



Performance
Bretagne

Ressources humaines +



4

QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

COMMENT REUSSIR MES RECRUTEMENTS ?

LES PROBLÉMATIQUES DU DIRIGEANT

Vous ne savez pas quelles questions poser en entretien ? Les personnes recrutées ne correspondent pas en définitive au poste pourvu ? Les nouveaux embauchés ne restent pas ?

EN QUOI « RÉUSSIR VOS RECRUTEMENTS » REND VOTRE ENTREPRISE PLUS EFFICACE ?

1 BIEN IDENTIFIER LE BESOIN

Pour réussir un recrutement, vous devez clairement définir votre besoin en fonction des compétences nécessaires d'aujourd'hui mais aussi de demain. Le poste envisagé devra être décrit le plus précisément pour éviter les erreurs de recrutement. Ne vous focalisez pas nécessairement sur un recrutement externe. Pensez également à vos salariés qui peuvent avoir les compétences recherchées.

2 AVOIR UNE VISION LARGE DU PROFIL

Lors de la sélection des candidats, ne cherchez pas à tout prix le « mouton à 5 pattes ». Vous pourriez mettre de côté des candidats ayant un potentiel intéressant. De plus, un candidat idéal maîtrisant déjà les missions proposées, risque de trouver ce poste peu motivant.

3 TROUVER LE BON CANDIDAT

L'entretien est un moment privilégié pour détecter le potentiel du candidat. Il est important de le conduire de manière sereine en testant les aspects techniques et son comportement.

4 INTÉGRER LE NOUVEL EMBAUCHÉ

Ne traitez pas à la légère la phase d'intégration. Cette première étape est essentielle. Elle conditionne le bien-être du salarié dans l'entreprise et ainsi sa fidélité au sein de la structure.

TÉMOIGNAGES

DE CHEFS D'ENTREPRISE
ACCOMPAGNÉS PAR PBRH +



UN POSTE DÉFINI

« J'avais recruté un magasinier qui n'est resté qu'un mois. Bon technicien, il n'était cependant pas autonome. Cette compétence, pourtant indispensable, n'avait pas été définie lors du recrutement. »

UNE SÉLECTION OBJECTIVE

« Je souhaitais embaucher en CDI une des trois personnes qui étaient en CDD chez moi. Impossible pour moi de faire un choix. Un conseil externe m'a permis de prendre une décision objective. »

UN DIALOGUE CONSTRUCTIF

« Je ne suis pas à l'aise en entretien : je parle beaucoup, je parle de moi, de mon entreprise... Au final, je ne pose pas les bonnes questions et cela m'a conduit à faire une erreur de recrutement. Désormais, nous sommes deux à mener l'entretien, je suis plus à l'aise pour juger la technique et ma collègue pour le savoir-être du candidat. »

UNE INTÉGRATION NÉCESSAIRE

« Il y avait du turn-over dans mon entreprise sur le poste de secrétaire. Plusieurs personnes ont démissionné du poste sans que j'en connaisse les raisons. J'ai ensuite réalisé qu'il fallait mieux préparer l'accueil des nouvelles recrutées ainsi que leur intégration dans l'entreprise pour les fidéliser au lieu de considérer qu'elles allaient de tout façon quitter le poste comme les précédentes. »

➤ QUELS MOYENS POUR « RÉUSSIR MES RECRUTEMENTS » ?

➤ FICHE EMPLOI

La fiche emploi est l'outil de base de tout recrutement : elle doit être définie au plus proche de la réalité et des besoins de l'entreprise. Vous y formalisez les tâches, l'autonomie, les responsabilités et les compétences requises du poste que vous souhaitez confier. Elle permet de détailler le poste et les qualités requises : vous augmentez ainsi les chances de faire un recrutement adéquat.

➤ TABLEAU DE COMPÉTENCES

Le tableau des compétences se révèle être l'outil idéal pour décrire l'organisation de votre entreprise. Il va permettre d'identifier les fragilités d'une équipe, la nécessité d'un recrutement. Par exemple, lorsqu'une compétence est susceptible de disparaître lors d'un départ à la retraite ou bien lorsque seules une ou peu de personnes détiennent cette compétence.

➤ RECRUTEMENT

Le recrutement doit se faire sur des bases solides. Le poste doit être défini scrupuleusement au préalable à l'aide de la fiche de poste. Lors de l'entretien, la présence de deux personnes est recommandée : la première va tester le niveau technique et la seconde le savoir-être de la personne. L'embauche ne peut se faire que sur un commun accord des deux recruteurs. N'embauchez pas un candidat sous prétexte qu'il est « le moins mauvais ». L'entretien de recrutement est important : il pose les bases d'une relation qui va s'inscrire dans le temps.

➤ TUTORAT

De plus en plus d'entreprises se tournent vers le tutorat suite à un recrutement. Elles valorisent la transmission des compétences tout en opérant une période d'intégration. Les formations sont courtes, faites au sein de l'entreprise et se concentrent sur la pratique, l'opérationnel.

PBRH + : C'EST QUOI ? C'EST QUI ?

VOUS SOUHAITEZ FAIRE DE VOS RESSOURCES HUMAINES UN ATOUT CONCURRENTIEL DURABLE ?

Performance Bretagne Ressources Humaines Plus (PBRH+) vous aide à prendre en compte la dimension RH de votre entreprise pour améliorer sa compétitivité et assurer ainsi sa pérennité et son développement.

Plus de 420 PME bretonnes ont bénéficié du dispositif. Nos conseillers RH interviendront, pour vous apporter un appui dans le cadre d'un accompagnement collectif, en alternance avec des interventions individuelles dans votre entreprise, autour de thématiques communes à un groupe de plusieurs entreprises : recrutement, intégration, management, culture d'entreprise, organisation du travail, communication interne.

COMMENT Y PARTICIPER ?

Pour tout renseignement, contactez
un conseiller de votre CCI ou joignez
directement au 06 75 65 21 67 :



Patricia Diot Texier
Conseillère ressources humaines
pdiot-texier@ille-et-vilaine.cci.fr



Gisèle Kermarec
Conseillère ressources humaines
gisele.kermarec@bretagne-ouest.cci.bzh

Performance Bretagne Ressources Humaines Plus du réseau « Performance Bretagne » est une opération financée par le Conseil régional de Bretagne, l'Etat et l'Union Européenne. Elle est animée par la CCI de région Bretagne en collaboration avec les CCI territoriales bretonnes et les organisations professionnelles ou interprofessionnelles. Elle bénéficie de l'appui du Crédit Mutuel de Bretagne, du groupe La Poste et d'experts en gestion des ressources humaines, partenaires de l'opération.