

Guide Indispensable pour vos Recrutements

“ Vous trouverez dans ces quelques lignes des conseils qui s'appuient sur 30 ans d'expériences auprès de dizaines de milliers d'entreprises sur tous les continents. ”

Il existe 6 étapes pour assurer le fort développement de votre entreprise et de son autonomie. Vous serez alors à même d'avoir plus de temps pour vous et pour travailler à votre véritable rôle de dirigeant : la stratégie et l'évolution de votre entreprise. Cela nécessite de construire vos équipes et donc de recruter !

4 principes clés pour réussir vos recrutements

Il existe 4 principes clés pour réussir vos recrutements :

- Attirer un large nombre de candidats aide à faire le bon choix.
- Mettre en place des systèmes efficaces de présélection évite de perdre un temps précieux en interviews inappropriées.
- Mettre en situation réelle une « short list » de candidats, réduit les surprises des premiers jours d'intégrations.
- Mieux comprendre les profils comportementaux de vos candidats (Nous recommandons l'outil « [DISC](#) ») vous aide à faire un choix mutuellement bénéfique.

Voici 6 actions qui vous aideront à la mise en place de ces grands principes :

1. Définissez Le candidat idéal

- Soyez le plus précis possible dans le rôle, responsabilités, tâches du futur candidat.
- Déterminez ses connaissances, savoir-faire et comportements idéaux.
- Définissez les indicateurs clés de performance pour ce poste (ce point est particulièrement important et trop souvent négligé).

2. Attirez les bons candidats (Mettez en place une « publicité » attractive)

- Nous vous recommandons de suivre la formule AIDA, comme dans un processus de marketing et vente (attirer l' Attention, susciter l' Intérêt, développer le Désir et assurer que le candidat entre en Action).
- Le titre : les titres longs fonctionnent mieux que les courts et devraient être des questions.
- Faites bien faire ressortir les points forts du poste et de l' entreprise.
- Écrivez au présent de l' indicatif, soyez précis et enthousiaste.
- Allez droit au but dès que possible.
- Incluez un CTA (Call To Action), comme dans le marketing traditionnel et digital (l' action doit être immédiate).

3. Décidez de Votre zone de recherche

- Commencez par chercher auprès de ceux qui vous connaissent déjà (votre entreprise, puis vos partenaires (fournisseurs, clients, amis, etc.) en leur faisant savoir précisément ce que vous recherchez comme profil.
- Communiquez par tous les moyens possibles (votre newsletter, vos événements de networking, vos rendez-vous clients, vos réseaux sociaux, votre site internet, si vous avez un message téléphonique ou automatique de mail, utilisez les).
- Utilisez également les moyens traditionnels (sites d' emploi, petites annonces, etc.)

4. 1ère sélection (Analyser avant de rencontrer (votre temps est précieux))

- Mettez en place un adresse électronique spécifique.**
- Faites effectuer un premier tri pour valider si la candidature :**
- Répond parfaitement aux critères de recherche et a des qualités intéressantes en plus.**
- S'il manque quelques critères pour correspondre mais le candidat pourrait être intéressant pour un autre poste.**
- Ne correspond pas.**
- Faites une réponse motivée à tous les candidats (ils vous recommanderont peut-être de futurs candidats et sont de potentiels ambassadeurs de votre entreprise).**

5. Vous vendre et 2ème sélection (L'homogénéité des interviews est clef)

- Nous vous recommandons une présentation formelle de votre entreprise et du poste (idéalement en groupe : cela vous fera gagner un temps et assurera que tous aient bien les mêmes informations).
- Faites effectuer un exercice en lien avec le poste à tous les candidats.
- Utilisez un outil d'analyse des profils comportementaux (nous recommandons l'Outil DISC –voir ci-dessous).
- Utilisez des questions ouvertes, posez exactement les mêmes questions à tous les candidats, notez les réponses (de 1 à 5).
- Demandez des références et vérifiez celles de vos premiers choix.

6. Conclure la vente (un recrutement est une vente)

- Décidez-vous rapidement, faites une offre verbale en mettant en avant tous les avantages de ce poste. Comme dans tout processus de vente le timing peut être primordial.
- Si vous êtes en accord sur toutes les conditions, faites immédiatement une offre écrite attractive et valorisante pour le candidat (cela sera important pour le candidat et enverra un message sur votre manière de travailler).
- Demandez que cette offre vous soit retournée immédiatement pour acceptation.
- Vérifiez bien toutes les références utiles (casier judiciaires, références, autorisation de travailler sur le territoire) même si cela vous semble inutile.
- Assurez-vous une introduction auprès des autres membres de l'équipe et faites suivre un programme d'intégration (très important pour comprendre l'entreprise, sa culture, ses challenges et ses ambitions).

BRAVO, votre nouveau candidat fait maintenant partie de votre équipe. C'est le début d'une aventure qui permettra à chacun de vous d'évoluer.

ATELIER EN LIGNE

Vous souhaitez recruter les bonnes personnes et avoir une équipe plus efficace ?

Rejoignez L'Atelier Gratuit des 6 Étapes !

EN SAVOIR PLUS