

Tutoriel

« Dirigeants, comment parvenir à l'autonomie de vos recrutements ? »



Valoriser votre capital humain

Recrutement

Conseils RH

Coaching



Marilyn GUILLAUME
Dirigeante/fondatrice



Emma LE CALVE
Assistante RH

Tel : 06.14.03.32.74
mguillaume@geckoconseilsrh.bzh
www.geckoconseilsrh.bzh



Peut-on être autonome dans ses recrutements ?

*Comment être **acteur** de son recrutement ?*

SURTOUT NE PAS IMPROVISER !



Bien comprendre ce qu'est le recrutement...

Définition du recrutement :



« C'est l'ensemble des actions et des étapes mises en œuvre pour trouver une personne qui corresponde aux besoins et compétences considérées comme requises à un poste de travail donné, dans une organisation donnée »



IMPORTANT

Soyez acteur de vos recrutements !

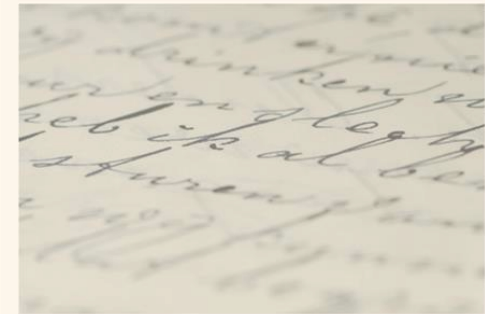


Les étapes du recrutement

- 1) Définir le besoin
- 2) Rédiger votre annonce d'emploi
- 3) Diffuser l'annonce sur du multi-canal et sourcer hors annonce
- 4) Trier les candidatures / Réaliser les pré-sélections par téléphone
- 5) Rencontrer les candidats en entretien d'embauche
- 6) Valider le candidat
- 7) Préparer son arrivée et son intégration

Pour recruter, pas de miracle :

soyez rigoureux(se) et méthodique !



Attention à ne pas brûler d'étapes !!

L'ESSENTIEL dans le contexte actuel...

Travailler sa Marque Employeur



**Plus la marque employeur est forte,
plus le processus de recrutement sera optimisé**

Travaillez votre promesse employeur

Faites de vos collaborateurs vos meilleurs ambassadeurs

Donnez du sens : quel est votre ADN ?
celui qui vous différencie de la concurrence

Soyez identifiable par les candidats que vous ciblez

Utilisez les atouts de son territoire

Votre réputation façonne votre « identité » d'employeur

L'ESSENTIEL dans le contexte actuel...

« Sourcer » hors annonce



Il existe de multiple canaux par lesquels vous pouvez sourcer vos candidats

- Utilisez votre communication externe, digitale, au service de votre Marque Employeur
- Mettez sur les réseaux sociaux
- Utilisez votre vivier d'abonnés (newsletter, base de données « candidats » interne)
- Concentrez-vous sur les jobboards spécialisés pour trouver des profils qualifiés (Cvthèque)
- Investissez les évènements type salons pour l'emploi, un classique qui marche toujours (selon le profil de l'entreprise)
- Créez du lien avec les centres de formation/écoles spécialisées dans votre domaine d'activité

L'ESSENTIEL dans le contexte actuel...

Respecter l'Humain

Côté humain + proximité avec les candidats => image de marque positive + notoriété de votre entreprise



PAS DE DISCRIMINATION !

ne doit être posée aucune question sur la situation matrimoniale, l'état de santé, les croyances religieuses, les idées politiques, l'appartenance syndicale, une grossesse actuelle ou à venir, l'orientation sexuelle, les origines ethniques ou les démêlés judiciaires



Répondez toujours à toutes les candidatures reçues, même celles que vous ne retenez pas

« **La politesse coûte peu et achète tout** » (Michel de Montaigne)

La place du numérique dans le recrutement

De quoi parle-t-on ?

Jobboards* et sites internet* pour la diffusion des annonces et/ou cvthèque de profils :

- Hello Work
- Météo job
- Jobijoba
- Pôle emploi
- APEC (cadres)
- CVAden...



Utilisation des réseaux sociaux* :

- Facebook
- LinkedIn
- Instagram (jeune génération)
- Tik Tok(génération Z)

Utilisation des ATS* (gestion des candidatures):

- We Recrut
- Jobbaffinity
- Flatchr
- Oracle...

La place du numérique dans le recrutement

Les avantages de digitaliser ses process de recrutements

- ✓ Tâches simplifiées pour le recruteur
- ✓ Meilleure gestion des candidatures
- ✓ Un processus de sélection facilité
- ✓ Diffusion instantanée des annonces (avec multi-diffusions possible)
- ✓ Réactivité
- ✓ Suppression des oublis
- ✓ Accès à un vivier de candidats plus élargi (zone géographique, candidats en poste)
- ✓ Possibilité de constituer une Cvthèque interne (base de données profils, attention à la RGPD)
- ✓ Utilisation de la visio pour les entretiens

RIEN NE REMPLACE LE LIEN HUMAIN !!!

Autonomie VS Externalisation

Autonomie ou externalisation du recrutement : comment choisir ?

RECRUTEMENT = TEMPS + INVESTISSEMENT FINANCIER

Chiffrer le coût d'un recrutement

Calcul :

$$\text{Coût d'un recrutement} = \frac{\text{coûts internes} + \text{coûts externes}^*}{\text{nombre de recrutement réalisé sur la même période}}$$

*coûts internes : salaires des recruteurs, coût de structure, temps des opérationnels ; coûts externes : outils utilisés, cabinets de recrutement, prestataires...

**Un recrutement réussi coûte en moyenne entre 3 000 € et 10 000 €,
Une erreur de casting coûte au moins 3 fois plus !**

Autonomie VS Externalisation

Dans quel cas externaliser votre recrutement ?

Vous manquez de temps

Vous devez recruter un profil dont les qualifications dépassent votre champ de compétences

Vous devez recruter un profil pénurique

Condition essentielle de la délégation :

UNE RELATION D'ÉCHANGE ET DE CONFIANCE DOIT S'INSTALLER ENTRE VOTRE PRESTATAIRE ET VOUS

AVANTAGES DE L'EXTERNALISATION :

- ✓ Gain de temps pour la personne en charge du recrutement
- ✓ Réduction de la charge mentale
- ✓ Réduction des coûts de recrutement
- ✓ Economie des ressources humaines et matérielles

CONCLUSION

**Être autonome dans ses recrutements c'est avant tout
être responsable de son process de recrutement !**

**Définir correctement son besoin,
Être respectueux des candidats et futurs salariés,
Choisir les outils qui nous correspondent le mieux,
Et se faire accompagner quand cela devient nécessaire.**

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Avez-vous des questions ?