

《 KURSEUR 》

Savoir recruter ... autrement

- › Le syndrome du « baby-foot »
- › Les nouvelles attentes « bankables » des candidats ?
- › Singularisez votre processus de recrutement !

**Comment faire signer
les candidats ?**

#4

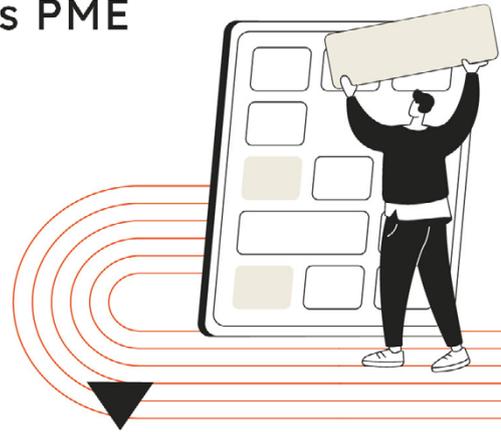
Offert par

REFEQ
Le recruteur des PME

Octobre 2024

SEMESTRIEL

Le cabinet de recrutement et de conseils



dédié aux **PME** et aux **Boards**

Recrutement

- Intégral
- Sourcing
- Évaluation

Conseil

- Onboarding
- Livret d'accueil
- Marque employeur

Académie Refea

- Les fondamentaux pour réussir ses recrutements
- Maîtriser les techniques d'évaluation
- Attirer et embaucher les meilleurs collaborateurs
- ...

Profils

- Administrateurs Indépendants
- Managers
- Cadres
- Employés
- Alternants



Confiance



Engagement



Sincérité



Résultat

< SOMMAIRE >

- 04** - Syndrome du « baby-foot »
- 06** - Les 7 raisons pour lesquelles les candidats refusent de signer.
- 08** - Les meilleures pratiques "bankables" pour convaincre positivement le recrutement ?
- 11** > INTERVIEW
- Faut-il réouvrir sa porte à un ancien collaborateur ?
- Sondage : Avez-vous déjà réembaucher un ancien collaborateur ?
- 13** - Singularisez votre processus de recrutement !
- 16** > L'AVIS DU MENTOR
- Et si nous aidions le candidat à signer avec nous ?
- 18** - La réflexologie auriculaire
- 20** - Après les JO de Paris 2024 : Quel impact pour l'emploi ?
- 22** - Le tableau de bord du recruteur
- Les chiffres
- 23** - Agenda 2024 - 2025
- 25** - Le job idéal
- Les 10 pires excuses des retardataires à un RDV d'embauche
- Articles de presse

Prochain Numéro :
N°5 - Janvier 2025

ÉDITO



Frédéric COUSIN
Expert en recrutement

in X

CHRONIK
FRÉDÉRIK

La finalité c'est de signer !

Selon une étude IPSOS parue dans Les Echos en octobre 2024, 85 % des collaborateurs sont bien dans leur job en France ! Ce qui démontre bien que le plus ardu aujourd'hui est de les faire signer !

Comment faire signer les candidats ?

L'objectif d'un recrutement est d'embaucher le profil qui correspond en termes de Compétences, Motivations, Personnalité et Soft skills qui se concrétise par la double signature d'un employeur et d'un candidat sur un contrat de travail ... c'est super simple !

Or, dans la vraie vie, actuellement, c'est un peu plus compliqué ! Ce qui semblait une évidence avant l'arrivée de la période "Covid", est une véritable incertitude. J'ai connu le temps où avec les équipes nous ouvrons le champagne lorsque l'employeur nous annonçait envoyer la promesse d'embauche à nos candidats. Depuis, nous scrutons à la loupe et avec fébrilité le retour des candidats. Rien n'est simple. Il y a toujours un point de négociation. Et parfois, le candidat s'affranchit de notre conseil et détruit en quelques secondes une belle opportunité pour lui, et des semaines de travail pour les recruteurs.

Alors, comment rendre facile ce qui est compliqué ?

En synthèse, puisqu'il s'agit d'un bref édito, est-ce qu'il existe une solution miracle ou la réponse se situe-t-elle au sein d'un ensemble d'éléments exogène les uns aux autres, tels que la rémunération, la flexibilité du temps et du lieu de travail, la quête de sens, les artifices et les avantages proposés, ...

En fait et par expérience, la réalité dépend des attentes de chaque candidat. Nous vivons dans une société où le sur-mesure devient la norme. Il en va de même dans le recrutement. J'ajouterai qu'au sein d'une même organisation et pour une fonction similaire, la construction peut être différente et tout autant efficace !

Je vous invite à découvrir les articles de ce numéro qui vous permettront sans doute de vous inspirer pour trouver votre réponse, améliorer votre processus de recrutement ainsi que de convaincre vos candidats de signer avec vous !

fc@refea.fr



L'EFFET BABY-FOOT FONCTIONNE-T-IL TOUJOURS POUR ATTIRER LES CANDIDATS ?

Attirer de nouveaux talents est toujours une aventure compliquée, et c'est encore plus vrai aujourd'hui. Même si le nombre de nouvelles offres d'emploi diminue sur les sites d'emploi, il y en a toujours beaucoup, ce qui renforce chez les chercheurs d'emploi un sentiment de pouvoir choisir « à la carte » leur prochain poste de travail.

Se démarquer des autres entreprises qui recrutent, surtout dans son secteur d'activité, est bien évidemment une priorité des recruteurs pour capter l'attention des meilleurs candidats.

Vouloir être vu se traduit par communiquer et sur les valeurs de l'entreprise, sur le type d'environnement de travail proposé, sur les modalités qui concourent à favoriser le bien-être au travail. Par exemple, les start-up ont tenté de se rendre plus « sexy » en mettant en exergue le « baby-foot », comme un point de rencontre convivial et fun et un synonyme de « cool attitude », à l'image de celles qu'elles souhaitaient afficher.

C'est quoi le bonheur ?

Qui pourrait dire ce qu'est le bonheur ? Vaste question que se posaient Platon et Aristote au temps de la Grèce antique, puis Kant et Alain par la suite. C'est pourtant là le rôle spécifique du Chief Happiness Officer, responsable du bonheur en

entreprise, et de tous les managers par définition. Il veille à créer et développer les interactions et liens sociaux par le biais d'activités ou d'événements dans le but d'améliorer la productivité des salariés. Bien que cela semble réaliste sur le papier, la concrétisation de cette tâche se relève souvent plus complexe en raison de divers facteurs.

Les temps changent, les gens changent

Portés par un marché de l'emploi favorable, le regard et les attentes de ces chercheurs de jobs dévient les critères de sélection vers les éléments de « plaisir au travail » : rooftop, apéro, salle de repos, table de ping-pong, console de jeux vidéo, babyfoot, et autres artifices ludiques sont de nouveaux moyens mis à disposition des salariés pour les attirer en valorisant les conditions extra-professionnelles d'épanouissement au travail. Mais, en vérité, cela se perd car l'inefficacité de certains « effets » est avérée dans la durée.

Le bien-être au travail, le vrai défi ?

La singularité de chaque salarié complexifie les attentes globales. Tandis que Fred apprécie le baby-foot, Georges n'y trouve aucun intérêt, illustrant ainsi la première fragilité évidente de cette approche. On peut rajouter à cela une vision simpliste et matérialiste du bonheur, portant atteinte au véritable bien-être des salariés au détriment de l'image de l'entreprise.

En 2017, l'exemple de Deezer avait illustré une situation marquée par un taux élevé d'arrêts maladie et de burn-out, attribué à un style de gestion défaillant, et ce malgré les investissements dans un cadre propice au bien-être comprenant des installations telles que baby-foot, poufs confortables et consoles de jeu.

Le management est la clé du succès des recrutements

L'exemple de Deezer nous démontre que l'image n'est rien sans le fond. Un management efficace s'avère indispensable pour instaurer une culture

d'entreprise positive qui donne envie aux collaborateurs non seulement de délivrer un travail consciencieux et qualitatif, mais aussi de devenir un ambassadeur actif et heureux.

L'entreprise n'a pas vocation à ouvrir une salle de jeux mais à co-construire avec ses collaborateurs un environnement de travail permettant l'exercice de son métier dans les meilleures conditions techniques, financières et humaines.

Une fois les critères objectifs validés (missions, trajet, rémunération, avantages, ...), le plus important pour chaque collaborateur est de s'épanouir intrinsèquement dans son travail, avec ses collègues, et surtout, qu'il soit guidé et reconnu par son manager. C'est le style de management de ce dernier, et des strates supérieures, qui est déterminant pour pérenniser la collaboration.

Nathi DELAYE



LES 7 RAISONS QUI EXPLIQUENT POURQUOI LE CANDIDAT REFUSE VOTRE PROPOSITION

Le processus de recrutement est en cours, vous avez rencontré des candidats et même adressé une proposition à l'un d'entre eux. Et pourtant, après quelques jours de "réflexion" et de patience, ce candidat a malheureusement refusé votre offre !

Effectivement, la concurrence sur le marché du travail est intense et les candidats qui correspondent le mieux n'ont pas de difficulté à recevoir des propositions d'embauche. C'est pourquoi, ils sont souvent plus sélectifs et prêts à décliner des offres qui ne répondent pas précisément à leurs attentes. Quelles en sont les raisons ? Comment y remédier ?

Le manque de transparence

Cet aspect représente l'un des facteurs qui alimente le plus le refus des candidats. La transparence est un élément constitutif de la confiance, indispensable pour collaborer sereinement.

Il s'agit d'être clair sur la situation de l'entreprise, les missions, le contexte et les enjeux du poste, ainsi que sur les perspectives professionnelles et bien entendu la rémunération.

Avant de vous rejoindre, le candidat se renseignera et sera attentif aux informations qu'il découvrira essentiellement sur votre site web et sur les réseaux sociaux.

La lenteur du processus

Par expérience, la critique la plus agaçante pour un candidat est la lourdeur et la longueur du processus de recrutement ! De plus en plus de candidats retirent

spontanément leur candidature dès que le parcours du candidat leur semble trop lent s'il est ponctué par trop de rendez-vous.

La demande d'exercices excessifs

D'un côté, l'employeur cherche à se rassurer sur le niveau de compétences et les soft skills du candidat, de l'autre ce dernier souhaite aller vite et avec le moins d'efforts possibles. L'idéal est de trouver le juste équilibre et de proposer des cas pratiques et/ou mises en situation simples, rapides mais surtout efficaces.

L'absence de Feedback

Tenir régulièrement informé un candidat et lui fournir un débriefing après chaque échange est essentiel. Tout d'abord, il manque un feedback pour recueillir le ressenti du recruteur ; connaître son niveau d'intérêt. Il en manque également pour le candidat, afin qu'il sache et se prépare.



L'insuffisante Qualité de Vie au Travail

Réelle distinction à l'ère de l'arrivée de la génération Z sur le marché de l'emploi, l'épanouissement au travail devient l'un des critères les plus étudiés. Les jeunes aspirent à une vie professionnelle alignée avec leurs convictions et offrant davantage de flexibilité, d'éthique, et la possibilité de relever des défis. Si le candidat estime que l'environnement de travail et les opportunités de développement professionnel ne sont pas en adéquation avec son équilibre, il peut préférer décliner la proposition.

Le non-sens au travail

Nombreux sont ceux qui mettent la notion de sens dans leur travail sur le podium de leurs priorités. Dès lors, il est crucial pour l'entreprise d'éclairer le candidat sur les enjeux et l'utilité des missions ainsi que de leur impact sur l'équipe et les clients de l'entreprise.

Certains candidats déclinent une offre malgré une rémunération attractive s'ils estiment que le poste ne présente pas suffisamment d'intérêt pour eux.

La médiocre marque employeur

Une mauvaise gestion de la marque employeur peut susciter des inquiétudes suffisantes pour décourager les candidats à s'intéresser à une entreprise. En effet, dans l'esprit du chercheur d'emploi, si l'employeur ne fait pas l'effort de promouvoir ses métiers, ses valeurs et sa culture d'entreprise, cela traduit une certaine forme de négligence. De plus, il sera davantage attiré par un autre acteur qui lui valorisera sa marque employeur. Le candidat a besoin de se sentir fier de rejoindre une société.

Enfin, pour susciter l'intérêt positif d'un candidat à signer le contrat de travail, il ne suffit pas simplement de lui présenter une offre d'emploi. Il est surtout indispensable d'aller comprendre ses principales attentes et y répondre dans la mesure du possible, de le tenir informé tout au long du processus de recrutement, surtout en cas de refus, de le rassurer, de favoriser la transparence et d'aller vite, sans se précipiter ! En résumé, pour optimiser ses chances de recruter le candidat de son 1^{er} choix, il convient de considérer chaque candidat comme un client !

LES 7 PRATIQUES "BANKABLES" POUR CONVAINCRE LE CANDIDAT DE SIGNER ?

Le marché de l'emploi a brusquement et durablement évolué au lendemain de la crise sanitaire dite du "Covid". Le rapport de force s'est inversé en faveur des candidats qui en profitent, et c'est humain, pour tirer la couverture à eux. Ils ont désormais un réel pouvoir de décision et de sélection.

En résumé les principales causes de cette tendance :

▪ Hausse de l'offre d'emploi

- Relance de l'économie rapide après un coup de frein radical
- Effet PGE
- Recrutement à outrance et exagéré des start-up

▪ Baisse de la demande

- Augmentation des envies de reconversions et de formation
- Systématisation d'une pause après une période d'activité professionnelle

Et c'est encore plus évident dans le secteur du Tourisme, de l'Hébergement et de la Restauration. La période d'inactivité a été propice à la réflexion et à la remise en cause des contraintes liées aux métiers de cet univers. Beaucoup de professionnels ont apprécié avoir leurs soirées et leurs week-ends. Ils en ont profité pour s'intéresser à d'autres métiers, à se former et à postuler ailleurs. Comme ce sont des professionnels bien formés au service et à la notion de satisfaction des clients, leurs soft skills ont trouvé preneur dans l'assistantat, le commerce et la relation client.

Comme dans toute nouvelle situation, il convient de la comprendre, de réfléchir et de s'adapter.

Afin de déterminer les meilleures pratiques, il faut identifier les nouvelles exigences des candidats pour le faire signer et rester :

- Avoir envie de retrouver ses collègues "ambiance de travail."
- Rééquilibrer la répartition entre vie privée / vie professionnelle
- Travailler en confiance avec sa Direction
- Avoir de l'autonomie dans son organisation de travail (télétravail et flexibilité des horaires). C'est surtout vrai pour la génération X
- Gagner plus en salaire et avantages sociaux
- Se retrouver dans les valeurs et la culture d'entreprise (QVT)
- Se projeter dans la durée avec des opportunités de développement de carrière (projets stimulants, travail qui a du sens)
- Partager le sens de son travail avec son entreprise



Les 7 meilleures pratiques

Professionaliser le parcours candidat

La 1^{ère} étape est d'organiser et de structurer le processus de recrutement pour qu'il soit le plus efficace et rapide. Il démarre dès la définition et la rédaction du profil de poste et de l'annonce.

Selon une étude réalisée par GLASSDOOR, 16,5 % des propositions sont refusées par les candidats français car l'entretien d'embauche a été jugé trop facile ! 5,8 % des 16-34 ans sont plus susceptibles d'accepter un emploi après un entretien difficile. Il faut les challenger !

Pour les candidats, la qualité du processus de recrutement reflète la vie de l'entreprise. S'il ne lui convient pas, il s'inquiétera et n'ira pas !

Considérer chaque candidat comme un client

Du 1^{er} contact à la décision, positive ou négative, il est essentiel de montrer aux candidats de la considération et du respect, aussi bien dans la forme que le fond. Cela se traduit par des échanges agréables et réguliers. Il n'y a rien de pire pour un individu que de ne pas savoir ! Il faut systématiquement tenir informé un candidat de la réponse négative, c'est beaucoup mieux que de ne rien dire. On ne sait jamais, le candidat peut être un client, un prescripteur ou encore un futur collaborateur, collègue, manager !

Être sincère et transparent

Il faut bannir la tentation de décrire la mariée plus belle qu'elle n'est ! En effet, les témoignages des candidats qui démissionnent dès qu'ils s'aperçoivent que les promesses ne sont pas tenues et que le discours du manager ne colle pas à la réalité. Générer de la frustration est synonyme d'un recrutement raté pour les 2 parties.

Autre point, bien informer les candidats sur les prochaines étapes du processus de recrutement et sur le délai est fondamental. Si le délai s'éternise, ils s'impatienteront et seront happés par d'autres employeurs !

Ecouter, donner envie et rassurer

Les recruteurs et managers doivent tout d'abord s'intéresser et écouter sincèrement le projet et les motivations des candidats pour bien valider si les attentes réciproques sont alignées. Ensuite, ils doivent transmettre aux candidats éligibles leur enthousiasme et leur conviction que le projet présenté leur correspond. Ce sont leur engouement, leur authenticité et leurs propos chaleureux qui alimenteront l'intérêt des candidats pour l'opportunité. Il faut les aider à se projeter dans le poste et l'équipe.

Enfin, il est aussi important de les rassurer et de leur indiquer des gages, avec des éléments factuels et probants, qu'ils s'épanouiront et grandiront avec et au sein de l'entreprise.

Négocier

La phase de négociation est tout autant délicate qu'elle est cruciale. A ce stade du processus de recrutement, c'est le moment où ça passe... ou pas ! Il est prudent d'anticiper une marge de négociation que cela soit sur la rémunération ou sur les avantages, que je vous recommande de valoriser en équivalent reste à vivre ! Il faut savoir que tous les candidats vont tenter d'obtenir plus que ce que vous leur proposez !

Transformer les collaborateurs en Ambassadeurs

Les meilleurs témoins et promoteurs d'une entreprise sont les collaborateurs, puis les clients et les fournisseurs. Je conseille à mes clients d'inviter leurs collaborateurs à rencontrer les candidats à l'occasion d'un échange informel et libre.

Organiser une journée découverte

La dimension concrète de la journée découverte est intéressante aussi bien pour les candidats que l'employeur. Cette journée permet d'approfondir la phase de connaissance réciproque dans un contexte réel et opérationnel, contrairement à l'entretien de recrutement.

L'action d'être immergé dans le quotidien de la vie d'entreprise est aussi un excellent vecteur pour aider les candidats à se projeter.

Réussir l'intégration

Un recrutement réussi dépend de la qualité et de l'efficacité du parcours d'intégration. Comme le recrutement ne s'arrête pas à la signature de la

promesse d'embauche, il est donc nécessaire de soigner l'arrivée de ses futurs collaborateurs en amont, le 1^{er} jour et durant la 1^{ère} année.

Trouver et attirer des candidats est périlleux et long. Les candidats ont le choix. Les faire signer est incertain jusqu'au dernier moment. Alors, il convient de mettre toutes les chances de son côté, notamment en s'inspirant des 7 meilleures pratiques précitées qui consistent à baliser le chemin des candidats, qui correspondent le mieux en termes de Compétence, Motivation, Personnalité et Soft skills (Méthode CMPS ©), vers leur engagement contractuel.

Frédéric COUSIN
fc@refea.fr

SAISON3

élabore avec vous une solution d'offboarding retraite sur mesure.

Un bon offboarding retraite c'est :

- Plus de dialogue
- Plus de transmission
- Plus d'anticipation
- Plus d'engagement



"Pour l'équipe RH de la Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique, dire au revoir est tout aussi important que dire bonjour. Toutes les générations sont mobilisées pour que la fin de carrière ne soit plus un tabou mais une étape à part entière du parcours professionnel, célébrée comme il se doit !"

Sylvaine Valdivia, DRH BPACA



www.saison3.co
07 68 67 63 10





L'INTERVIEW

Jean-Michel FLU

Managing Partner - LYNDE & ASSOCIÉS



Avez-vous déjà réembauché un ancien collaborateur ?

Je ne l'aurais probablement pas fait il y a quelques années. Tout dépend des conditions dans lesquelles se sont déroulées la collaboration et le départ du collaborateur. Et finalement cela s'est produit récemment !

Pourquoi ?

La vie professionnelle est faite de rencontres. Le monde de la propriété intellectuelle est relativement petit. Tout le monde se connaît et nous avons régulièrement l'occasion de revoir des consœurs et confrères.

J'ai eu plusieurs casquettes dans ma carrière, toutes estampillées "Propriété intellectuelle", et il m'arrive régulièrement de croiser d'anciennes collaboratrices ou collaborateurs dans des conférences ou autres événements professionnels. Je dis d'ailleurs aux stagiaires qui ont laissé un agréable souvenir que la porte du cabinet leur reste ouverte. Je comprends qu'ils aient envie de découvrir d'autres environnements et méthodes de travail. Cela fait partie de la formation.

Ce qui est original dans votre exemple est que votre collaboratrice soit revenue une 1^{ère} puis une 2^{ème} fois ?

En effet, c'est une longue et finalement une belle histoire !

A la fin du processus de recrutement au cours duquel les échanges furent particulièrement riches professionnellement et humainement, nous lui avons fait une proposition en étant convaincus que nous allions travailler ensemble. Quelques jours plus tard, la candidate m'appelle et m'explique qu'elle est désolée, que le choix fut extrêmement difficile, mais qu'elle venait d'accepter une autre offre. Je lui explique que nous regrettons son choix, mais nous le respectons et l'incitons à me recontacter si elle devait changer d'avis.

Une semaine plus tard, notre candidate m'adresse un email dans lequel elle me demande si la porte ouverte que je lui avais laissée, l'était toujours ! Le lundi suivant, elle signait son CDI et commençait chez nous.

Quelques jours avant la fin de sa période d'essai, notre nouvelle collaboratrice vient me voir et m'annonce qu'elle venait de recevoir une nouvelle offre, de celles que

l'on ne peut refuser. J'essaie de comprendre si nous avons commis des erreurs pouvant expliquer sa décision car tout se passait très bien avec nous et l'équipe. La réponse est non, aucune erreur, mais elle nous quitte néanmoins.



Un peu moins de 3 mois plus tard, notre ancienne collaboratrice m'appelle et m'explique que la définition des missions inhérentes au poste qu'elle avait accepté n'était pas finalement conforme à ce qui avait été énoncé lors de ses échanges avec les responsables. Elle souhaite revenir et me demande, un peu gênée, si son retour chez nous est envisageable. J'en parle à mon associé et à l'équipe qui en garde un excellent souvenir. Finalement elle nous rejoint et est toujours présente et appréciée dans le cabinet.

La proximité et les qualités humaines de l'équipe ont été déterminantes dans son envie de revenir. En définitive, elle se sent bien mieux au sein d'un cabinet à taille humaine comme le nôtre.

In fine, nous avons l'impression que notre collaboratrice n'est jamais partie !

Quels sont les points de vigilance pour étudier le cas d'un collaborateur « boomerang » ?

Mon associé et moi-même consultons nos collaborateurs à chaque nouvelle embauche, y compris les éventuelles réembauches. Le choix de l'équipe est au moins aussi important que celui du management.

Ce qui est primordial à mon sens, c'est de bien comprendre les motifs du départ et les raisons du retour souhaité. Si les critères sont légitimes professionnellement et humainement, alors il convient d'être humble et rationnel, surtout dans une période où les profils à la fois compétents et avenants sont rares.

Si vous deviez partager un seul conseil ?

Il faut savoir mettre de côté son ego, garder l'esprit ouvert et prendre les décisions au cas par cas en tenant compte des circonstances et de la relation *intuitu personae*.

Chaque nouveau départ rend plus difficile un prochain retour. En l'occurrence, personne ne comprendrait que notre collaboratrice revienne après un 3^e départ ... s'il devait se produire !

AVEZ-VOUS DÉJÀ RÉEMBAUCHÉ UN ANCIEN COLLABORATEUR ?



OUI

NON

SONDAGE



VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !



SINGULARISEZ VOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Dans un marché du travail toujours très compétitif, il est impératif pour les entreprises qui recrutent de se démarquer dès le processus de recrutement. Il ne suffit plus de simplement publier une offre d'emploi et d'attendre que les candidats se présentent. Il est essentiel de singulariser son processus de recrutement pour attirer les meilleurs talents et garantir leur engagement à long terme.

› Bien définir le processus de recrutement et l'expliquer au candidat

La transparence est la clé d'un processus de recrutement efficace. Les candidats doivent comprendre chaque étape du processus, du dépôt de candidature à l'embauche. Une explication claire permet aux candidats de se préparer adéquatement et réduit le stress lié à l'incertitude.

› Respecter les délais donnés aux candidats et les tenir informés

Rien n'est plus frustrant pour un candidat que de rester dans le brouillard sans savoir où en est sa candidature. En respectant les délais annoncés et en maintenant une communication régulière, vous montrez votre professionnalisme et votre considération envers les candidats, renforçant ainsi votre marque employeur.

› Entretenir le contact entre les étapes du processus de recrutement

Faire un suivi des candidats et donner des feedbacks entre les étapes du processus de recrutement

Les candidats investissent du temps, de l'énergie et de l'espoir dans leur candidature. Un simple accusé de réception ne suffit pas. Offrir un feedback constructif aux candidats entre les différentes étapes du processus valorise votre engagement envers leur développement professionnel et contribue à bâtir une relation de confiance.

› Impliquer vos collaborateurs en les intégrant dans le processus de recrutement

Vos collaborateurs sont vos meilleurs ambassadeurs ! En les impliquant dans le processus de recrutement, vous renforcez leur sentiment d'appartenance



à l'entreprise, vous bénéficiez de leur expertise pour évaluer les candidats, et de surcroît, leur témoignage est plus impactant dans l'esprit des candidats.

Utiliser la cooptation

La cooptation est également une stratégie efficace pour attirer des talents recommandés par vos propres employés. Ils seront souvent mieux intégrés à la culture d'entreprise. En général, il s'agit du canal de recrutement le plus fiable !

Rencontrer les candidats autrement

Sortez des sentiers battus en offrant aux candidats l'opportunité de vous rencontrer en personne lors de salons de l'emploi ou de journées découvertes de l'entreprise

ou d'un autre format d'événements (afterwork, cours culinaire, ...). Ces événements permettent aux candidats de faire connaissance naturellement, de mieux comprendre votre culture d'entreprise et de se projeter dans leur futur environnement de travail ... s'il leur correspond !

Utiliser de nouvelles méthodes d'évaluation en fonction des profils

Pour des profils non diplômés, la gamification consiste à intégrer des éléments ludiques dans le processus de recrutement, tels que des jeux, des épreuves sportives ou des simulations. Cette approche innovante permet d'évaluer les compétences des candidats



Votre nouvel assistant recrutement

Rapide ludique complet

★★★★★ 4.9 sur Google
★★★★★ 4.7 sur Trustpilot

+ de 300 recruteurs et DRH font confiance à Trimoji



6 étapes clés pour sécuriser vos recrutements avec Trimoji



Définissez le profil idéal pour un poste



Analysez les profils candidats (CV & soft skills)



Comparez facilement les profils aux besoins



Suivez la trame d'entretien



Simulez la compatibilité relationnelle avec l'équipe



Générez le rapport d'onboarding

Pourquoi les gens choisissent Trimoji

Rapide

Accélère les recrutements

95%
des candidats terminent leur évaluation soft skills en moins de 14 minutes

Ludique

Transmission facile des informations candidats à tout le monde

92%
des candidats sont d'accord avec leur analyse de personnalité

Complet

Obtenir de la data sur les candidats pour réduire les erreurs de casting

Réduction de 50%
du temps de recrutement grâce à la data

De tous les tests Soft Skills qui existent sur le marché, c'est le plus simple. Les résultats sont très pertinents et nous gagnons du temps. Je recommande cet outil.

Frédéric COUSIN
Directeur du recrutement chez REPEA



Rapide, intuitif et pertinent. Nous avons de très bons retours des candidats et le fait qu'ils puissent donner leurs avis sur l'analyse est un vrai gain de temps. Le top : l'outil de comparaison de profil. Très bien pensé, bravo !

Christophe CHÂTELAIN
Président du cabinet Ressources up



Trimoji est un formidable outil qui nous permet d'accompagner et de sécuriser nos clients sur les profils candidats que nous leurs envoyons. L'équipe Trimoji est très réactive et la plateforme très intuitive. Je recommande.

Jean-Philippe de La Tour du Pin
Président d'Archibald



On n'est jamais plus fort que quand on connaît les forces de nos collègues, cet outil est idéal pour mon activité RH à court et moyen terme.

Rachel DESTRAS SEVILLA
Responsable RH chez Solarhona



Trimoji est un outil innovant qui s'adapte à nos besoins. L'intégration avec notre ATS Ernest est un vrai plus. Je le recommande.

Jacques RAUD
Président du cabinet Capucines et Associés



Nous utilisons Trimoji intégré dans notre ATS Flatrch. La solution nous permet de mieux collaborer avec les directeurs et les managers de notre entreprise grâce aux outils de brief de poste disponibles dans la solution. Trimoji nous apporte des données objectives sur les soft skills et la compatibilité des candidats avec nos collaborateurs.

Audrey PEIXOTO
Responsable Dev RH chez Forsee Power





de manière plus engageante et de révéler des « soft et hard skills » cachées difficilement détectables lors d'entretiens traditionnels.

Pour les autres profils, le recours à un expert du recrutement pour l'évaluation

chirurgicale selon la méthode CMPS © est une manière de sécuriser sa décision d'embaucher. De plus, cela rassure les candidats sur le sérieux de votre démarche de réussir chaque recrutement.

Singulariser votre processus de recrutement est essentiel pour attirer, évaluer et retenir les meilleurs talents. En adoptant des pratiques transparentes, respectueuses et innovantes, vous renforcez l'impact de votre marque employeur et vous vous donnez les moyens de recruter les profils les plus adaptés à vos besoins et à votre culture d'entreprise.

Mathieu CUOMO



Le photographe des dirigeants d'entreprises et de leurs équipes



yscorporate.com

L'AVIS DU MENTOR

ET SI NOUS AIDIIONS LE CANDIDAT À SIGNER AVEC NOUS ?



**Emmanuel
FRANTZ-MERCADAL**

Executive Coach
Mentoring de Board 

En tant que mentor de dirigeants, je me retrouve souvent au cœur du processus de recrutement des entreprises, côté entreprise et candidat. Cela me permet d'avoir un regard singulier sur ces moments clés de la vie d'une société.

Mon rôle principal auprès des dirigeants d'entreprises est de trouver les meilleurs leviers, de les accompagner et de les aider à « embellir » le plus possible leur entreprise pour attirer les talents. L'idée c'est surtout d'attirer les personnes dont l'adéquation avec le poste et la culture d'entreprise est réelle. Cet objectif est parfois différent de la demande des dirigeants qui ont une idée parfois décalée par rapport à la réalité du marché.

J'ai la certitude qu'il n'y pas forcément de bons ou mauvais candidats dans l'absolue (bon j'avoue que parfois il existe des situations ubuesques où on cherche même la caméra cachée, mais c'est assez rare). Il existe des candidats, à compétences égales, dont les savoir-être vont plus ou moins être compatibles avec le management de l'employeur. L'inverse est vrai aussi pour la sélection de l'entreprise par le candidat qui se retrouve avec pléthores d'offres.

En fait, le travail du recruteur, c'est de comprendre et d'intégrer l'identité réelle de l'entreprise : son système de valeur, l'ambiance qui y règne, les enjeux de croissance et d'expansion, la stratégie, ... Or, cette étape est loin d'être systématique pour les cabinets de recrutement qui ne font pas tous l'effort ou ne peuvent pas comprendre qui est leur client, et qui appliquent sans analyse approfondie leur demande. Pour les services de recrutement internes à l'entreprise, c'est encore plus difficile d'avoir ce recul nécessaire, car il existe un lien de subordination entre la demande de recrutement et le service RH. Dans d'autres cas, le besoin identifié par la partie opérationnelle ne tient pas compte d'une vision plus globale du fonctionnement de l'entreprise et il est alors impossible de remettre en cause l'organisation.

Dans ce contexte, nous nous retrouvons régulièrement avec des processus de

recrutement qui ne sont pas lisibles pour l'extérieur et qui pénalisent l'efficacité, voir même qui sont dissuasifs pour les candidats.

Le marché de l'emploi est aujourd'hui assez tendu, et dans certains secteurs, nous assistons à une véritable pénurie de candidats de qualité. Nous pourrions nous en réjouir dans un premier temps, mais cela présente également des inconvénients. Nous avons aujourd'hui le devoir de rendre attractive notre entreprise, et par cela, l'empathie qui consiste à nous mettre à la place du candidat, nous permet de mieux comprendre ce qui parfois crée de la résistance.

Dans ces dernières années, nous avons fait face de plus en plus fréquemment, à des difficultés lors des phases finales des processus de recrutement. Le choix qui s'offre aux candidats n'est pas toujours un gage de bonheur pour l'impétrant, et peut s'avérer cauchemardesque pour les entreprises. Alors, aidons les candidats à nous apprécier, aidons nos collaborateurs à bien vivre dans leurs postes actuels en étant régulièrement à l'écoute des besoins de chacun, en anticipant et surtout en communiquant en interne et en externe. Transformons chaque membre de l'équipe de l'entreprise en ambassadeur de la marque employeur.

Est-il si important de répondre à la question « comment faire pour recruter les meilleurs ? » ou faut-il plutôt s'intéresser vraiment à ce que l'on propose aux salariés comme modalité de travail, notamment en équipe, comme atmosphère dans l'entreprise, comme valeurs, comme véritables missions ?

Cette prise de hauteur nécessaire permet de mieux intégrer les dimensions complexes du marché du recrutement et

surtout de savoir en tant qu'employeur qu'elle est notre particularité, notre singularité, ce qui nous distingue des autres acteurs du marché et de comprendre quelle est vraiment notre place !



Aidons les candidats à nous identifier rapidement selon notre mission et notre système de valeur. Pas pour plaire au plus grand nombre, mais bien pour que tous puissent rapidement déterminer ce qui les attire ou pas dans notre entreprise.

Simplifions le parcours de recrutement, mettons-nous à la place du candidat pour qui c'est souvent le premier contact avec notre entreprise. Un processus clair, rapide, empathique et respectueux est souvent le meilleur ambassadeur de notre identité d'entreprise. Et je rajouterai que pour des postes de cadres et de cadres dirigeants, le fait de passer par un tiers comme les cabinets de recrutement est souvent un plus qui permet de faciliter la prise de décision car il saura sans doute mieux « vendre » votre entreprise que vous-même.



Delphine GORSE
Réflexologue auriculaire



LA RÉFLEXOLOGIE AURICULAIRE : UN ATOUT STRATÉGIQUE POUR LE RECRUTEMENT ET LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

Dans un monde professionnel de plus en plus compétitif, où le bien-être des employés est devenu un pilier central, les entreprises cherchent des solutions novatrices pour attirer, recruter et fidéliser les meilleurs talents.

La réflexologie auriculaire à l'aide d'un laser doux émerge comme une pratique offrant une gamme variée de prestations visant à améliorer le bien-être général des collaborateurs.

Les réflexologues explorent les multiples avantages de cette pratique pour les entreprises de 2024 et en quoi cela peut-il les aider à convaincre un candidat de rejoindre leurs équipes, puis de les fidéliser ?

La réflexologie auriculaire à l'aide d'un laser doux est une méthode thérapeutique moderne, indolore, inspirée de l'auriculothérapie, une médecine alternative reconnue par l'OMS depuis 1987. Ses origines remontent aux travaux du médecin français Paul NOGIER dans les années 1950.

Cette méthode novatrice repose sur la stimulation des points réflexes situés sur l'oreille externe liés au système nerveux via le tronc cérébral, à l'aide d'un laser doux. Elle gagne en popularité en raison de son efficacité et de son absence d'effets secondaires. Elle repose sur le principe que différentes zones de l'oreille sont

connectées à des organes et des parties du corps, et que la stimulation de ces zones favorise le bien-être général et soulage divers maux.

L'oreille fonctionne comme un clavier d'ordinateur. Par exemple, en appuyant sur la touche du clavier « genou », cela stimule directement le genou au niveau du système nerveux.

Intégrer un réflexologue auriculaire dans le cadre du bien-être en entreprise devient un avantage de taille lors du recrutement en proposant 4 types de prestations essentielles :

- Amélioration de la santé globale**
 - o Renforce le système immunitaire et contribue à une meilleure santé physique et mentale. Réduit l'absentéisme et améliore la productivité.
- Libération des addictions**
 - o Aide les collaborateurs à se libérer naturellement des addictions telles que le tabagisme, en 1 seule séance, en diminuant les symptômes de sevrage.

▣▣▣▣ Gestion du stress et prévention du Burn-out

o Réduit le stress et favorise la relaxation. Elle améliore la concentration et prévient de l'épuisement professionnel.

▣▣▣▣ Gestion de la douleur

o Aide à réduire les inconforts et les tensions musculosquelettiques.

En présentant ces services lors des entretiens d'embauche et plus globalement, en les intégrant dans les actions de marque employeur, comme une initiative proactive de préoccupation de la santé mentale et physique des employés, l'entreprise démontre son engagement dans une démarche globale de QVCT (*Qualité de Vie et Conditions de Travail*) et de RSE (*Responsabilité Sociétale et Environnementale*), ainsi que dans la construction d'une marque employeur solide. Ce genre d'initiatives accélère le cercle vertueux où la

valorisation du bien-être des collaborateurs contribue à rassurer, attirer et fidéliser de nouveaux talents.

Les candidats, de plus en plus sensibles à ces aspects, seront plus enclins à choisir une entreprise qui s'investit dans le bien-être de son personnel et qui les aide à résoudre leurs « maux » avec des mesures concrètes.

En intégrant cette pratique dans leur stratégie globale de gestion des Ressources Humaines, les sociétés soulignent le caractère essentiel de leur capital humain, ouvrent la voie à une réussite collective et durable, et contribuent à leur succès à long terme en renforçant leur positionnement sur le marché du travail concurrentiel et incarnant une vision moderne du management.

SIMPLIFIEZ VOTRE QUOTIDIEN RH

La checklist RH pour intégrer un nouveau collaborateur en 2024.



- Capture automatique des documents
- Vérification anti-fraude des dossiers
- Contrôle de complétude instantané
- Contrats générés et signés électroniquement

www.yneia.fr



Gagnez en temps, efficacité et sécurité
avec des processus automatisés.



www.yneia.fr/contact/

APRÈS LES JO DE PARIS 2024 : QUEL IMPACT POUR L'EMPLOI ?



Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ont marqué un tournant historique, non seulement sur le plan sportif mais également pour l'économie et l'emploi en France. Ils ont créé environ 180.000 emplois en Île-de-France !

Après des mois de préparation et d'anticipation, l'événement a non seulement mis Paris sur le devant de la scène mondiale, mais a aussi laissé un impact considérable sur le marché de l'emploi.

Maintenant que les Jeux sont terminés, il est temps de faire le bilan de l'effervescence économique générée par cet événement international et des opportunités d'emploi créées.

Avant les Jeux, le comité d'organisation avait annoncé la création de plus de 200 000 emplois directs et indirects. Ces emplois ont couvert une variété de secteurs : sécurité, logistique, hôtellerie, restauration, et transport, mais aussi des domaines spécialisés comme la technologie, la communication, et la durabilité.

Aujourd'hui, après la conclusion des Jeux, on peut affirmer que cet objectif a été largement atteint. La majorité des postes a été pourvu. Certains l'ont été en temps partiel pour la durée de l'événement, tandis que d'autres ont permis à des travailleurs de décrocher des emplois à plus long terme.

Le défi de recruter massivement pour cet événement d'une envergure rare a été relevé par notamment la création d'une **agence virtuelle** dédiée au recrutement pour les JO, en partenariat avec France Travail.



Cette plateforme, lancée en 2021, a permis de simplifier le processus de recrutement, de centraliser et de diffuser plus de **12 000 offres d'emploi**, de fournir un espace pour les recruteurs pour attirer et trouver les talents nécessaires.

Et avec un afflux de **10 000 athlètes** et des millions de spectateurs, la sécurité était une priorité. Le secteur de la sécurité a ainsi généré une importante vague d'embauches. Après les Jeux, certains employés formés pour cet événement ont réussi à se repositionner dans des entreprises de sécurité privée ou ont rejoint les forces de l'ordre. De même, de nombreux employés formés dans le cadre de projets liés à la durabilité travaillent maintenant dans des initiatives écologiques ou sociales.

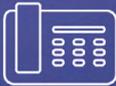
Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 laisseront un héritage durable, non seulement dans le domaine sportif, mais aussi sur le marché de l'emploi, avec des opportunités et des dynamiques qui continueront de façonner l'économie française dans les années à venir, notamment en termes de solidarité et d'inclusion.

Capucine Aloin



Le télétravail n'est plus une option

C'est pourquoi EverLink propose des packs Home-Office pour doter vos collaborateurs des meilleurs outils (PC + téléphone + logiciels + services) pour le bureau et le télétravail.

 + 

Appelez-nous : 01 87 12 22 32

Découvrez nos packs Home-Office !

Aucun investissement. Pour quelques euros par jour et par poste de travail, vous assurez la continuité de vos activités et n'avez plus à vous soucier ni d'informatique ni de télécoms.

Nos packs comprennent :

1 PC portable + 1 poste téléphonique de dernière génération + 1 connexion VPN + 1 antivirus + 1 suite Microsoft 365 + 1 forfait communications illimité + mises à jour, maintenance & assistance.



**Ever
Link**

everlink-services.fr



LE TABLEAU DE BORD DU RECRUTEUR

7,3 % :
Taux de chômage

Le taux de chômage diminue de 0,2 point au deuxième trimestre 2024, à 7,3 %



5 400 600
demandeurs
d'emplois

Au 3^e trimestre 2024, on compte 5 400 600 demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories A, B, C en France (+0,2 % sur un trimestre).



6 317 000
contrats de travail

Au 2^e trimestre 2024, en France métropolitaine, 6 317 000 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs, soit 1,5% de moins qu'au trimestre précédent (après +0,2% au 1^{er} trimestre 2024).



88 % des employeurs prévoient de recruter de nouveaux collaborateurs en CDI, en 2024



64% des jeunes actifs considèrent la flexibilité des horaires de travail comme un critère primordial. Selon une étude de Hellowork, **87 % des candidats** en France ont déclaré qu'ils s'attendaient à être informés de la rémunération lorsqu'on leur proposait un emploi.



Agenda

NOVEMBRE

13 & 14 Novembre
2024



SALON RH LAUSANNE
LAUSANNE - SUISSE

28 Novembre
2024



MATINALE RH : STRATÉGIE RH
DANS LE RETAIL
PARIS

JANVIER

29 & 30 Janvier
2025



L'ÉVÉNEMENT DU FUTUR
DE LA FONCTION RH
PARIS
PORTE DE VERSAILLES | HALL 7.1

MARS

19 & 21 Mars
2025



SOLUTIONS RH TRAVAIL
PARIS




SwissLife

Salomon Cohen
Agence de Pitres

“Un service
PREMIUM
universel”

PATRIMOINE • ASSURANCE
RETRAITE • ÉPARGNE
PRÉVOYANCE • SANTÉ

création © rezov.fr



**Marque
Employeur**

Attirez, séduisez et embauchez les collaborateurs qui vous ressemblent.

**Onboarding
Collaborateur**

Fidélisez vos nouveaux collaborateurs grâce à un parcours d'intégration sur-mesure et structuré.

**Livret
d'accueil**

Boostez le sentiment d'appartenance et l'engagement de vos nouvelles recrues.

Nos 3 promesses

1. Boostez votre visibilité 2. Affirmez votre identité 3. Augmentez votre rentabilité

Votre expert en communication RH

Recrutez grâce à une stratégie de communication digitale percutante et personnalisée

www.kultim.fr

Vous participez au processus de recrutement ?

KURSEUR, le Magazine dédié à 100% au recrutement, les secrets et innovations de ceux qui parviennent à recruter.

ABONNEZ-VOUS GRATUITEMENT !

Pourquoi vous abonner ?

- ▶ Recevez chaque édition en avant-première
- ▶ Accédez à du contenu enrichi : conseils, interviews, tendances...
- ▶ Sans engagement et 100% offert par **Refea**



Le job idéal !



Testeur professionnel de matelas

Qui n'a jamais rêvé d'être payé pour dormir ? Avec un salaire de 1600 euros par mois, pour un contrat de 100 jours, soit environ trois mois.

Le candidat sera recruté sur sa capacité à dormir, mais pas seulement. Il devra avoir de bonnes capacités rédactionnelles afin de transmettre des analyses rigoureuses et sérieuses à l'entreprise. La sélection se basera également sur ses connaissances "qualité du sommeil" et de la composition des matelas.



Les 10 pires excuses des retardataires à un RDV d'embauche

- J'ai été frappé par la foudre
- Mon animal de compagnie était malade
- Je me suis trompée d'adresse
- J'ai été mordu par un chien
- Mon conjoint m'a enfermé chez moi par mégarde
- Il y avait un troupeau de mouton sur la route
- J'étais coincé dans l'ascenseur
- Mon pneu a crevé
- J'ai eu une inondation chez moi
- J'ai cassé ma clef dans ma serrure

Et vous ? Quelle est l'excuse la plus originale que vous ayez entendue ?



redaction@kurseur.fr

À lire

■ RSE : Un incontournable dans les RH



■ La RSE & les RH : comment passer de l'envie à l'action



■ Comment la RSE peut-elle faciliter le recrutement ?



■ Réussir l'onboarding RH : la clé pour un salarié bien intégré !



(KURSEUR)

Savoir recruter ... autrement

Directeur de la publication :
Frédéric COUSIN

Editeur : FCB - 13 bis avenue
de La Motte-Picquet - 75007 Paris

Rédaction : redaction@kurseur.fr

Communiquez vos commentaires :
avous@kurseur.fr

Mise en page : www.cbocom.com

Crédits Photos : ©AdobeStock - ©CBOCOM

**ABONNEZ-VOUS
GRATUITEMENT !**





Le guide d'aide au recrutement en plusieurs étapes :

les fondamentaux et méthodes d'entretien,
l'étude des processus de recrutement,
dans une visée résolument pédagogique et pratique.

Sommaire : Introduction - 1. Stratégie - 2. Préparation -
3. Identification - 4. Évaluation - 5. Décision - 6. Intégration -
7. Prospective - Conclusion - Annexe

POUR NOUS CONTACTER