

# LE RECRUTEMENT

## NOS METHODES D'INTERVENTION

### OBJECTIFS

Repérer les candidats les plus compétents eu égard à des postes disponibles afin de privilégier « the right (wo) man on the right place ».

### METHODES D'INTERVENTION

Même si un processus de recrutement comporte toujours plusieurs étapes, en apparence similaire, nous croyons que chaque mission qui nous est confiée est « unique ».

En effet, chaque entreprise est singulière compte tenu d'une part, de ses capacités et structurations organisationnelles et culturelles et d'autre part, de ses activités et de ses acteurs internes et externes (clients, partenaire, etc.) et de ses spécificités.

C'est ce principe de base qui sert de toile de fond à la démarche que nous vous proposons et à toutes nos interventions.

En effet, tout poste à pouvoir présente une problématique spécifique. Chaque poste s'inscrit dans un contexte précis et exige des interventions souvent très différentes qui dépendent d'une multitude de facteurs internes et externes.

Par ailleurs, notre Cabinet RH-Recrutement privilégie surtout l'évaluation des compétences, des savoirs faire opérationnels de chaque candidat, au travers d'une évaluation réelle en situation de travail.

En quoi consiste cette évaluation ? Il s'agit, en réalité, de tester empiriquement chaque candidat sur ces compétences techniques lors des mises en situations réelles eut égard aux exigences du profil de poste.

Par exemple, si le poste exige des compétences techniques aiguisées sur la gestion des Fonds Européens, des exercices, l'analyse d'un dossier ou des tests de connaissances sur la maîtrise des Financements Européens seront soumis aux candidats afin de mesurer concrètement et expérimentalement leurs savoirs techniques.

En réalité, les entretiens de notre Cabinet ne se limitent pas à des « affirmations » déclaratives des candidats, ces derniers seront évalués de manière qualitative et au travers de plusieurs dispositifs et tests (savoir, savoir-faire : tests empiriques et savoir-être : savoir s'adapter et manager).

# PROCESSUS DE RECRUTEMENT

## ETAPE 1

### Préparation du recrutement

#### Expression de la demande de l'entreprise

Analyse de la demande : une parfaite compréhension du contexte de l'entreprise (ses missions, les valeurs et la culture d'entreprise et les particularités du poste à pourvoir) est essentielle pour bien orienter la stratégie de recherche du meilleur ou de la meilleure candidat(e).

#### Clarification sur les différentes modalités de recrutement mises en œuvre par notre Cabinet RH- Recrutement :

- ❖ Recrutement essentiellement externe,
- ❖ Recrutement interne,
- ❖ Recrutement par « chasse » ;

### Compréhension du contexte du travail et identification des contraintes et des contingences internes et externes

- ❖ Définition du poste et du profil de poste (repérage et identification des compétences variées et des savoirs faire techniques et notamment des aptitudes et capacités comportementales (savoir être et s'agir agir, interagir et s'adapter à des contextes différents et inédits) cibles du poste en fonction des stratégies, de la culture d'entreprise et les objectifs poursuivis par l'entreprise,
- ❖ Validation du profil de compétences et de poste auprès de la Direction Générale pour favoriser la recherche du « candidat idéal » : celui qui possède toutes les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs du poste.

En fonction des modalités proposées et retenues par l'entreprise Cliente :

- ❖ Sourcing externe (voir nos étapes 2 et 3 pour les modalités de recherche) sur le marché du travail ouvert,
- ❖ Évaluation des candidatures internes à l'entreprise (le processus d'évaluation sera identique à du recrutement externe,
- ❖ Les candidats seront soumis aux mêmes tests,
- ❖ Poste à très forte valeur ajoutée sur le marché du travail caché, confidentialité, débauchage,
- ❖ Les évaluations des candidats empruntent les mêmes processus.

**ETAPE  
2**

## Recherche des candidatures

### Choix de la méthode de recherche

- ❖ Elaboration d'une stratégie d'identification des candidatures et recherche des candidatures externes (Sourcing illimité : Internet via des sites spécialisés pour les DOM, publication de l'annonce dans les journaux, réseaux professionnels chasse, etc.).
- ❖ Si Recrutement en interne : Evaluation des candidatures en interne en collaboration avec la DRH de l'entreprise, rédaction et mise en place d'une publication d'offre de candidatures en interne et du processus de recrutement interne.

**Sélection et construction des tests pour les évaluations en situation réelle (tests empiriques pour évaluer les compétences techniques aiguisées des candidats : assessment center)**

**ETAPE  
3**

### Sélection des candidats

- ❖ Premier tri à partir des CV reçus : présélection des candidatures internes et/ou externes,
- ❖ Convocations des candidats externes et internes pour les Entretiens semi-directifs (face à face présentiel ou à distance),
- ❖ Évaluation par des Tests psychotechniques, tests de personnalité, graphologie,
- ❖ Évaluation en situation de travail (in situ : plusieurs mises en situation professionnelles : Assessment center afin de tester empiriquement les compétences techniques au travers d'exercices, analyse de dossier, force de propositions et de solutions à partir de problématiques soulevées, sur des dossiers très techniques, capacités rédactionnelles etc.) eut égard au profil du poste et aux compétences recherchées,
- ❖ Analyses croisées du savoir, savoir-faire et savoir-être après les différents tests et évaluations.

### Évaluation approfondie des candidats

- ❖ Élaboration de grilles d'évaluation et des exercices tests pour chaque candidat,
- ❖ Évaluation approfondie des compétences variées : adéquation profil de poste/candidat, graphologie,
- ❖ Analyse comparative synoptique des 5 meilleurs candidats,
- ❖ Vérification des références professionnelles ;

**Résultats :** Présentation d'un graphe des compétences,  
Mise en évidence des compétences humaines et sociales, techniques organisationnelles et managériales,  
Mise en lumière d'autres aptitudes et capacités : savoir interagir, intelligence situationnelle, émotionnelle, collaborative, savoir s'adapter à des organisations particulières, visionnaire.

---

## **Restitution de la synthèse et des rapports des candidats Accueil et Intégration**

- ❖ Présentation des cinq meilleurs candidats à la Direction Générale (transmission des rapports individuels et analyse comparative synoptique),
- ❖ Présentation du classement et des raisons objectives du classement,
- ❖ Restitution (si accord) des résultats aux candidats internes et externes,
- ❖ Choix de la Direction Générale,
- ❖ Intégration et confirmation,
- ❖ Coaching d'intégration durant 2 mois (à distance),
- ❖ Objectif du coaching individuel : favoriser l'intégration du recruté et résoudre ses craintes, ses freins et fructifier ses réussites ;

# « Pourquoi nous recrutons les meilleurs et privilégions the right man on the right place ? »

## Notre mission de recrutement

- ❖ Identifier les caractéristiques de votre besoin en fonction de votre problématique et y répondre en tenant compte de votre secteur d'activité, culture d'entreprise et organisationnelle et les contingences internes/externes et l'environnement du poste de travail,
- ❖ Examiner la pertinence du recrutement,
- ❖ Sélectionner les meilleurs candidats et les rendre disponibles ;

## Nous sommes « Le conseiller des parties »

- ❖ Professionnels de la GRH (anciens DRH, docteur en GRH), Consultants internationaux séniors,
- ❖ Spécialiste du recrutement des cadres supérieurs, cadres et agents de maîtrise (tout secteur d'activité confondu),
- ❖ Conscient des enjeux de l'entreprise,
- ❖ Conseils auprès des parties : proposition d'une grille de salaire en fonction du marché, négociation auprès du candidat, etc ;

## IDENTIFIER

## Notre éthique : « Obtenir l'excellence »

Respect et partage des valeurs : Honnêteté, Confidentialité, pas de recrutement chez nos propres clients, intégrité, empathie, transparence, efficacité ;

Démarche : Rigoureuse et scientifique, Sélection des meilleurs candidats ;

Proximité : Préservation de l'intégrité des individus. Transparence dans nos activités : informer le client à tous les stades de la démarche afin de privilégier l'intégrité professionnelle ;

## Le Sourcing « Illimité »

Identifier les caractéristiques de votre besoin en fonction de votre problématique et y répondre en tenant compte de votre secteur d'activité, culture d'entreprise et organisationnelle, les contingences internes/externes et l'environnement du poste de travail ;

- ❖ Examiner la pertinence du recrutement,
- ❖ Sélectionner les meilleurs candidats et les Rendre disponibles ;

## RECRUTER

## Sélection « Adaptative et multifactorielle »

Adaptative : Adapter les critères de sélection en fonction de chaque poste et du domaine d'expertise recherché.

Multifactorielle : Prise en compte de nombreuses variables du candidat : compétences, traits de personnalité, leadership, adaptation, motivation, visionnaire, Évaluer par des entretiens de face à face & des tests variés : compétences plurielles notamment évaluation en situation réelle de travail (Assessment Center). Réf. Prof, La personnalité, la compréhension du métier, - La motivation, l'adaptabilité, Contrôler : - les références professionnelles ;

## Construire un partenariat durable

En sélectionnant nos missions.

En développant un rapport à taille Humaine.

En développant une bonne connaissance de nos partenaires et identification de leurs attentes et problématiques et y répondre,

En anticipant les besoins par rapport à vos évolutions et en restant à l'écoute de vos besoins, Réactivité et respect des délais ;

## FIDELISER

## « Satisfaire toutes les parties »

- ❖ Nous privilégions une relation directe et équitable entre nos clients et les candidats car nous privilégions l'épanouissement des individus,
- ❖ Il s'agit pour chacun de vendre son projet et d'évaluer à un moment de sa carrière, ses compétences et sa valeur professionnelle sur le marché du travail ;

## Soutien périphérique : « Favoriser l'intégration du candidat par le coaching individuel »

- ❖ Nous accompagnons l'intégration des nouveaux recrutés dans le cadre d'un coaching individuel,
- ❖ Il s'agit d'un accompagnement pour sa prise de fonction : formation à la culture d'entreprise ou de l'organisation et autre soutien : faciliter son déménagement, par exemple ;