

Soirée de l'entreprise – Mercredi 13 février 2019

Compte rendu : Comment réussir ses recrutements ?

Soirée à l'initiative de **M. ROCHET** Président de la Communauté de communes du Val d'Amour et de **M. ROUGEAUX** vice-président en charge de l'Economie et du Tourisme
Compte rendu : Noémie PONCET
5 entreprises participantes

Merci pour la participation de:

Marie-Ange CHRISTOPHE, Soelis

Jérôme MARCASSE, Chambre de métiers et de l'artisanat



Ouverture de la soirée

Rappel sur les soirées de l'entreprise : Le choix de la thématique est le fruit d'échanges que la collectivité nourrit avec les entreprises du territoire. Si les entreprises ont des souhaits ou des attentes vis-à-vis de ces soirées, qu'elles n'hésitent pas à les faire remonter à la collectivité.

La soirée débute donc par une présentation des intervenants et par un tour de table avec une présentation de chaque entreprise (domaine d'activité, nombre de salariés, projet de recrutement, ...) et des attentes de chacun.

Marie-Ange CHRISTOPHE précise le déroulé de la rencontre :

- présentation des entreprises et des attentes de chacun
- échanges sur les expériences en termes de recrutement : réussites et questionnements/difficultés
- éléments de réponses adaptés en fonction des attentes

Echanges autour des réussites et des difficultés sur le recrutement

Réussites :

- Trouver des personnes avec du savoir-être
- Savoir solliciter le réseau (structures d'insertion, INDIBAT, ...)

Difficultés ou questionnements :

- Comment trouver la bonne personne ? : avec du savoir-être et toutes les compétences requises pour le poste (« mouton à 5 pattes »)
- Comment s'assurer des connaissances et des compétences de la personne ?
- Comment rédiger une offre d'emploi attractive pour attirer les candidats ?
- Est-ce que la personne saura s'intégrer et sera acceptée par l'équipe en place ?

« Il faut s'autoriser à se tromper ».

Face à ces interrogations, 4 axes de réponses sont identifiés :

1. La rédaction d'une offre d'emploi
2. Ce qu'il est possible de dire ou non lors d'un entretien d'embauche
3. Les outils mobilisables pour tester le candidat
4. Diversifier les réseaux et les canaux de diffusion de l'offre

La rédaction d'une offre d'emploi

On peut retrouver dans une offre :

- L'intitulé du poste (en précisant H/F pour éviter les discriminations)
- Le secteur géographique
- Le nom de l'entreprise avec les caractéristiques qui peuvent être intéressantes de savoir (ex : entreprise en pleine expansion, ...)
- Le contexte de l'emploi proposé (remplacement, ...)
- Les missions principales (3 ou 4 maximum) et les responsabilités confiées s'il y a lieu
- Les conditions d'emploi : temps de travail, salaire, type de contrat, ...
- Les avantages du poste ou des conditions de travail
- Les compétences et les savoir-faire recherchés (ex : maîtrise d'un logiciel spécifique, langue, mobilité, diplômé spécifique, ...)
- Savoir-être demandés (ex : sérieux, dynamique, ...)
- La procédure et le délai de réponse à l'offre : par mail, par courrier, cv, lettre de motivation, ...

Dans une offre d'emploi, il est strictement interdit de nommer des critères discriminatoires (apparence physique, âge, ...)

« Il est nécessaire de se donner du temps pour bien recruter ».

Pour rédiger correctement une offre d'emploi et être le plus clair possible dans ses souhaits, il est important de prendre le temps de la réflexion sur le type de personne recherchée et sur le poste (« qu'est-ce que je recherche ? », « qu'est-ce qui est impératif pour moi et qu'est-ce qui ne l'est pas ? », ...).

Les questions possibles pendant un entretien

La seule question à caractère personnel qui est légale est la question sur la situation personnelle (célibataire, marié, ...). Un employeur n'a en aucun cas le droit d'en savoir plus sur la vie privée du candidat (desir d'enfant, ...).

Par ailleurs, il est possible de poser des questions sur les centres d'intérêt de la personne. Cet aspect peut donner de bons indices sur la personnalité de la personne (pratique d'un sport de compétition par exemple).

Lors d'un entretien, on cherchera à évaluer le savoir-être de la personne. Le CV et la lettre de motivation peuvent être de bons indicateurs également.

Une grille d'entretien peut être un bon moyen pour recenser le savoir-être et savoir-faire impératif au poste et les évaluer de manière objective.

D'autres outils pour évaluer le candidat

L'entretien peut avoir ses limites et ne permet pas d'évaluer complètement une personne sur un temps déterminé. Pour pouvoir le faire, des dispositifs existent :

- Les périodes immersion ou PMSMP : si le candidat est inscrit à Pôle Emploi, il est possible qu'il vienne sur une, deux semaines voir un mois en entreprises tout en gardant son allocation chômage (non rémunéré par l'entreprise). Cet outils permet de tester en condition réelle le candidat.
- La formation préalable à l'embauche (AFPR) : si un manque de compétences est constaté chez le candidat que vous souhaitez embaucher, il est possible de le former sur 3 ou 4 mois (si la personne est inscrite à Pôle Emploi) avant de recruter.
- Les tests par habilités ou méthode de recrutement par simulation (MRS) : exercices permettant d'analyser et évaluer les capacités nécessaires au poste sous forme d'exercice d'habiletés. Ce type de recrutement permet une mise en situation du poste de travail sans tenir compte de l'expérience ou du niveau de diplôme de chacun.
- Pour en savoir plus sur une personne, un employeur peut se baser sur la ou les lettres de recommandation des précédents employeurs ou contacter un ancien employeur.

Diversifier son réseau

Pour mettre toutes les chances de son côté, il ne faut pas négliger l'outil numérique et se servir de tous les réseaux :

- Pôle Emploi
- Réseaux sociaux (facebook, instagram, ...)
- D'autres sites internet : indeed, leboncoin, ...
- Le bouche à oreille marche encore très bien
- Solliciter les structures de proximité en lien avec des demandeurs d'emploi : Mission locale, Maison de services au public, ...
- Participer à des manifestations autour de l'emploi : divers jobs dating, recrutement saisonnier sur le Val d'Amour, forums, ...

Conclusion

Pour mettre toutes les chances de son côté pour bien recruter, il est important d'anticiper la démarche et d'y consacrer du temps (réflexion, participation à différentes manifestations, ...).

En fin de rencontre, une pochette est distribuée aux participants avec des exemples de prestations possibles par la Plateforme RH (accompagnement au recrutement, ...).

La soirée est clôturée par des remerciements et un pot de l'amitié.