

LE SALON DE L'ENTREPRISE EN NORMANDIE

ORGANISÉ PAR LES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

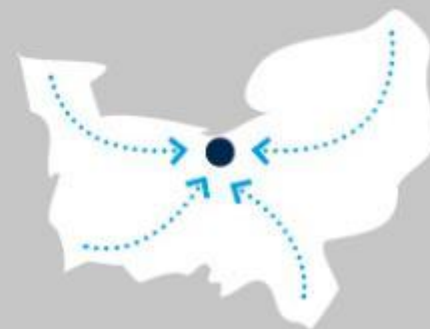
Salon
PLANÈTE CRÉA
10^{ème} ÉDITION



7 et 8
décembre
2016

CAEN
PARC EXPO

www.planetecrea.com



un événement des

 CCI NORMANDIE

COMMENT MENER SES PREMIERS RECRUTEMENTS

- « Un recrutement réussi, ce sont deux projets qui se rencontrent et qui trouvent un terrain de jeu commun »

LE PRÉAMBULE D'UN RECRUTEMENT RÉUSSI

- Accepter de perdre du temps au départ pour en gagner beaucoup par la suite
- Il s'agit bien d'enrichir le potentiel humain de votre entreprise pour accompagner sa croissance à long terme

LE RECRUTEMENT, UN PROCESSUS EN 3 ETAPES CLES

- Phase de préparation
- Phase de sélection
- Phase d'intégration

- **Objectif : sécuriser la prise de décision**

1 - PRÉPARER LE RECRUTEMENT

- Identifier le besoin
- Etablir la définition de fonction
- Vérifier la possibilité de promotion interne
- Valider la classification / rémunération
- Définir le processus de recrutement

SOURCING

- Depuis 10 ans environ, les modalités de « Sourcing » ont considérablement évolué :
 - 53 % des postes pourvus par annonce
 - 18 % réseau du recruteur
 - 7 % cooptation
 - 7 % candidatures spontanées
 - 5 % chasseurs de tête
 - 7 % Cv thèque ou viviers
 - 3 % réseaux sociaux

A vous d'identifier le canal le plus judicieux au regard du poste, de votre secteur, de votre organisation

2 - PILOTER LE RECRUTEMENT

- Présélection
 - Filtrer les candidatures
 - Analyser les CV et LM
 - Convoquer pour un entretien
 - Préparer l'entretien

L'ENTRETIEN

■ L'objectif :

- Réserver un bon accueil
- Présenter l'entreprise , le poste, le(s) recruteur(s)
- Recueillir les informations concernant le candidat
- Expliquer les prochaines étapes

EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER

- Une manière de dérouler un entretien
 - L'entreprise et le poste :
 - ce que le candidat en a compris, et en quoi il est intéressé
 - comment il se projette dans le poste et dans l'entreprise
 - Le candidat
 - son histoire : qui il est, ce qu'il a fait et pourquoi...
 - comment il l'a fait... (capacité à expliciter, cohérence...)
 - ce qu'il a aimé, ou moins aimé, pourquoi
 - ce qu'il voudrait faire

Tout ce qu'il dit doit être illustré par des exemples concrets

LE DÉBRIEFING

- Première évaluation à chaud juste après le départ du candidat, pour ne rien oublier
 - Adéquation profil / poste
 - Positionnement sur la suite du process
 - Prise de références en appui
 - Prise de décision

- NE LAISSER AUCUNE PLACE AU DOUTE

3 - L'INTÉGRATION

- Le candidat est sélectionné, pour autant le recrutement n'est pas finalisé...
 - Optimiser ses conditions d'accueil et de travail
 - Organiser un parcours d'intégration
 - Communiquer sur son arrivée
 - Prévoir un entretien de suivi
 - Anticiper un entretien de fin de période d'essai

EN CONCLUSION

POURQUOI RATIONALISER SES RECRUTEMENTS

- Parce qu'ils ne peuvent pas être que chance ou intuition
- Et surtout pour maîtriser les enjeux liés au :
 - Cout d'un processus de recrutement
 - Cout d'un échec de période d'essai
 - Cout d'un licenciement
 - Cout d'une perte de temps
 - Sans compter le coût du préjudice moral

TRAJECTOIRES CONSEILS & CARRIÈRES

CABINET DE CONSEILS RH

- Unicité, 4, rue Alfred Kastler, Bât D
- 14 000 Caen
- **02 31 06 24 50**
- www.trajectoiresconseils.com



www.planetecrea.com