à mettre en lien avec ses compétences, et pour l'entreprise, cela pose la nécessité de bien définir la promesse de poste, ce qui sera proposé aux candidats en matière de responsabilités, mais aussi d'intégration, d'autonomie, d'évolutions possibles et d'environnement de travail, car l'équilibre est une donnée très importante, voire majeure, dans le choix des candidats et où l'intérêt de signer son image employeur.

Ce n'est pas une question de valeurs mises en avant mais bien une réalité observée par les candidats, notamment dans l'accueil, recu, la précision des informations sur l'entreprise et le poste, le sérieux

du processus du recrutement et le mode managérial du responsable hiérarchique, qui va être prise en considération dans leur choix.

Nous recherchons parfois une expérience similaire ou posée à occuper mais quel est alors l'intérêt pour le candidat de bouger sur cette opportunité ? Que va-t-il y trouver en plus ? Est-ce que cela sera suffisamment motivant dans son évolution professionnelle ? Mais du fait, avons-nous le budget pour nous offrir ce candidat avec autant de compétences ?

Ceci étant dit, il faut rappeler que la clé de la qualité d'un recrutement tient à la qualité et l'honnêteté de toutes les parties engagées dans un dialogue et le candidat souhaite se monter sous son meilleur jour et l'entreprise souhaite présenter un projet permettant d'offrir les meilleurs !



mais également, bien se poser la question du quand, du pourquoi puis vient celle du comment.

Le quand ?

C'est une question de bon timing. Une juste anticipation des besoins de recrutement permet une bonne planification de la démarche de recherche, rappels qu'il est compliqué de stocker des candidatures comme nous stockons du matériel pour le sortir du magasin du moment où nous en avons besoin et bien heureusement pour les candidats !

Recruter dans l'urgence, c'est accepter d'attendre, de pallier à la vacance du poste ou d'accepter des concessions sur le profil attendu car ne voyons pas, rares sont les cas où le candidat répondant à nos attentes, parfois trop nombreuses, nous attend ou pas de notre porte.

C'est aussi se laisser le temps de préparer suffisamment en amont l'entree au sein du poste. Combien de recrutements ratés, de pénalités d'essais rompues à cause de faux départs ?

Cela nous rappelle la nécessité de bien définir le plan d'intégration, mieux intégrer et fidéliser les prochains collaborateurs au sein de l'entreprise. Lequipe, être présent à son arrivée.

préparer l'accueil et le matériel nécessaire, etc.

C'est enfin prendre le temps de former et de compléter des compétences manquantes si le candidat présente le savoir-être attendu.

Le pourquoi ?

Le départ d'un collaborateur nous met parfois dans une situation d'urgence mais recruter est un acte stratégique qui nécessite de se poser systématiquement la question du besoin réel.

Recruter ou ne pas recruter ? Et pour quelle définition de poste et quel profil ?

Savoir analyser les raisons d'un départ permet aussi de travailler sur l'organisation, un même recrutement qui se répète tous les ans n'est pas un problème de compétences de candidat, mais certainement un problème organisationnel. Avons-nous mis tous les moyens en place pour sa réussite dans le poste ?

Un turn over important relève aussi parfois des dysfonctionnements qui doivent nous alerter.

Cet audit préalable permettra de mieux intégrer et fidéliser les prochains collaborateurs au sein de l'entreprise. Les principales raisons de départ

sont souvent la rémunération et le besoin d'acquisition de nouvelles responsabilités, c'est tout l'enjeu de travailler sur le capital humain au sein de l'entreprise pour le faire grandir.

Le comment ?

Il n'y a pas de recettes miracles, ce n'est pas une question de chance ou de plume, se disant bien mérité, recruter est un savoir-faire, voir un art qui nécessite de bien maîtriser sa technique.

C'est aussi une question de méthodologie qui se décline de la manière suivante :

- l'Etude de poste.
- La phase de recherche.
- La phase de sélection.
- Le choix, la finalisation d'embauche et l'intégration.
- Que nous développerons dans les prochains numéros.

Marie JOSSO, AD POTENTIEL, Conseil en valorisation des Ressources Humaines
Saint-Herblain, Paris et Toulouse.

RECRUTEMENT

DETECTION DE POTENTIEL

ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL

adpotentiel

CONSEIL EN VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES

www.adpotentiel.fr

Contact : Marie JOSSO - Dirigeante - 4, rue Edith Piaf 44800 Saint-Herblain
Tél. 02 85 52 32 44 - 06 63 26 85 36 - marie.josso@adpotentiel.fr



NANTES - PARIS - TOULOUSE