



Guide du recrutement



Guide du recrutement

Recruter des talents, intégrer des jeunes en alternance, ou encore valoriser les métiers de votre secteur, OPCO 2i vous accompagne pas à pas pour atteindre vos objectifs. Découvrez tous les outils et services mis à votre disposition pour booster vos recrutements et développer les compétences au sein de votre entreprise !

Réussir son recrutement : de la définition du besoin à l'intégration

1 Définir le besoin avec précision

Objectif : Bien démarrer, c'est déjà 50 % du travail ! On clarifie le profil du poste et les compétences requises avant même de lancer la recherche.

 **Analyse des besoins** : qu'est-ce que ce poste va vraiment apporter ? On échange avec l'équipe pour noter les compétences techniques (savoir-faire) et comportementales (savoir-être).

 **Rédaction de la fiche de poste** : on liste les tâches, les qualités humaines attendues, et les formations ou certifications nécessaires.

Définir votre besoin en matière de recrutement consiste à identifier le profil recherché au sein de vos équipes, en fonction de la réalité de l'entreprise et de son contexte. Vous devrez donc bien définir le contexte du recrutement, les responsabilités et les tâches confiées, ainsi que les conditions offertes par votre entreprise. Vous pourrez définir ensuite quel type de profil sera le plus adapté à votre organisation et à votre contexte en cohérence avec le marché de l'emploi.

Pourquoi ?

Votre entreprise évolue, les métiers également et vos équipes aussi ; il est important avant chaque recrutement de bien réfléchir aux compétences dont vous avez besoin ou aux personnalités utiles à vos équipes. En effet, le choix de vos ressources aura un impact sur la valeur apportée à votre entreprise. Une nouvelle recrue peut faire évoluer vos techniques et/ou vos équipes. Dans une logique de transmission de savoirs, vous pouvez aussi choisir une nouvelle recrue qui va apprendre et absorber le savoir-faire des anciens conservant ainsi peut-être chez vous des compétences clés.

Avec qui en interne ?

La personne en charge des ressources humaines si la fonction est existante chez vous. Au travers de ses questions, elle peut vous aider à prendre de la hauteur et vous faire réfléchir de façon globale à vos besoins en ressources et compétences dans les 2/3 ans à venir. Externe au service, elle peut également vous apporter du recul sur vos équipes afin d'identifier le profil le plus approprié à recruter. Connaissant généralement le marché de l'emploi, elle sera aussi de bon conseil quant aux aspects "rémunération". Elle réalisera également un benchmark des pratiques sur votre bassin d'emploi. De plus, son expertise en législation sociale lui permettra de gérer les aspects contractuels.

Le responsable hiérarchique direct doit être impliqué. Il est celui qui connaît les compétences présentes et celles qui font défaut au sein de son équipe. Il possède également une connaissance approfondie des personnalités et saura quel type de candidat s'intégrera harmonieusement à l'équipe existante.

Les membres de l'équipe peuvent également être impliqués. Leur proposer de réfléchir collectivement à un nouveau profil à recruter et à intégrer peut-être très pertinent afin qu'il soit complémentaire aux membres de l'équipe déjà présents, et bien adaptés au besoin. En effet, ils sont sur le terrain, ils connaissent les machines et les lignes de production ainsi que les équipes, ils sauront dire de quelles compétences ils ont besoin.. Par ailleurs, impliquer les équipes en

amont du recrutement facilite l'accompagnement et l'intégration du profil recruté (ils se sentent davantage en responsabilité du fait d'avoir été impliqués dans le process de recrutement dès le début).

Chaque acteur ayant défini un besoin en recrutement dans l'entreprise peut en parler à l'extérieur et contribuer à attirer des candidats. Faites-le savoir !

Définir votre besoin vous permettra de

Cibler et attirer les candidats appropriés et rédiger plus facilement une annonce attractive (car vous saurez plus précisément ce que vous recherchez).

Trier et sélectionner plus facilement et plus rapidement les CV correspondant à votre besoin.

Identifier plus précisément les points à creuser en entretien.

Choisir de façon plus objective à la fin des entretiens le candidat le plus adapté à votre entreprise et à vos équipes

Et après ?

1. Écrire le contexte du recrutement
2. Identifier les principales missions et responsabilités
3. Définir le profil recherché
4. Préciser les conditions que vous offre

Astuce RGPD*

Avant même de publier l'offre, réfléchissez aux **données personnelles** que vous allez collecter et à **quoi elles serviront**.

Chaque donnée collectée doit être adéquate, pertinente et strictement nécessaire à la sélection du candidat pour ce poste et au déroulement de l'entretien d'embauche.

Pour en savoir plus sur le cadre juridique complet consultez le site internet de la CNIL.

Réussir son recrutement : de la définition du besoin à l'intégration

2 Rédiger une offre d'emploi captivante et conforme

Objectif : publier **une annonce claire**, professionnelle, et **sans mention discriminatoire**.

Annonce attractive : missions, responsabilités, compétences recherchées, mais aussi les avantages d'un poste chez vous. Une annonce bien détaillée attire plus de bons profils !



L'offre ne doit mentionner aucune référence liée à l'origine, au sexe, à l'orientation ou à l'identité sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap. (Sauf cas particuliers autorisés par la loi, comme des rôles d'acteurs).

Si vous utilisez un terme technique ou étranger, pensez à le définir !

Diffusion ciblée : choisissez des canaux spécialisés dans l'industrie (comme des forums techniques, réseaux d'ingénieurs, etc.) pour toucher le bon public.

Pour en savoir plus, consultez :

La page dédiée sur [le site internet du ministère du Travail](#).

[Le document du Défenseur des Droits, "DIVERSIFIER SES RECRUTEMENTS SANS DISCRIMINER"](#)

3 Pré-sélectionner avec objectivité et confidentialité

Objectif : commencer à trier sans se laisser influencer par les informations non essentielles.

Sélection automatique + regard humain : utiliser un logiciel de tri (ATS) pour pré-filtrer les CV est idéal, mais prenez le temps de lire manuellement les dossiers intéressants pour ne pas rater de talent !

Grille d'évaluation : créez une grille qui reprend les critères de compétences que vous recherchez. Cela permet de rester objectif !

Astuce RGPD

Limitez-vous aux informations nécessaires pour cette étape, comme le nom, l'expérience, et les formations. Évitez de stocker plus de données que nécessaire et assurez-vous que le traitement des données est bien documenté.

Pour en savoir plus, consultez [le site internet de la CNIL](#).

4 Conduire des entretiens structurés et transparents

Objectif : Creuser en profondeur les compétences techniques et la personnalité.

Préparez des questions structurées : posez des questions claires sur les tâches du poste et les défis techniques. Par exemple, "Que feriez-vous si... ?"

Entretien technique : selon le poste, proposez un test pratique ou une mise en situation. Attention, les tâches doivent être de nature à évaluer des compétences, pas à effectuer du travail gratuit !

Astuce RGPD

Si vous utilisez des tests psychométriques ou des outils d'évaluation, informez-en le candidat à l'avance. Précisez à quoi sert chaque outil et documentez les étapes d'évaluation dans votre registre.

5 Évaluer la compatibilité culturelle et le savoir-être

Objectif : recruter quelqu'un qui s'intègre à l'équipe, pas seulement un expert.

Tests de personnalité et de comportement : optez pour des outils d'évaluation pertinents pour vérifier des qualités comme l'esprit d'équipe, l'adaptabilité, et la gestion du stress.

Simulation comportementale : posez des situations concrètes (par exemple, un conflit à résoudre) pour observer comment le candidat réagit et s'adapte.

Astuce RGPD

Respectez les droits du candidat en vous assurant que les données collectées pour ces tests sont strictement nécessaires et clairement expliquées. Et consignez cette étape dans le registre des traitements.

6 Vérification des références et validation finale

Objectif : confirmer les informations importantes avant de faire une offre.

- » **Contact des anciens employeurs :** demandez aux candidats l'autorisation de contacter des références, puis échangez avec leurs anciens collègues pour obtenir des informations vérifiables.
- » **Derniers documents :** récupérez des certificats de travail ou de formation, sans exiger de documents trop personnels comme des fiches de paie.

Astuce RGPD

Précisez au candidat que ses références seront consultées et que cela fait partie de l'évaluation du poste. Conservez uniquement les documents vraiment nécessaires.

8 Intégration et suivi en douceur

Objectif : structurer l'intégration aide à bien débuter dans l'entreprise.

- » **Programme d'intégration :** organisez une première journée pour présenter l'équipe, les outils et les règles de sécurité.
- » **Suivi régulier :** prévoyez des points de suivi à 30, 60, et 90 jours pour répondre aux questions, évaluer l'adaptation et ajuster les besoins.

Astuce RGPD

En intégrant des données dans le dossier du collaborateur, assurez-vous que leur utilisation respecte les objectifs d'intégration et reste documentée.

7 Négocier l'offre en toute transparence

Objectif : s'assurer que l'offre est alignée avec les attentes du candidat et votre budget.

- » **Clarté des conditions :** transparence sur la rémunération, les conditions de travail, et les possibilités de développement.
- » **Formulation d'une proposition écrite :** une lettre d'engagement ou une confirmation écrite est idéale pour formaliser l'accord.

Astuce RGPD

Limitez la collecte de données administratives (comme le numéro de sécurité sociale) à la conclusion de l'embauche. Et informez toujours le candidat de leur finalité.

9 Collecte de feedback et amélioration continue

Objectif : prendre et s'améliorer pour les prochains recrutements.

- » **Feedback des nouveaux et des managers :** récupérez des retours pour ajuster l'expérience candidat.
- » **Analyse des indicateurs clés :** Combien de temps prend chaque étape ? Quelle est la satisfaction des candidats et des recruteurs ? Ce sont des données essentielles pour ajuster et optimiser.

Astuce RGPD

Pour tout savoir en matière de protection des données, consulter [le guide du recrutement de la CNIL](#)



Recruter et former avec OPCO 2i

L'alternance : Formez votre futur talent, aujourd'hui !

Vous cherchez à former des jeunes aux compétences spécifiques de votre entreprise ? L'alternance est une solution idéale. Avec OPCO 2i, vous êtes guidé à chaque étape :

Définir les compétences nécessaires : nous vous aidons à identifier les compétences exactes pour le poste visé.

Estimer les coûts et financements : utilisez nos simulateurs pour voir les aides disponibles et évaluer le coût réel.

Trouver les bons profils : accédez à nos plateformes pour poster vos offres et attirer les meilleurs talents.

Créer un contrat solide : nous vous aidons à rédiger un contrat d'alternance clair et efficace.

Assurer une intégration réussie : avec l'appui d'un tuteur, donnez à votre alternant toutes les chances de réussir !

Des solutions concrètes pour simplifier vos recrutements

Trouver la bonne personne pour le bon poste peut parfois être un casse-tête. OPCO 2i propose des solutions pour rendre le processus plus simple et efficace :

Prestation diagnostic et accompagnement compétences : faites appel à nos experts RH pour évaluer vos besoins en compétences de façon précise.

Kit marque employeur : avec notre kit, valorisez votre entreprise pour attirer des talents qui se projettent chez vous !

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) : nous vous aidons à préparer les candidats aux compétences spécifiques dont vous avez besoin avant leur recrutement.

Un recrutement et une intégration avec le "2i contrat pro accompagné"

Vous voulez intégrer un salarié en contrat de professionnalisation, mais vous manquez de temps pour superviser tout le parcours ? Le service "2i Contrat Pro Accompagné" est conçu pour vous !

Accompagnement sur mesure : un organisme de formation "architecte" vous aide à chaque étape du contrat, du recrutement jusqu'à l'intégration finale du salarié.

Valoriser les métiers industriels avec la marque "Avec l'Industrie®"

Vous voulez inspirer les jeunes et mettre en lumière les métiers de l'industrie ? ["Avec l'Industrie®"](#) est une initiative pour attirer des talents et susciter des vocations. Nous mettons à votre disposition des ressources et des outils pour valoriser votre secteur et ses nombreuses opportunités.

Des formations clés en main ?

Envie d'améliorer les compétences de vos équipes sans vous soucier de l'administratif ? Le catalogue "2i Actions Clés en Main" vous propose une sélection de formations avec tarifs négociés et prise en charge simplifiée. Avec plus de 300 organismes partenaires, vous êtes sûr de trouver la formation qui vous convient !

Avec OPCO 2i à vos côtés, donnez-vous les moyens d'attirer, de former et de fidéliser les talents qui feront grandir votre entreprise dans l'industrie !



Guide du recrutement