



LES **kits** D'OPCO 2i

Optimisez vos recrutements





Les parfaits
critères d'un
recrutement
qui a échoué

Un recrutement raté ?

- Recruter sans réfléchir en amont
- Recruter dans l'urgence
- Rechercher un mouton à 5 pattes
- Sur-estimer ou sous-estimer les missions
- Recruter son clone
- Recruter sans intégrer



Les coûts d'un mauvais recrutement

DES COÛTS DIRECTS

Rémunération

Charges

Annonces

Frais divers

...



DES COÛTS INDIRECTS

Temps de Formation et

d'Intégration

Absentéisme

Démotivation

Turn Over

...



Les enjeux du recrutement

Le recrutement est devenu stratégique.

En effet, **attirer, recruter et fidéliser** des profils est actuellement de plus en plus difficile.

Certains secteurs d'activités sont délaissés au détriment d'autres et nous constatons une pénurie de candidats sur des métiers dits « critiques » (production, maintenance, commerciaux...).

Il s'agit alors de redoubler d'efforts pour recruter autrement, quelques fois **ré-inventer des process et innover** dans les méthodes et les outils pour relever ce nouveau défi.



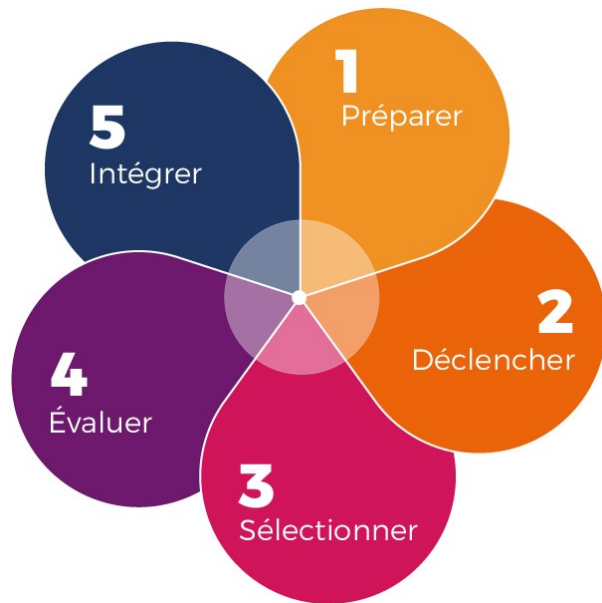
Les objectifs du kit Recrutement

Ce kit vous permettra de :

- Trouver plus facilement **les profils et les compétences dont vous avez besoin** dans vos équipes
- **Anticiper les départs de salariés et préparer la relève** en choisissant des profils appropriés et en préparant leurs intégrations et le développement de leurs compétences au sein des équipes
- **Pérenniser votre entreprise** en vous assurant de la complémentarité des équipes et de la performance collective



Les 5 étapes clés d'un process de recrutement



Chacune de ces étapes fait l'objet de la mise à disposition de **fiches « méthode » et « outil »** dans lesquelles vous retrouverez nos recommandations pour faciliter vos recrutements.



Fiche Méthode



Fiche Outil



Des questions pour vous aider



Quels sont vos métiers ?

Combien allez-vous avoir
de départs ?

Quelles sont les compétences
manquantes dans vos
équipes ?

1

Préparer

Identifier le nombre de recrutement
dont vous allez avoir besoin
dans les 2 à 3 prochaines années.

Définir vos besoins de recrutement
de façon plus précise en identifiant
les profils et les compétences que
vous allez rechercher sur le marché



Fiche **Méthode**



Fiche **Outil**

N°1 « Définir vos besoins de recrutement »



Avez-vous pensé à proposer
votre recrutement en interne ?





Astuces

La fiche de poste est une bonne base de départ pour décrire les missions mais elle doit être retravaillée en « annonce » afin de mettre en valeur votre entreprise, vos valeurs et votre équipe et devenir ainsi une offre d'emploi attractive.

2

Déclencher

Ecrire une offre d'emploi la plus attractive possible pour donner envie aux candidats de postuler chez vous

Identifier les canaux de communication les plus adaptés (écoles, intérim, internet...) pour capter l'attention de votre public cible et augmenter vos chances de recevoir plus de candidatures qualifiées.



Fiche **Méthode**



Fiche **Outil**

N°2 « Rédiger une annonce attractive »
et N°3 « Identifier vos canaux de diffusion »



Le saviez-vous ?

De plus en plus de candidats postulent avec un CV Vidéo

Il existe différentes méthodes pour sélectionner des candidats

3

Sélectionner

Trier les CV et sélectionner les profils à contacter afin d'avoir un premier échange avec des candidats potentiels

Réaliser la pré-qualification des profils permettant de choisir les meilleurs candidats à convier pour un entretien approfondi



Fiche **Méthode**



Fiche **Outil**

N°4 « Sélectionner vos candidats »



Astuces

Préparez vos questions en amont et ajoutez des questions projectives, elles vous permettront de visualiser les réactions des candidats en situations données

Demandez des exemples de situations pour vérifier ce que vous disent les candidats

4

Évaluer

Recevoir les candidats en entretien et analyser leurs profils au travers de questions ciblées

Évaluer les candidats en croisant vos analyses avec l'équipe pour choisir le meilleur d'entre eux



Fiche **Méthode**



Fiche **Outil**

N°5 « Découvrir et évaluez vos candidats »



Astuces

Anticiper les arrivées : préparer l'environnement de travail et informer les équipes. Votre nouvel embauché se sentira attendu

Penser à bien accueillir et être présent lors du premier jour et sachez consacrer du temps aux nouveaux entrants

5

Intégrer

Préparer vos parcours d'intégration en incluant les différents acteurs de l'entreprise

Suivre vos parcours d'intégration permet de les ajuster et de les adapter au mieux, favorisant ainsi la réussite des nouveaux embauchés à leur poste de travail



Fiche **Méthode**



Fiche **Outil**

N°6 « Définir et suivre un parcours d'intégration »



Les questions à ne pas poser

#DISCRIMINATION

Quel âge avez-vous ?

Quel est le métier de votre mari / femme ?

D'où venez-vous ?

Avez-vous des enfants ?

Avez-vous des soucis de santé ?

Vous êtes syndiqué ?

Les risques en cas de discrimination

Une sanction disciplinaire au mieux

3 ans d'emprisonnement
45 000 € d'amende



Les critères discriminants

Loi N°2008-496 du 27/05/2008

ACCENT ÉTRANGER
ACTIVITÉS SYNDICALES
ÂGE
APPARENCE PHYSIQUE
APPARTENANCE OU NON À
UNE ETHNIE
CONVICTIONS RELIGIEUSES
DOMICILIATION BANCAIRE

ÉTAT DE SANTÉ
GROSSESSE
HANDICAP
IDENTITÉ DE GENRE
LIEU DE RÉSIDENCE
MŒURS
NATIONALITÉ
NOM DE FAMILLE

OPINIONS POLITIQUES
ORIENTATION SEXUELLE
ORIGINE
SEXE
SITUATION DE FAMILLE
SITUATION ÉCONOMIQUE

**Retrouvez
toutes les informations
sur notre site Internet**



<https://www.opco2i.fr/>

Rubrique Services & Solutions/
Vous accompagner/Recruter/Kits
Marque employeur et Recrutement

