

Les techniques de recrutement

MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Prof.Dr. Farid CHAOUKI

f.chaouki@uca.ma

LES TECHNIQUES DU RECRUTEMENT

- Le processus de recrutement

I. Définition du besoin

II. Recherche des candidats

III. Sélection des candidats

**IV. Concrétisation
Accueil & Intégration**

LES TECHNIQUES DU RECRUTEMENT

- Le processus de recrutement

I. Définition du besoin

1

Demande de
recrutement

2

Décision de recruter

3

Définition du poste

4

Définition du profil

LES TECHNIQUES DU RECRUTEMENT

- Le processus de recrutement

II. Recherche des candidats

5

Prospection Interne

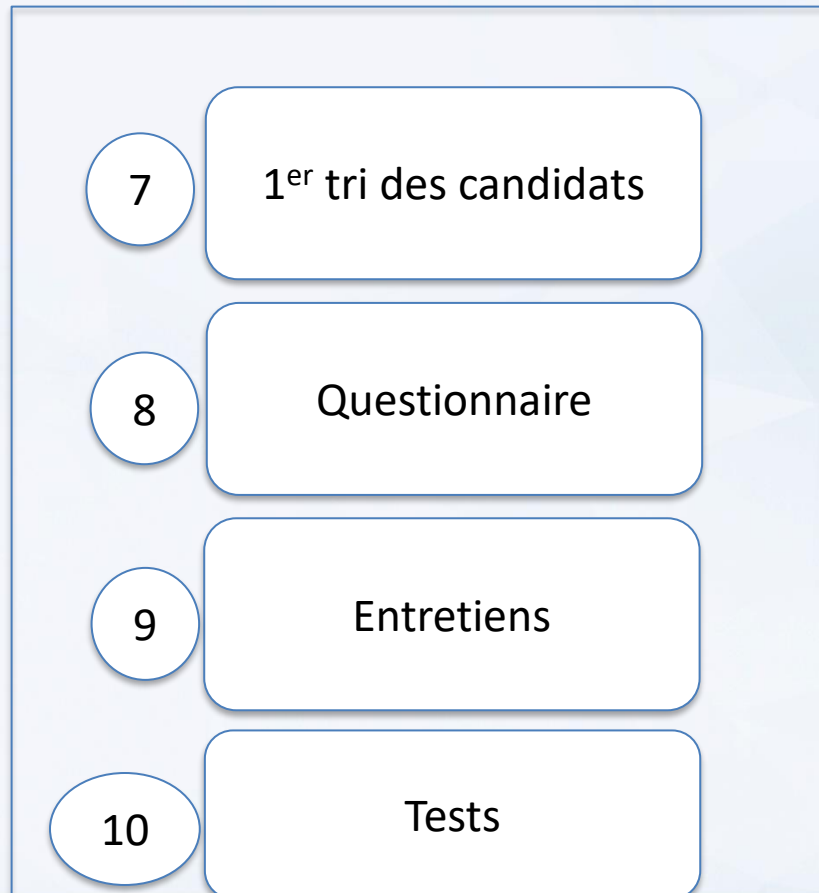
6

Recherche des candidats externes

LES TECHNIQUES DU RECRUTEMENT

- Le processus de recrutement

III. Sélection des candidats



LES TECHNIQUES DU RECRUTEMENT

- Le processus de recrutement

IV. Concrétisation

11

Décision

12

Négociation des conditions du contrat et signature

13

Accueil et intégration

LES TECHNIQUES DU RECRUTEMENT

I. Définition du besoin

- Demande du recrutement
 - ◆ Remplacement d'un départ,
 - ◆ D'un mutation,
 - ◆ Besoin supplémentaire.

- Décision de recruter
 - ◆ Diagnostic d'opportunité (solution d'amélioration de productivité, solution alternative: travail temporaire, stagiaire,

LES TECHNIQUES DU RECRUTEMENT

I. Définition du besoin

- Définition de l'emploi
 - ◆ Établir le descriptif du poste ou l'actualiser (les éléments importants pour le bon déroulement des opérations du recrutement).
- L'analyse de l'emploi
 - ◆ Ce qui est fait dans la réalité (au poste tel qu'il est et non pas tel qu'il devrait être)
 - ◆ Aux activités (non à la personne).

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

- Description de la fonction

Le post, sa finalité, ses caractéristiques, les compétences et les habilités qu'il suppose:

- ◆ Identification de l'emploi
- ◆ Mission de l'emploi
- ◆ Situation dans la structure
- ◆ Inventaire des situations professionnelles
- ◆ Description des activités
- ◆ Marge d'autonomie
- ◆ Contrôle par le supérieur
- ◆ Moyens humains, matériels.

I. Définition du besoin

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

- Définition du profil

I. Définition du besoin

- ◆ La mission confiée
- ◆ Les compétences nécessaires
- ◆ Le profil du candidat

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

II. Recherche des candidats

- La prospection interne
 - ◆ Politique de mobilité interne
 - ◆ Politique de promotion interne
- La recherche des candidats externes
 - ◆ Les candidatures spontanées
 - ◆ L'annonce de recrutement (ANAPEC, JOURNAUX, etc)
- Recrutement sur internet
- Les réseaux sociaux (Web 2.0)
- L'approche direct (Chasseurs de têtes)

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

- Le tri des candidats
 - ◆ L'analyse des lettres de candidatures et des CV
 - ◆ Tri des candidatures
 - ◆ Groupe A : oui
 - ◆ Groupe B : peut-être
 - ◆ Groupe C : non

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

BOÎTE À OUTILS

Les outils de ressources humaines nécessaires à la planification et au recrutement

- Description de poste
- Profil de compétences
- Critères de sélection
- Grille de présélection
- Grille d'entrevue de présélection
- Guide d'entrevue de sélection
- Grille d'évaluation des candidats
- Formulaire de consentement à l'examen des antécédents professionnels
- Grille d'entrevue de vérification des références professionnelles

Source: ERPI

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

BOÎTE À OUTILS

Un exemple de grille de présélection des CV

Poste:

Candidat ou candidate	Critères de présélection				Décision	Commentaires
	Formation	Expérience professionnelle	Français (écrit)	Anglais (oral)		
J. Kasparian	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Ne répond pas aux exigences</i>	<i>À vérifier</i>	<i>À vérifier</i>	<i>Candidature rejetée</i>	
L. Rondeau	<i>Ne répond pas aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Ne répond pas aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Candidature rejetée</i>	
P. Sousa de Lima	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Candidat à rencontrer en entrevue</i>	<i>Réalisations professionnelles à vérifier</i>
C. Saint-Amour	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Ne répond pas aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>À vérifier</i>	<i>Candidat à rencontrer en entrevue</i>	<i>Vérifier le bilinguisme</i>
B. Jean-Baptiste	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Répond aux exigences</i>	<i>Ne répond pas aux exigences</i>	<i>Candidat à rencontrer en entrevue</i>	

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

BOÎTE À OUTILS

Un exemple de grille d'entrevue de présélection

Titre du poste : _____
Nom du candidat : _____
Numéro de téléphone : _____
Nom du recruteur : _____
Date de l'entrevue : _____

Introduction

- Se présenter : nom, titre du poste occupé, nom de l'entreprise.
- Indiquer le but de l'appel et la durée prévue.
- Le cas échéant, indiquer qu'il y aura des questions dans une autre langue pour évaluer le niveau de maîtrise.

Questions

- J'aimerais vérifier quelques éléments de votre CV : formation, connaissances techniques, etc.
- Pouvez-vous me parler plus particulièrement de votre expérience dans le domaine de... ?
- Pouvez-vous me décrire plus précisément en quoi consistent vos responsabilités dans votre emploi actuel ?
- Quelles raisons vous poussent à postuler à un emploi chez nous ?

BOÎTE À OUTILS (suite)

Un exemple de grille d'entrevue de présélection

- Quels logiciels maîtrisez-vous ?
- Quelles sont vos disponibilités pour travailler le soir ou la fin de semaine ? Quelles sont vos disponibilités pour voyager dans le cadre de votre emploi ?
- Avez-vous des questions à notre sujet ? sur le poste ?

Conclusion

Je vous remercie des informations fournies. Si nous décidons de poursuivre l'évaluation de votre candidature, nous devrions vous convoquer pour une entrevue d'ici xx jours.

Recommandation au sujet du candidat

Retenu pour une entrevue Rejeté

Commentaires

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

- **Le Questionnaire (dossier de candidature maison)**
 - ◆ Réunir les éléments nécessaires sur les compétences et la personnalité
- **L'entretien**
 - ◆ Informer le candidat sur l'entreprise, sa stratégie, les profils recherchés, les perspectives offertes
 - ◆ Permettre au candidat de donner le maximum d'informations

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

□ L'entretien

- ◆ Informer le candidat sur l'entreprise, sa stratégie, les profils recherchés, les perspectives offertes
- ◆ Permettre au candidat de donner le maximum d'informations

BOÎTE À OUTILS

Quelques exemples de questions comportementales

- Décrivez-moi une expérience vécue dans laquelle vous avez dû aider un client à faire face à une situation particulièrement difficile. Comment vous y êtes-vous pris ?
- Personne n'est parfait. Parlez-moi d'une expérience où vous avez eu l'impression de ne pas atteindre vos objectifs. Comment avez-vous réagi ?
- Parlez-moi d'une occasion où vous avez dû composer avec des points de vue opposés concernant la ligne de conduite à adopter par votre organisation. Comment avez-vous réagi ?
- Parlez-moi d'un projet d'équipe auquel vous avez participé. Décrivez-moi le projet, votre rôle, ce que vous avez accompli exactement, ce qui a bien réussi, ce qui a échoué.
- Pouvez-vous me décrire une occasion où vous avez dû vraiment écouter et comprendre le point de vue d'une autre personne pour résoudre un problème ou une situation délicate ?
- De quelle réalisation êtes-vous le plus fier, au dernier poste que vous avez occupé ?
- Parlez-moi d'une situation où vous avez dû faire preuve de persuasion pour convaincre quelqu'un de la justesse de votre opinion.
- Vous me dites avoir dû réduire vos effectifs. Pouvez-vous m'expliquer ce qui vous a conduit à cette décision ?
- Décrivez-moi une situation où vous avez eu à vous conformer à un règlement (ou à une politique) avec lequel vous n'étiez pas d'accord.
- Vous indiquez dans votre CV que vous avez été vice-président d'une association étudiante. Quelles étaient vos responsabilités exactement ?

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

□ L'entretien

- ◆ Informer le candidat sur l'entreprise, sa stratégie, les profils recherchés, les perspectives offertes
- ◆ Permettre au candidat de donner le maximum d'informations

Réponse STAR (situation – tâche – actions – résultat)

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

III. Sélection des candidats

□ Les tests de recrutement

objectif:

- ◆ Faire apparaître les points faibles,
- ◆ Classer les aptitudes des candidats

Types:

- ◆ Les tests d'aptitudes
- ◆ Les tests de personnalité
- ◆ Les tests de situation
- ◆ Les méthodes des habiletés

LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

IV. Concrétisation- Intégration

- La décision
 - ◆ La décision est collective à partir de l'ensemble des données recueillies.
- La signature du contrat
- L'accueil
- L'intégration