

DEFI N° 1 : L'EXPERIENCE CANDIDAT & LE SENTIMENT DE JUSTICE

#1

LA SÉLECTION DES CANDIDATURES



COMMENT CONCILIER SON TRAVAIL DE RECRUTEUR DE MANIÈRE EFFICACE TOUT EN PRÉSERVANT UNE RELATION PERSONNALISÉE AVEC TOUS LES CANDIDATS H/F ?

- Pas de mail automatique
- Privilégier un mail d'AR envoyé après une première lecture sous 5 jours maximum et permettant de prendre une décision de type Go/No Go
- Si obligation de faire un mail automatique : donner une explication très claire du process dans le temps et penser à envoyer des mails de refus aux personnes non contactées à la fin de la sélection
- Indiquer les coordonnées du recruteur et/ou de la personne en charge de la pré-sélection: Prénom, nom, fonction, mail et/ou téléphone

#2

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE



LE RECRUTEUR PEUT-IL RÉELLEMENT SÉLECTIONNER LES PROFILS DE MANIÈRE TOTALEMENT OBJECTIVE ?

SI LA SÉLECTION REPOSE SUR CERTAINS ÉLÉMENTS SUBJECTIFS, COMMENT FAIRE POUR RECRUTER TOUT EN RESPECTANT LA LOI, L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE DE LA PROFESSION DU RECRUTEMENT ?

- Accueillir chaque candidat h/f de manière bienveillante et imposer un cadre à l'échange (timing, objectif commun, transparence...) pour rassurer et éviter toute frustration
- Faire un debriefing immédiat sur la prestation du candidat h/f (points positifs / axes de vigilance) lui permettant de défendre sa candidature et/ou de mieux comprendre/accepter les freins...
- Se remettre en permanence en question afin de s'assurer que nos décisions ne viennent pas de nos propres filtres ou - pire ! - auraient un caractère discriminatoire

#3

LA DÉCISION FINALE



COMMENT S'ASSURER QUE LES CANDIDATS NON RETENUS SUITE À UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS ACCEPTENT « FACILEMENT » LA DÉCISION DU RECRUTEUR ?

COMMENT LES AIDER À MIEUX VIVRE CETTE RÉPONSE VÉCUE COMME LEUR « ÉCHEC » PERSONNEL ?

- Inscire la rencontre avec le candidat dans une relation long terme et dans la construction de sa trajectoire professionnelle - verbaliser cette info au début & à la fin de l'échange
- Apporter une réponse par téléphone dans l'idéal et circonstancier sa décision: elle est précise (sur quoi porte la décision), personnalisée (unique pour chaque profil rencontré) et objective (elle porte sur des éléments incontestables)
- Mettre à disposition des candidats une cellule qualité / écoute / suggestions

Les défis recruteurs issus des

1ers ETATS GENERAUX DU RECRUTEMENT
2015

Pour un recrutement innovant, responsable, équitable