



Mardi 24 janvier 2023 à 8 h



We Recruit, Cesson-Sévigné

Rencontre utilisateurs We Recruit



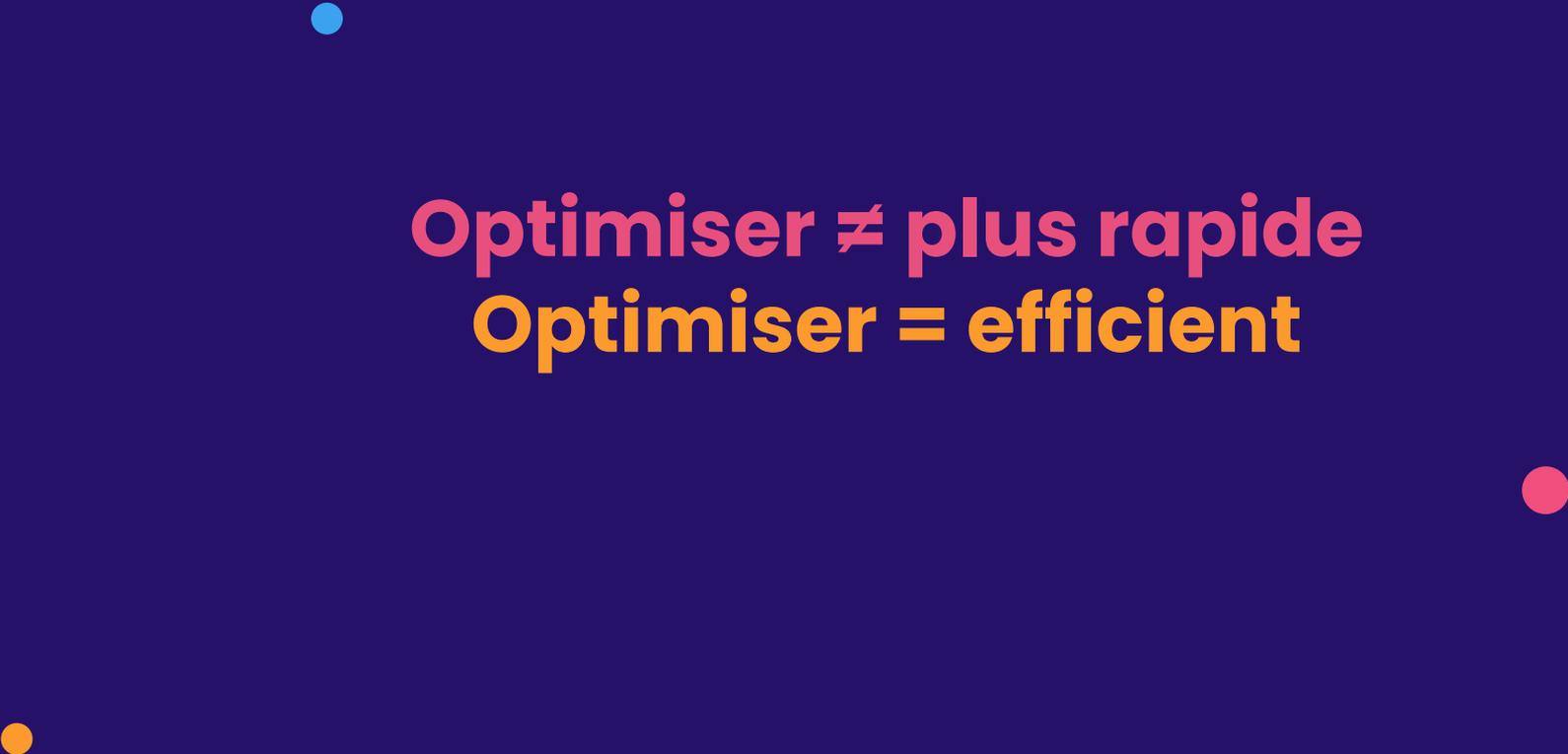
**Optimisez votre**  
**processus de**  
**recrutement**



# Sommaire

1.  Adapter son processus à sa cible
2.  Les tendances de fond
3.  Les étapes indispensables
4.  Communiquer son processus
5.  Optimisation de votre processus dans We Recruit

- **Ce n'est plus uniquement au candidat de convaincre, l'entreprise, elle aussi, doit réussir cet exercice.**



**Optimiser  $\neq$  plus rapide**  
**Optimiser = efficient**



# L'intérêt du processus de recrutement



## Pour l'entreprise / Recruteur

- Détecter le candidat le plus en adéquation avec le poste

- Transmettre votre culture d'entreprise et vos valeurs
- Convaincre les candidats de vous rejoindre

## Pour le candidat

- Démontrer ses compétences, sa motivation.

- Découvrir la culture d'entreprise
- S'assurer de son adéquation avec les valeurs
- Comparer les propositions d'emploi



**Adapter son processus à sa cible**

## Mener sa découverte des besoins : la fondation de votre offre d'emploi

*"Un recrutement raté coute en moyenne entre 30k et 150k€ .(1)"*

**Appréhender la situation dans sa globalité :**

**Le poste**

**Le besoin de l'entreprise**

**La fiche de poste**

**La personne**

**L'intégration dans  
l'entreprise**

**Le contexte de  
l'embauche**

(1) Source : Étude ManPower, HR Voice et Open sourcing

## La fiche de poste

1

Quelles sont les principales missions du poste ?

2

Quelles sont les missions annexes du poste ?

3

Quelles sont les conditions du contrat ?



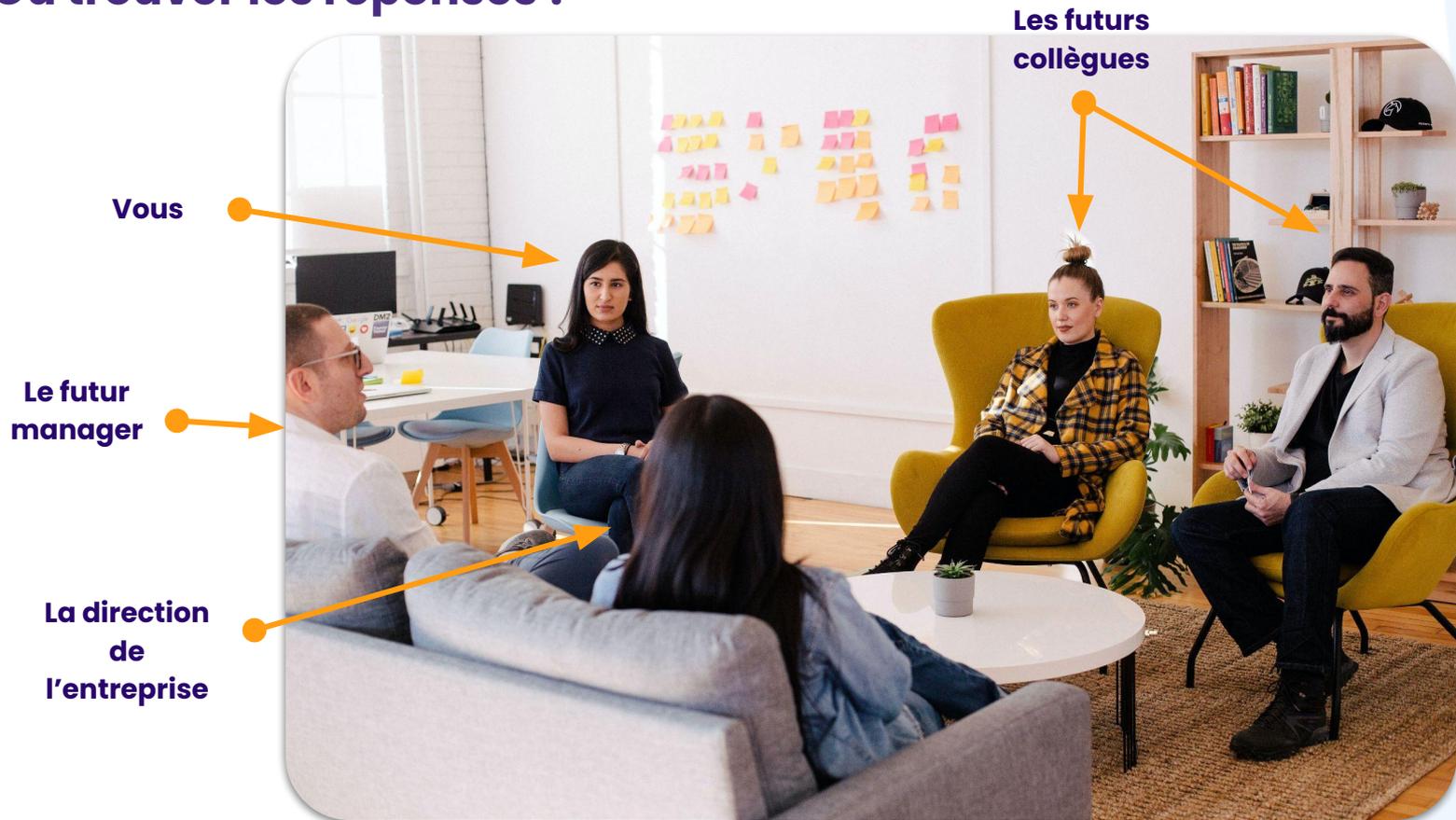
## Pondérez vos critères

**Étape 1**: Listez tous vos critères.

**Étapes 2**: Pondérez-les.

Critères	Indispensable	Important	Apprécié	Optionnel
Critère n° 1	✓			
Critère n° 2			✓	
Critère n° 3		✓		
Critère n° 4			✓	
[...]				

# Où trouver les réponses ?



# Le candidate persona

*Le candidate persona est un dérivé de la méthode d'analyse des cibles marketing :*

*Le persona.*



Poste à pourvoir 

Responsable du Recrutement

Biographie 

Prénom : Marie  
 Age : 31 ans  
 Ville : Nantes  
 Poste actuel : Chargée de Recrutement  
 Type de contrat : CDI  
 Salaire actuel : 30 000 € annuel brut  
 Salaire souhaité : 33 000 à 35 000 € annuel brut

Expériences et formation 

Années d'expérience : 6 ans  
 Postes précédents :  
 - Chargée de Recrutement  
 - Chargée de projet Marque Employeur  
 Etudes et formation : Master en Gestion des Ressources Humaines

Compétences 

Compétences, certifications, logiciels :  
 - Bonne connaissance des stratégies de recrutement  
 - Maîtrise des techniques d'entretien  
 - Pratique du sourcing de candidats  
 - Maîtrise de la législation RH  
 - Management d'équipe  
 - Utilisation d'un ATS  
 - Maîtrise du Pack Office, utilisation des réseaux sociaux (LinkedIn)  
 - Anglais (capacité professionnelle)

Personnalité 

Centres d'intérêt : sport collectif (volley), cuisine  
 Valeurs : authenticité, respect, engagement  
 Qualités : relationnelles, sens de l'écoute, réactivité, rigueur, dynamisme  
 Défauts : directe

Objectifs de vie 

Les moteurs professionnels et personnels :  
 - S'épanouir au travail  
 - Avoir un équilibre vie professionnelle et vie personnelle  
 - Participer au développement professionnel des collaborateurs

Leviers de motivation 

Principaux leviers de motivation au travail :  
 - Pouvoir évoluer professionnellement  
 - Travailler en équipe  
 - Avoir une rémunération attractive  
 - Travailler dans une ambiance agréable

Frustrations professionnelles 

Raisons du changement de poste :  
 - Besoin d'évoluer, de gagner en compétences  
 - Relever de nouveaux défis  
 - Encadrer une équipe

Freins à la candidature 

Raisons qui l'empêcheraient de postuler :  
 - Distance du domicile au bureau  
 - 39h/semaine

Type de candidat 

Actif   
 Passif   
 Processus de recrutement idéal :  
 - 1 appel téléphonique  
 - 2 entretiens  
 - Visite des locaux, rencontre des collègues

Veille 

Comment il/elle se renseigne sur une entreprise :  
 Site carrière   
 Réseaux sociaux   
 Prise de contact avec des salariés   
 E-réputation   
 Autre   
 Réseau alumni de son école

Influence 

Ce qui influence sa décision :  
 - Avis sur Internet  
 - Ressenti pendant les entretiens  
 - Retours d'expérience de son entourage

Points de contact 

Comment se faire connaître auprès de lui/elle :  
 - Réseau alumni des écoles  
 - LinkedIn  
 - Sites d'emploi  
 Moyens de communication préférés (appel, email, message sur les réseaux sociaux, SMS, appel visio, en physique..) :  
 - Appel  
 - Entretien physique

# Les différents types de candidat

## Candidat actif



### Il est prêt !

- 👉 Un CV à jours
- 👉 Un profil LinkedIn à jour
- 👉 Il fait des recherches
- 👉 Connait les offres en cours
- 👉 Envie de quitter son emploi, au chômage, fin d'études

## Candidat passif



### À l'écoute !

- 👉 Pas préparé
- 👉 Dans une situation confortable, qui lui convient plutôt bien
- 👉 A l'écoute **d'opportunités**
- 👉 Pas pressé

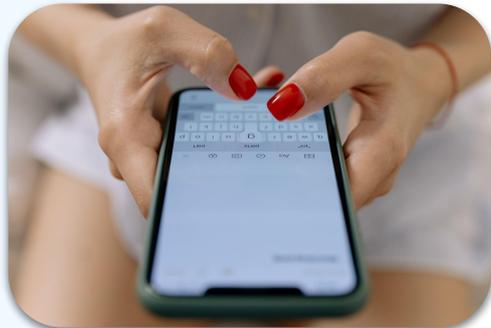


# Les tendances de fond

## **Toujours plus vite !**



**Des services au quotidien de plus  
en plus rapides et simple**



**Des moyens de communication  
plus rapides**



**Des changements d'entreprise  
plus fréquents ( 5 à 15 fois au  
cours d'une carrière)**

## Bye bye CV et lettre de motivation



**CV**



**Lettre de  
motivation**

### **Alternatives :**

- Recrutement vidéo
- Jeux
- Test de compétences
- MRS
- Questionnaire de candidature

# 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 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

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





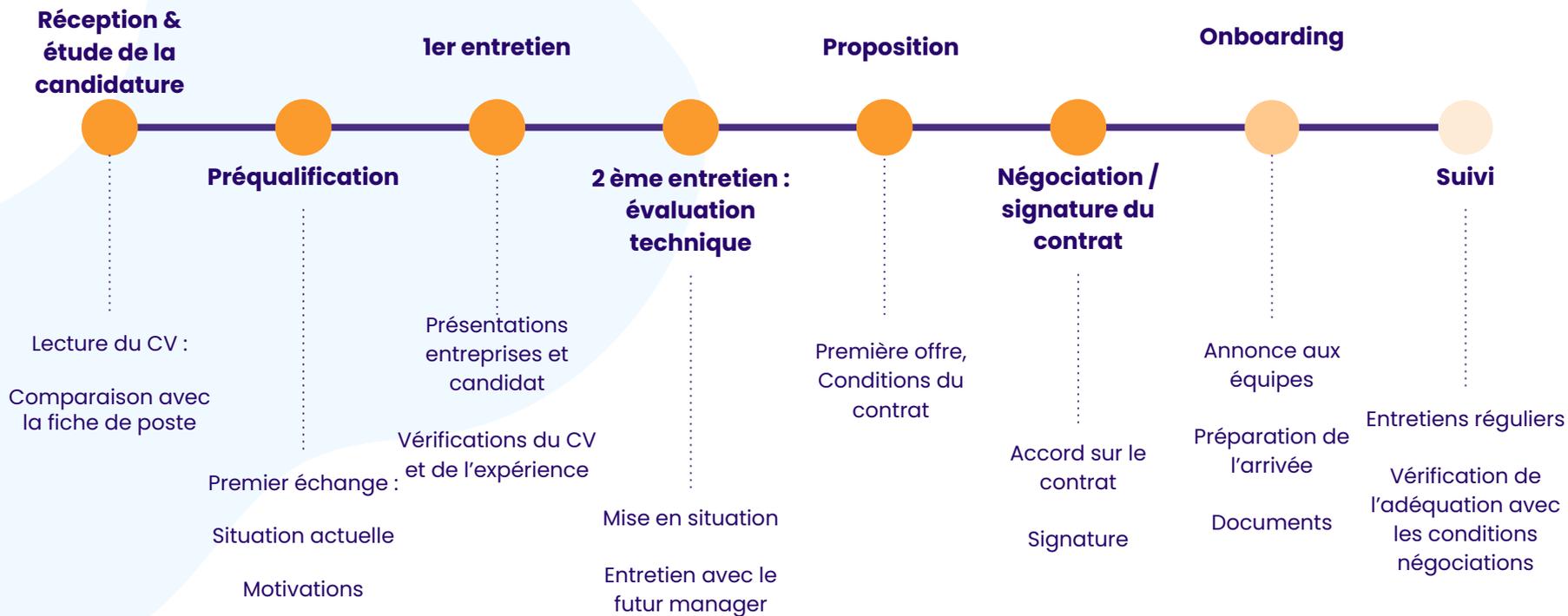
# Structurer son processus de recrutement

# Un processus adapté

- **Connaitre sa cible**
- **Partir de son besoin pour définir sa méthode**
- **Avoir plusieurs processus de recrutement**
- **Combiner les méthodes d'évaluation**
- **Rester simple pour les candidats et les équipes**
- **Se projeter / Se mettre à la place des candidats**



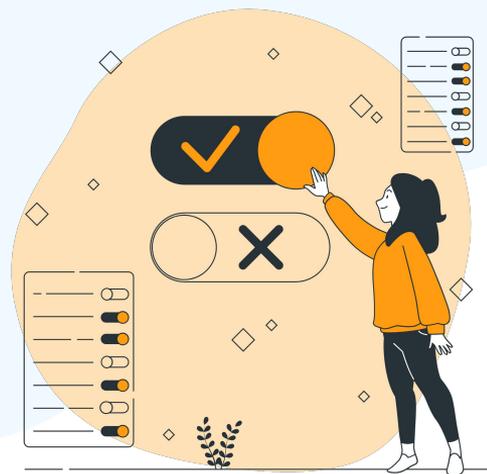
# Les processus "classique"



# Les points à vérifier

## Les compétences techniques

- 👉 Tests techniques
- 👉 Mise en situation
- 👉 Exercice pratique
- 👉 Méthode STAR



## Les compétences douces

- 👉 Tests
- 👉 Mise en situation
- 👉 Méthode STAR

## L'adéquation avec la culture d'entreprise

- 👉 Présentation
- 👉 Échanges
- 👉 [Play book](#)

## L'expérience

- 👉 Prise de référence
- 👉 Échange
- 👉 Vérification des diplômes

# La méthode STAR

## Mettre l'expérience des candidats en valeur

- 1 Situation** quel était le contexte de l'expérience passée ?
- 2 Tâche** quel était l'objectif à atteindre ?
- 3 Action** quelles actions a-t-il mises en place ?
- 4 Résultat** quels sont les résultats obtenus ?

# La candidate journey map

**Objectif : Proposer la meilleure expérience candidat possible.**

Scénario :

Persona :



	Recherche d'emploi ou proposition d'emploi		Candidat				Employé	
	Notoriété et connaissance	Intérêt	Envoi de candidature	Pré-sélection	Entretien	Considération de l'offre	Prise de décision	Embauche
Attentes								
Actions								
Points de contact								
Pensées								
Ressenti : courbe de l'émotion								
Faiblesses								
Opportunités								

- Quelles sont les attentes du candidat ?
- Que fait-il ? Quelles actions mène-t-il ?
- Comment interagit-il avec l'entreprise ? Par quel canal ?
- Que pense-t-il ?
- Que ressent-il ? Quelle émotion lui procure cette nouvelle étape ?
- Quelles sont les faiblesses ?
- Quelles sont les opportunités ?



## Chronologie de l'information

Étape et informations nécessaires	Informations	Idées de contenus à fournir
<b>Dépôt de candidature</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Détails sur les critères de recherche</li><li>• Présentation de l'entreprise</li><li>• Permettre la projection</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Article de conseils sur vos attentes en termes de candidatures</li><li>• Présentation de votre processus de recrutement</li><li>• Inviter à passer à l'action</li></ul>
<b>Les entretiens</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Détails sur les étapes du processus</li><li>• Présentation des intervenants</li><li>• Explication de l'objectif de chaque entretien</li><li>• Définir les évolutions possibles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ressources sur votre entreprise</li><li>• Témoignages collaborateurs</li><li>• Récapitulatif des échanges après chaque entretien</li></ul>
<b>Offre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ce qui rend votre offre compétitive (salaire, expérience, évolution...)</li><li>• Les avantages que propose votre entreprise de manière détaillée</li><li>• Les conditions du contrat</li><li>• Les étapes de l'onboarding</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Envoyer une proposition "formelle"</li><li>• Faire un récapitulatif des différents échanges et de vos propositions</li><li>• Les objectifs du poste et de l'entreprise</li></ul>



# Communiquer son processus de recrutement



## 👉 Le site carrière :

Décrire le processus "classique". Les étapes indispensables qui reflètent votre culture d'entreprise.

## 👉 Dans l'offre :

Décrire le processus précis du poste. Vous pouvez même citer les différents intervenants.

## 👉 Sur les réseaux sociaux :

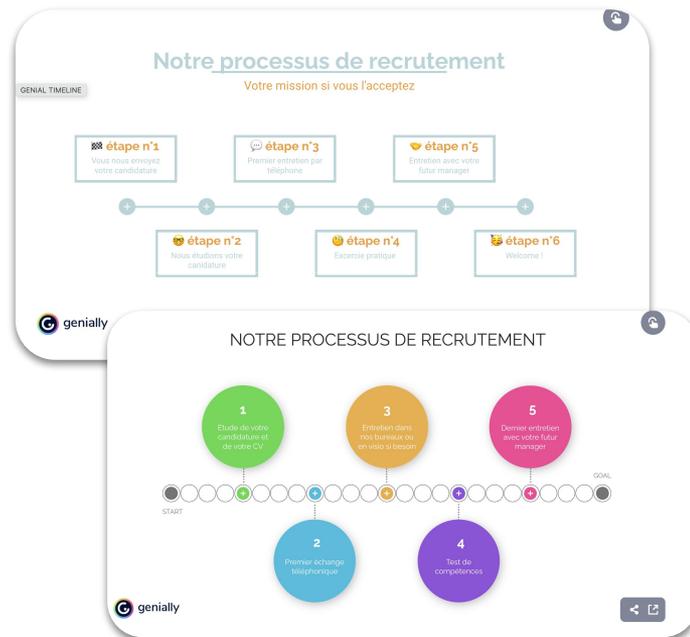
Présenter son processus de recrutement en lien avec sa culture d'entreprise.

Format story (à la une), [vidéo](#), carrousel...

## 👉 Après la candidature :

Dans le mail de réponse automatique à la réception du CV.

Annoncer les étapes suivantes après chaque rencontre ou échange.





# Gérer son processus de recrutement sur We Recruit

## La création de l'offre

### 👉 Le formulaire de candidature

Le paramétrer en fonction du poste. Faire au plus simple.

Penser aux alternatives possibles (questionnaires, formats de fichiers...)

### 👉 Le processus de recrutement

Le paramétrer en fonction du poste

- Comment modifier un processus de recrutement existant

### 👉 Le mail de réponse automatique

Le paramétrer selon l'offre d'emploi. Ajouter les délais de réponse. Rassurer sur la prise en compte de la candidature. Inviter à consulter le site carrière en attendant.



## Suivi des candidatures

### **Utiliser les activités**

Pour un meilleur suivi et des statistiques à jour.

Une bonne base de réflexion pour améliorer vos processus de recrutement.

### **Les motifs de refus**

Pour une meilleure compréhension de la qualité des candidatures. Mais également pour pouvoir détecter des faiblesses dans votre proposition

Penser à paramétrer des mails de réponses automatiques ( à personnaliser autant que possible)

### **Les viviers**

Ajouter les bons profils non retenus. Penser à taguer. Ajouter des commentaires sur la fiche.

## Zoom sur la gestion des données des candidats

- **Pertinence des données** : vous ne pouvez collecter que les informations relatives au processus de recrutement.
- **La durée de conservation** : les données collectées pourront être conservées 2 ans maximum.
- **L'information des candidats** : les candidats doivent être informés de la collection de leurs données personnelles, ainsi que de la manière dont ils peuvent exercer leurs droits sur ces données.
- **La sécurisation des données** : vous devrez vous assurer que les dossiers candidats sont sécurisés et accessibles uniquement aux personnes autorisées.

