A close-up of Spider-Man's right hand in its red and blue suit, with the web pattern visible. The hand is positioned on the left side of the slide, with a bright light source behind it creating a lens flare effect. The background is a soft-focus outdoor scene with green foliage and a blue sky.

**L'évaluation des
candidats, votre
super pouvoir de
recruteur**



&





Aude Massé
Experte Développement RH chez Assessfirst



Camille Matthys
Experte Marketing client chez We Recruit





Sommaire

- 1 • Les problématiques actuelles
- 2 • Les pièges du CV
- 3 • Un processus adapté
- 4 • La solution Assessfirst
- 5 • Atelier de réflexion ; “L’appel à un héros 🦸”



1 Les problématiques actuelles

État des lieux du marché de l'emploi en France

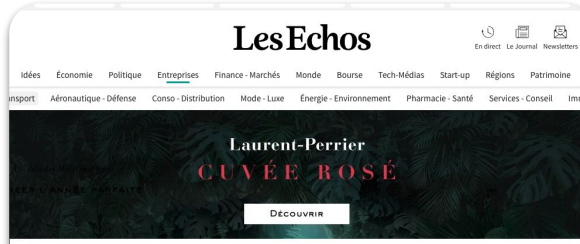


Recrutement : face aux pénuries de candidats, les entreprises se tournent vers l'international

Médecins, infirmiers, informaticiens... Alors que la plupart des pays ont besoin des mêmes compétences dans des secteurs similaires, les entreprises se tournent vers l'étranger pour leurs recrutements. Mais cela ne s'improvise pas et le succès n'est pas garanti.

Par Sophy Caulier

Guerre des talents dans le numérique : c'est aux entreprises de changer la donne !



Pénurie de chauffeurs : mobilisation générale dans les transports

Les exploitants de transport urbain lancent une « campagne de mobilisation » avec les pouvoirs publics, alors que 3.000 à 4.000 chauffeurs manquent en France entière depuis la crise sanitaire.



Aide à domicile : une pénurie de candidats dramatique

jeudi 8 septembre 2022 à 9:54

Sujets **AIDE À DOMICILE**

Insertion : les groupements d'employeurs à court de candidats

Les GEIQ, collectifs d'entreprises dont le fonctionnement repose sur l'insertion et la qualification de publics éloignés de l'emploi, bataillent pour répondre à la demande de leurs adhérents.

Lire plus tard Commenter Partager Emploi et travail Actualité PME



TF1

"Il n'y a pas de candidats" : 15.000 pharmaciens manquent dans les officines

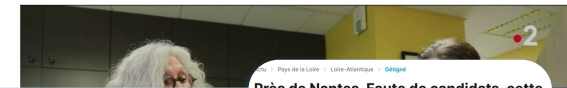
Léa Tintillier | Reportage TF1 Gwenaëlle Bellec, Antoine Pocry

Publié le 11 novembre 2022 à 14h09, mis à jour le 11 novembre 2022 à 14h14



Pénurie de personnel : au ralenti, les mairies peinent à recruter

Publié le 17/11/2022 22:15 Mis à jour le 17/11/2022 22:20



Près de Nantes. Faute de candidats, cette agence d'intérim peut proposer 'jusqu'à cinq missions par personne'

La pénurie de main d'oeuvre est toujours aussi forte dans le Vignoble de Nantes. Illustration avec cette agence d'intérim qui se se déplace désormais sur le terrain pour recruter.

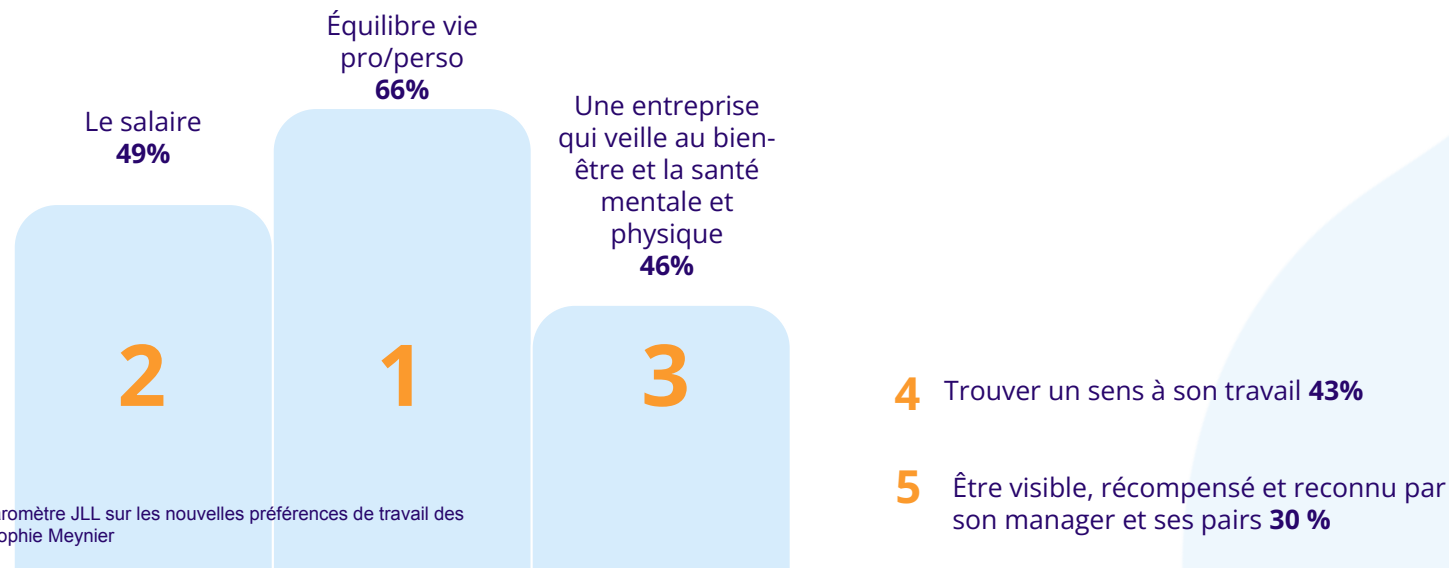


© Agence de Synergie de Châteauneuf, avec la collaboration de Laureline Dubois et Jean-Louis, chef sur les pontons de Super U et en compagnie de Benjamin Loubetier - 01/2022

État des lieux du marché de l'emploi en France



Top 5 des nouvelles priorités au travail



État des lieux du marché de l'emploi en France



Clémentine Letessier · 1er
image de marque | communication 360 | RP
3 sem. · 🌐

Ceci n'est pas un CV.

Et si on renversait la tendance ?

Et si ce n'était plus les entreprises qui rédigeaient les offres pour recruter des candidats mais les candidats qui recrutaient leur entreprise ?

Librement inspiré de [Welcome to the Jungle France](#) pour la forme, je me suis prêtée au jeu et j'ai rédigé l'offre que je propose aux entreprises.

👉 Libre à elles de postuler... si elles sont intéressées par une potentielle collaboration.

Alors [#drh](#), [#rh](#), [#ceo](#), [#recruteurs](#), la porte est ouverte !

👉 Profil Brand & communication manager recrute son entreprise !

💬 Je réponds à toutes les questions, à toutes les demandes et à tous les mails !
Promis !

Ceci n'est pas un CV.

C'est beaucoup mieux et beaucoup moins ch**** !

👉 Partagez cette offre !

👉 Restez connectés, prochainement la 2ème partie en images !

— Profil recherché

- Une marque à faire connaître ou à développer
- Un projet qui a les moyens de ses ambitions
- Des perspectives d'évolution
- Un environnement agile où les décisions sont prises rapidement

Clémentine - Brand & Communication Manager

— Ce que j'❤️

- Les boîtes où tout est à construire
- La confiance, l'effervescence et l'humour
- Les challenges
- Les pancakes au sirop d'érable

Clémentine - Brand & Communication Manager

— Ce que je n'❤️ pas

- Les process de recrutement amateur
- Les promesses non tenues
- Les rémunérations loufoques
- Perdre mon temps

Clémentine - Brand & Communication Manager

— Résumé

- 📄 CDI
- 📅 octobre 2022
- € à déterminer
- 📍 Paris, Tours, Le Mans
- 🏠 Télétravail hybride
- 🎓 Bac +5 / Master
- 📅 > 5 ans

Clémentine - Brand & Communication Manager

— Process de recrutement

- Call de fit avec le.la CEO ou le.la fondateur.trice
- Entretien avec les managers métiers
- Rencontre

Clémentine - Brand & Communication Manager



Ce profil vous tente ?

Postuler



via la messagerie LinkedIn
ou clementinletessier@yahoo.fr



Clémentine - Brand & Communication Manager

État des lieux du marché de l'emploi en France



FASTER FOOTBALL

Thomas Lanis,
Marketing Director, Puma France
4A Pl. Adrien Zeller, 67000 Strasbourg

Strasbourg, le vendredi 18 mars 2022

Objet: C'est peut-être toi, notre futur.e Senior Brand Manager Football ?

Cher.e futur.e candidat.e,

Je suis actuellement à la recherche de LA personne idéale pour prendre la responsabilité Marketing de la catégorie Football de Puma France.

Pour faire simple, je cherche mon/ma nouveau/nouvelle box to box player, leader de terrain et de vestiaire.

Ça veut dire quoi au-delà de la métaphore ? Voici quelques éléments de réponse :

- Amour pour le marketing et les consommateurs, compréhension du marché des biens de consommation et du sport business.
- Des qualités de leadership & de coordination pour porter les projets et être le/la référent.e de la catégorie de manière transverse.
- Un esprit d'analyse et de synthèse pour poser les bons diagnostics, les transformer en stratégie et plan d'action.

Et parce que le box to box player ce n'était pas juste une métaphore :

- Une relation forte au football qui te fait connaître tous les clubs et les terrains de ta région natale (tu les as arpentés tellement longtemps), les classements de tous les championnats européens, le nom et la marque des produits portés par les plus grands joueurs... et si je te dis 433, Tika Taka, Forza, MPG, Urban ou Le 5, A Jamais les Premiers, Ici C'est..., Olympico... tu sais exactement de quoi je parle !


Chez Puma, on est persuadé que le travail doit être un lieu d'épanouissement et de plaisir, où tu pourras construire ton parcours personnel en développant de nouvelles compétences pour saisir les opportunités qui s'offriront à toi.

De mon côté, tu peux en être certain, je t'assurerai un environnement de travail sain & motivant, un endroit où tu te sentiras bien et où tu viendras avec plaisir tous les jours !

Notre vraie différence chez Puma c'est l'esprit "Forever Faster", cette agilité qui nous permet d'être toujours dans l'action, avec détermination, ambition et légèreté (on ne se prend pas la tête 😊) ! C'est ça qu'on appelle la Puma Fam !

Dans l'attente de ta candidature,

Thomas Lanis



Les nouvelles attentes des candidats



- Être évalué sur son potentiel avant son expérience
- Entrevoir les perspectives d'évolution
- Une relation de confiance
- Du dialogue et de la transparence



Les pièges du CV

40 % des candidats se sentent **découragés** par la nécessité de déposer un CV pour répondre à une offre d'emploi.

- **Un exercice très codifié**
- **Des désaccords entre les professionnels du recrutement**
- **Peut mener à des pratiques discriminatoires**
- **Se concentre sur l'expérience, et donc principalement les "hard skills"**





Les alternatives

- **Le recrutement par vidéo**
- **La gamification**
- **Le street-recruiting**
- **La mise en situation (la méthode MRS)**





Un processus adapté

- **Connaitre sa cible**
- **Partir de son besoin pour définir sa méthode**
- **Avoir plusieurs processus de recrutement**
- **Il est possible de combiner les méthodes**
- **Rester simple pour les candidats et les équipes**





“Soft skills”, “hard skills”, “mad skills”: Kesako ?

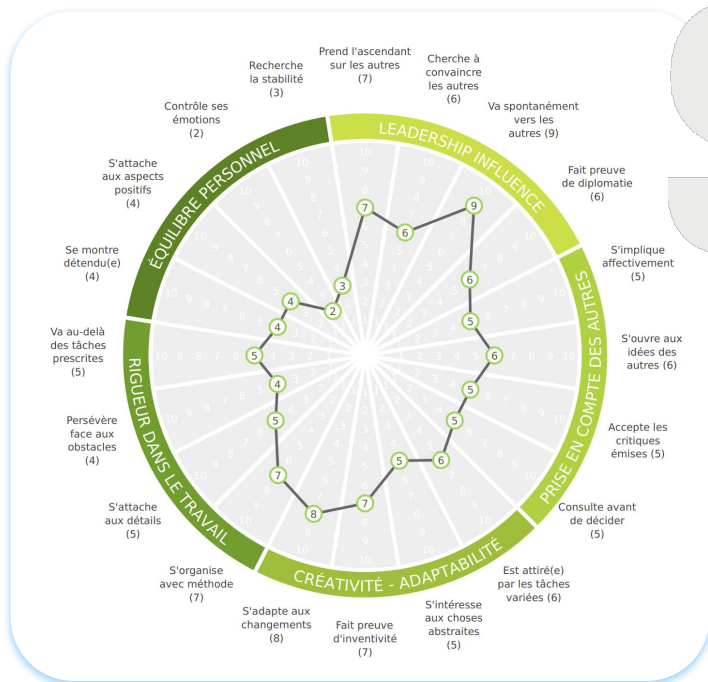
Soft skills	Hard skills	Mad skills
<p><i>Les compétences douces</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Le savoir être• Compétences comportementales → Applicables et mobilisables dans tous les métiers	<p><i>Les compétences dures</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Le savoir faire• Compétences techniques → Spécifiques à un métier	<p><i>Les compétences folles</i></p> <ul style="list-style-type: none">• La maîtrise exceptionnelle d'un art, d'un sport,... → Valeur des profils “atypiques”





Comment évaluer les "Soft Skills" ?

Le modèle OCEAN



SHAPE

Ouverture
Conscienciosité
Extraversion
Agréabilité
Névrotisme



Comment évaluer les "Soft Skills" ?

Interpréter les résultats: le rapport détaillé

ANALYSE APPROFONDIE DU PROFIL





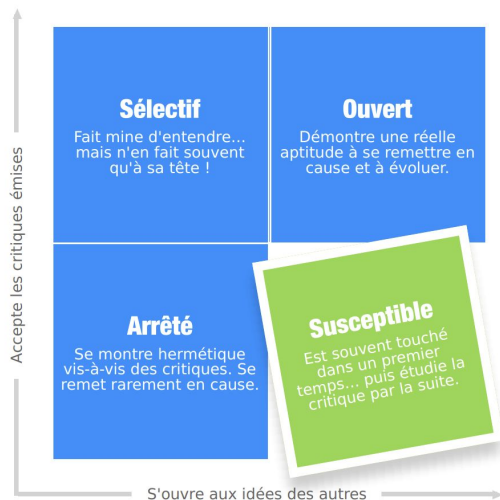
Comment évaluer les "Soft Skills" ?

Préparer l'onboarding du collaborateur dès le recrutement

SECTION #4

CAPACITÉS DE REMISE EN CAUSE

4



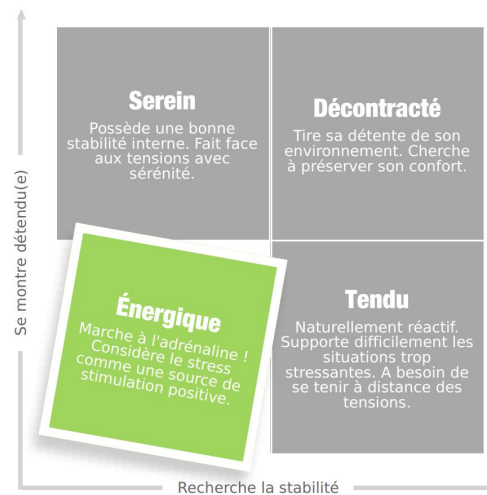
Ce croisement évalue la façon dont l'évalué réagit à chaud face aux critiques et feedbacks que les autres peuvent émettre (accepte les critiques émises) ainsi que sa capacité à les intégrer pour en tirer réellement parti (ouverture intellectuelle de fond).

- Style naturel
- Comportement mobilisable
- Comportement évité

SECTION #10

RAPPORT AU STRESS

10



Ce croisement met en perspective 2 aspects cruciaux du rapport au stress : le degré d'anxiété de fond (détendu vs réactif) ainsi que le type d'environnement vers lequel l'évalué s'oriente prioritairement (stabilité vs prise de risques).

- Style naturel
- Comportement évité

Comment évaluer les “Soft Skills” ?

La synthèse candidat



DOMAINES D'AMÉLIORATION

- › Elle serait sans doute davantage concentrée sur le travail à réaliser si celui-ci limitait quelquefois ses interactions.
- › Elle pourrait canaliser davantage son énergie et son enthousiasme, notamment lorsque son entourage cherche à se concentrer.
- › Elle pourrait se concentrer plus longtemps sur un sujet et éviter au maximum de se laisser distraire dans le cadre de son travail.



Comment évaluer les "Soft Skills" ?

La synthèse candidat

SES POINTS FORTS



Dans sa relation avec les autres

- › Elle crée facilement le contact avec les autres, se montre avenante.
- › Elle s'affirme facilement dans ses relations, donne le cap.
- › Elle cherche à faire passer ses idées, provoquer l'adhésion.



Dans sa manière de travailler

- › Elle s'adapte facilement au changement, le considère positivement.
- › Elle est force de proposition, produit facilement de nouvelles idées.
- › Elle structure son travail, le planifie et s'attache aux procédures.



Dans sa gestion des émotions

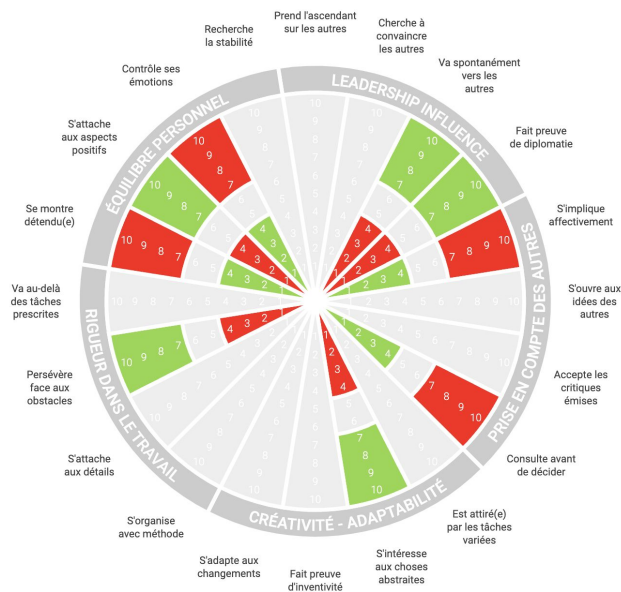
- › Elle exprime ses ressentis, communique facilement avec les autres.
- › Elle "tente des choses", accepte de prendre des risques.
- › Elle est réactive, possède une énergie forte et un sens de l'urgence.



Comment évaluer les "Soft Skills" ?

Les besoins du hiring manager et de l'entreprise

COMPORTEMENTS ATTENDUS





●

“9 candidats sur 10 quittent leur société pour cause d’inadéquation comportementale”

Mark Murphy - Hiring for attitude

●

●



Comment se matérialise l'utilisation d'Assessfirst ?

33%

des candidats ont peur d'avoir à faire à un employeur retors et désagréable.

*Etude INDEED

81%

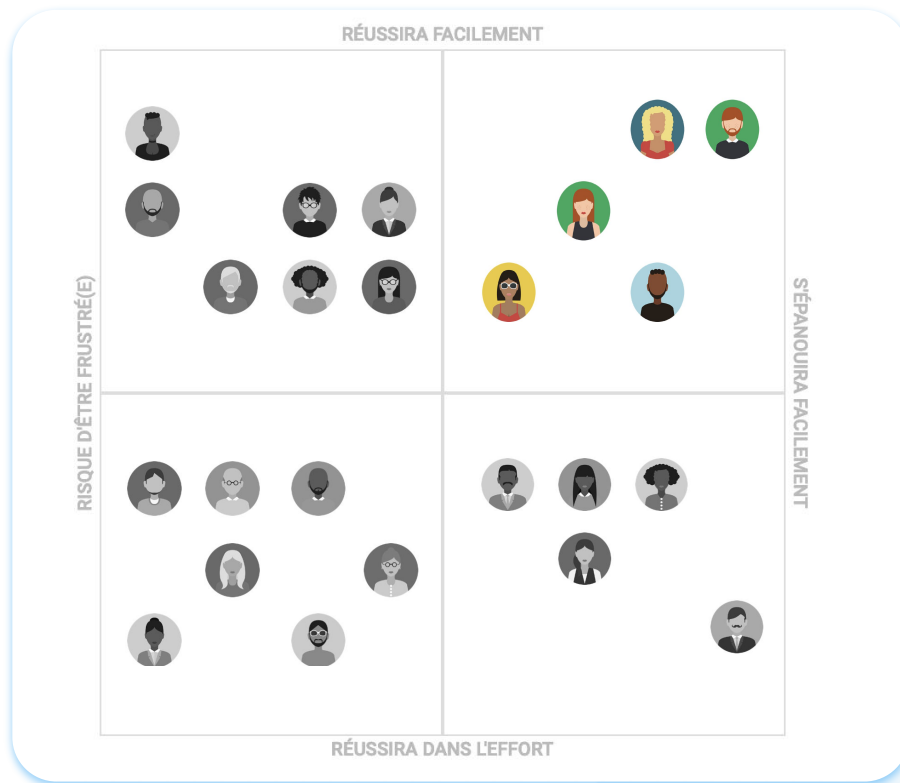
des candidats mentent en entretien d'embauche.

*Ron Friedman



Comment se matérialise l'utilisation d'Assessfirst ?

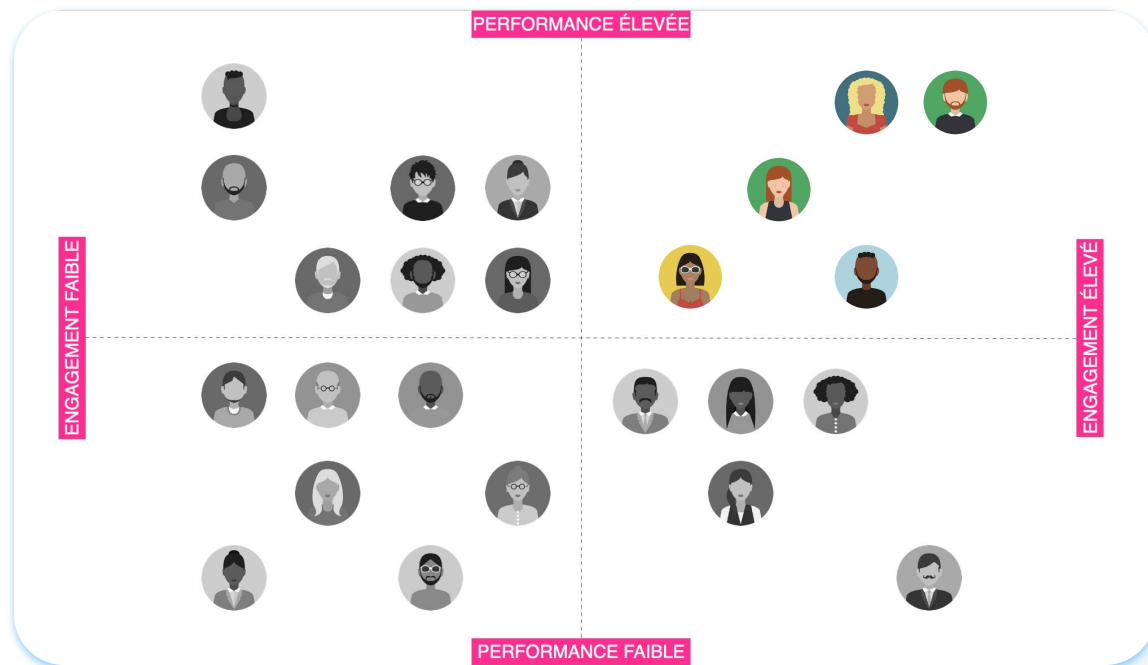
Faire vivre son vivier de talents





Comment se matérialise l'utilisation d'Assessfirst ?

Recrutement interne: la mobilité





Comment se matérialise l'utilisation d'Assessfirst ?

A quelle étape du processus de recrutement ?



Impact sur la quantité et la diversité des candidatures



Impact sur la qualité des candidatures



Impact sur le succès des recrutements



A vous de jouer !



Aude Massé

Experte Développement RH
chez Assessfirst
amasse@assessfirst.com



Camille Matthys

Experte Marketing Client
chez We Recruit
cmatthys@werecruit.io

L'appel à un héros



Déroulé :

1. Constituer des groupes de **5 personnes**.
2. **30 min** d'échange de construction de votre solution
3. **5 min** pour restituer vos idées sur le paperboard
4. **2 min** de restitution par groupe
5. Débrief des solutions de chaque groupe

Quel processus de recrutement le professeur Xavier pourrait-il instaurer pour recruter ses héros ?

Ses outils :

1. Cerebro → détecter les mutants
2. La télépathie
3. Manipulation des esprits
4. Formation et apprentissage instantané



C'est parti !