



Mardi 24 janvier 2023 à 8 h



We Recruit, Cesson-Sévigné






Rencontre utilisateurs We Recruit



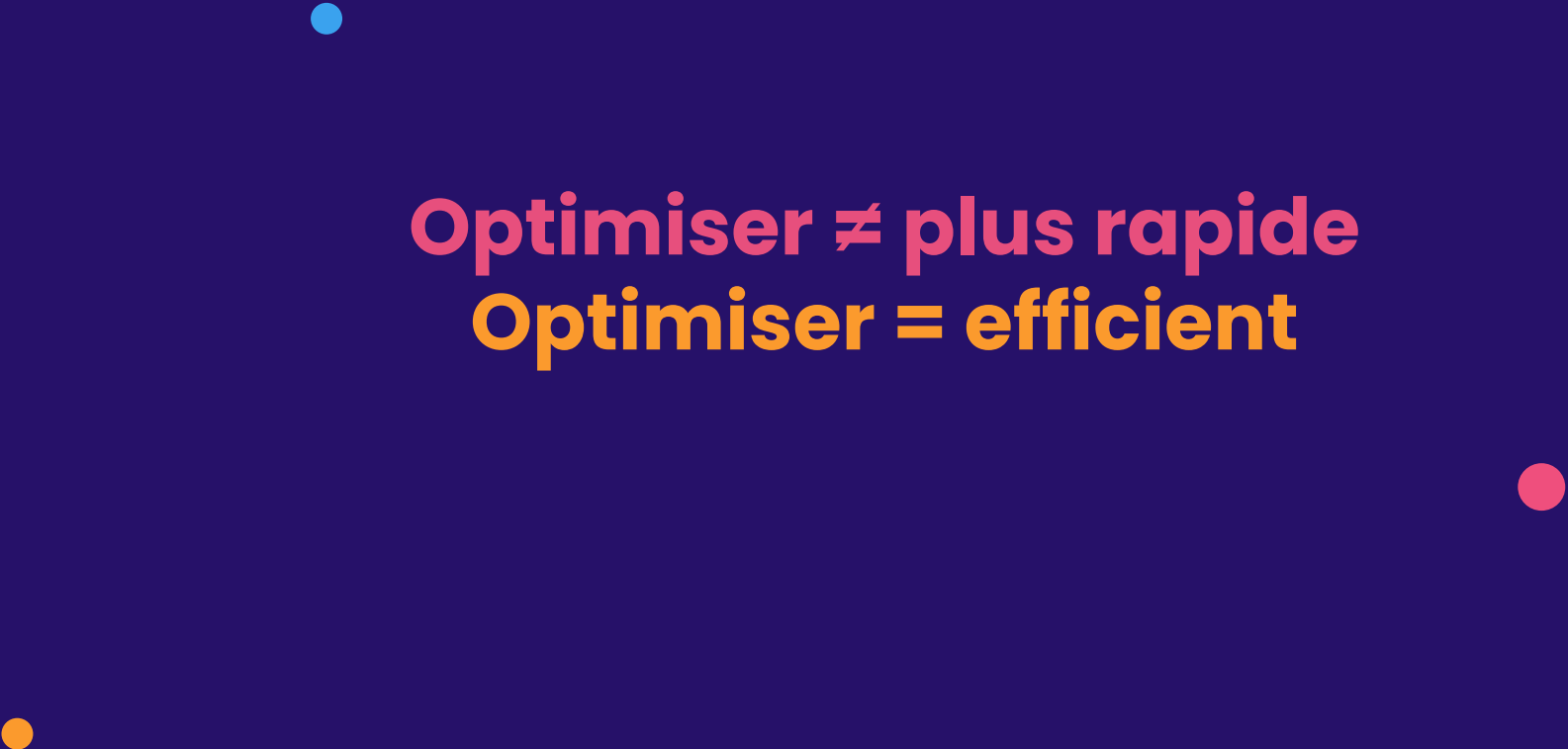
**Optimisez votre
processus de
recrutement**



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 ?



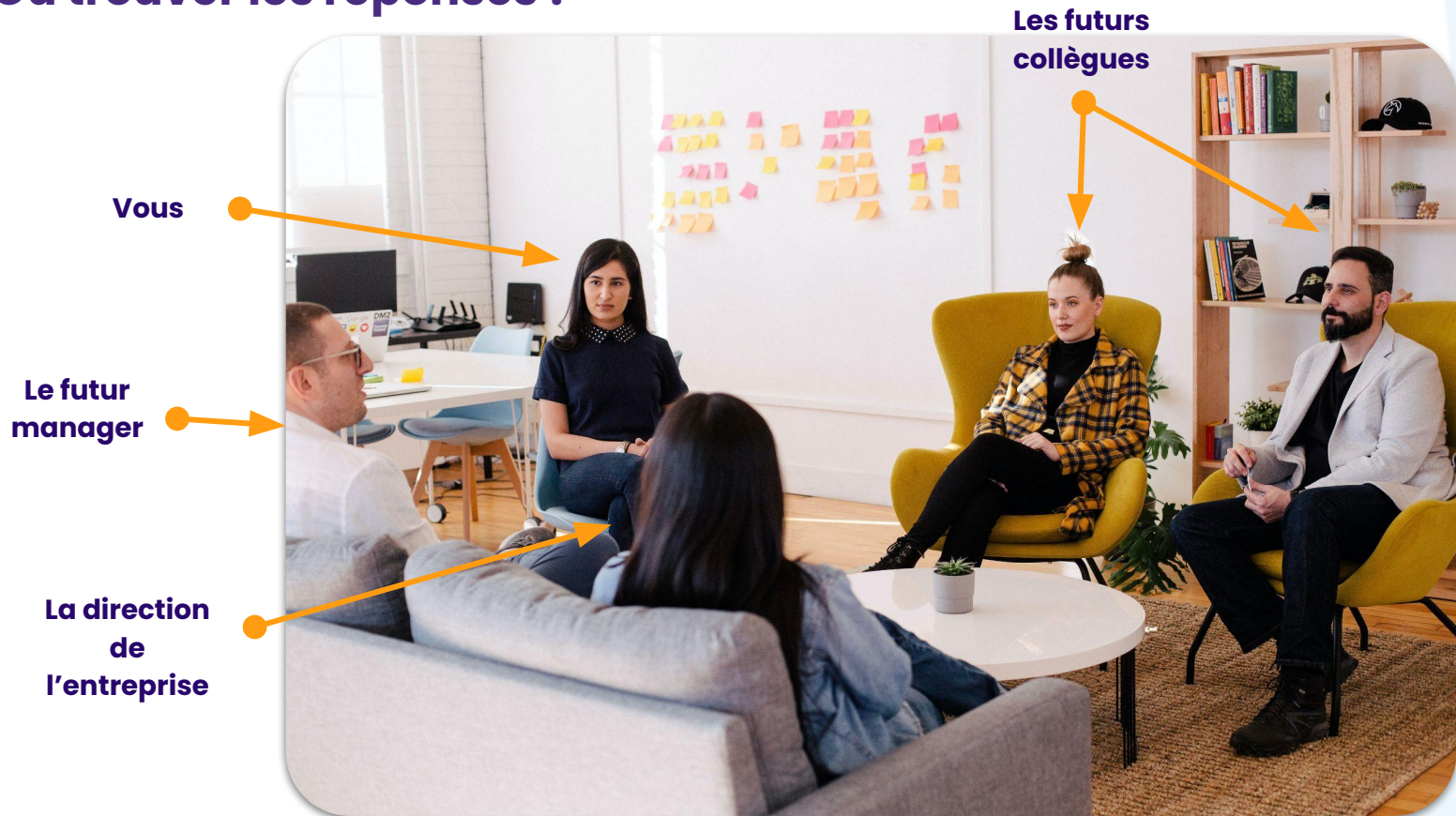
Pondérez vos critères

Étape 1: Listez tous vos critères.

Étape 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

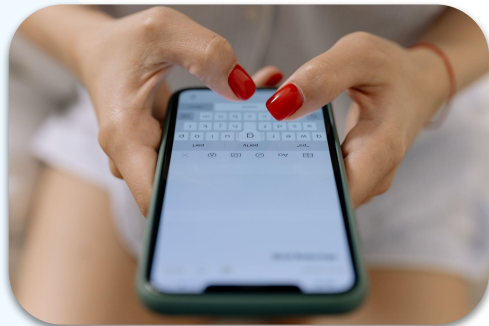


Les tendances de fond

Toujours plus vite !



Des services au quotidien de plus en plus rapides et simple

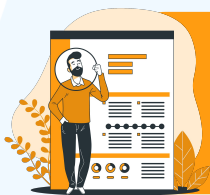


Des moyens de communication plus rapides



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">• 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”





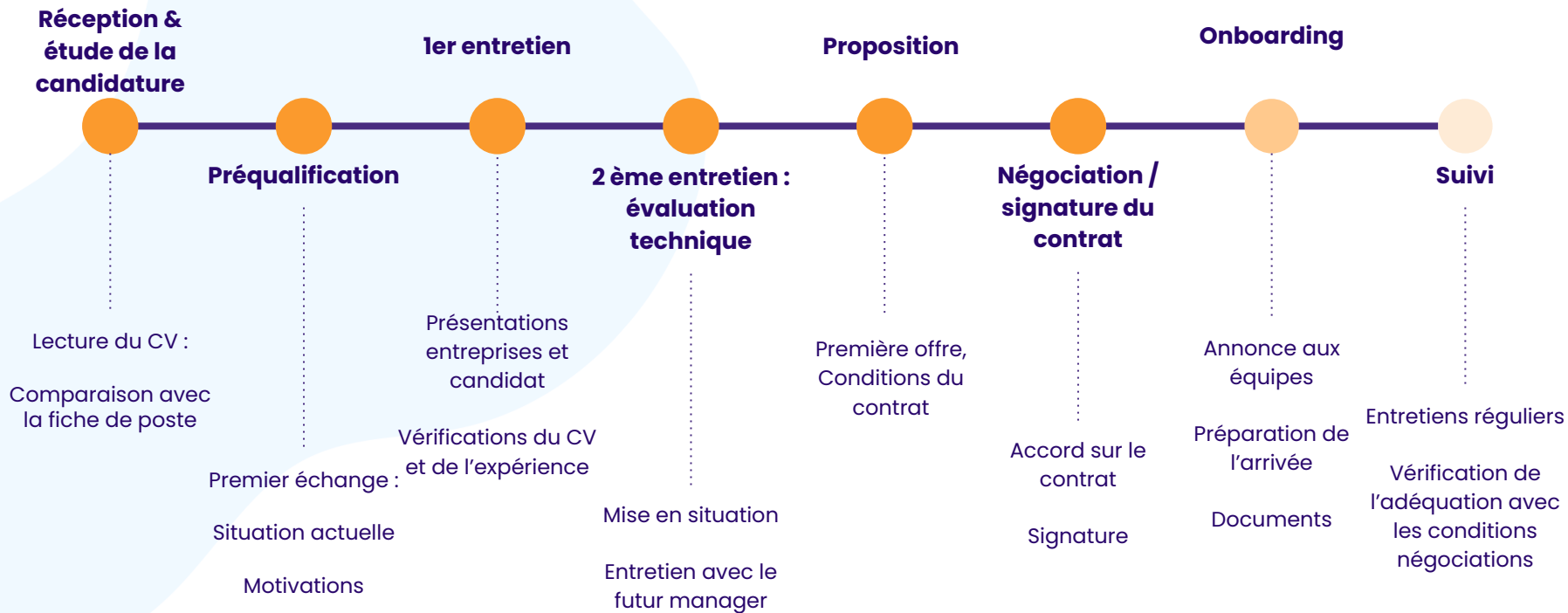
Structurer son processus de recrutement

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



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 :

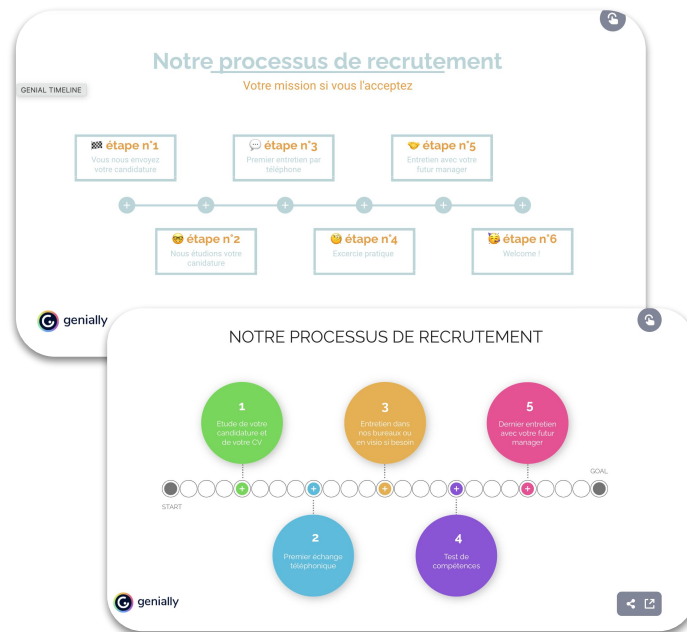
Présenter son processus de recrutement en lien avec sa culture d'entreprise.

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.

