

Espace info-emploi

[< Précédent](#)

Dernière mise à jour : (12-06-2008)

[Sommaire](#)[Tous les dossiers](#)[Juridique](#)[Social](#)[Candidats](#)**[Entreprises](#)**[Annonces](#)[Internet](#)[Tendances](#)[Newsletter](#)[Presse](#)[RSS emploi](#)[Testez-vous...](#)[Modèles CV gratuits](#)[Tests pro](#)[Notre actualité](#)[Plan du site](#)[RSS 1.0](#)[RSS 2.0](#)**CONSEILS: les 10 points fondamentaux d'un bon recrutement**

Nous inaugurons une nouvelle série d'articles avec l'avis d'experts : Jean-Yves Demandre, DRH et également spécialiste en recrutement. Cet article vous propose 10 points pour vous aider à recruter les meilleurs candidats.

Que vous soyez candidat ou recruteur, nous vous conseillons vivement de lire la suite.

1. L'à priori des premières secondes de la rencontre.

attention ! on se fait toujours une opinion (négative ou positive) de quelqu'un que l'on rencontre pour la première fois dans les premières secondes ; dans le cadre d'un recrutement si un candidat ne nous plaît pas « à priori » dès le départ il faut essayer au cours de l'entretien de développer tous ses points positifs et inversement s'il nous plaît « à priori » essayer de voir tous ses points négatifs.

2. L'intelligence

Trop souvent les recruteurs vous disent : il, elle est intelligent(e) : qu'est-ce que ça veut dire ? rien. En effet, nous avons tous une intelligence particulière ou dominante dans notre personnalité : elle est pragmatique, fine, vive, rationnelle etc. Par rapport à un poste il est important de définir cette intelligence : on aura peut-être besoin par exemple d'une intelligence concrète et pragmatique pour un poste de comptable alors que l'on préférera plus une intelligence créative, souple mais aussi vive pour un commercial.

3. La formation

Le système franco-français veut, la plupart du temps, que l'on ait telle ou telle formation pour tel poste. C'est essentiel pour certains postes : un gestionnaire paie doit avoir s'il est débutant une formation sur l'établissement d'une paie, un ingénieur ou un technicien en télécoms doit avoir un minimum d'instruction dans ce domaine pour assumer un poste de développeur ou autre. En revanche, un responsable marketing ou commercial, voire un responsable RH n'aura pas forcément besoin d'un diplôme en marketing, être passé par une sup de co ou par sciences Po pour assumer ce type de poste : c'est l'expérience, la personnalité et la fibre du candidat qui vont faire la différence : un littéraire peut s'avérer être un excellent candidat pour un poste de commercial de par sa culture générale et sa pensée réfléchie.

4. Le secteur d'activité

Là aussi les recruteurs ne prennent pas de risque : « vous n'avez pas d'expérience dans ce secteur : donc vous ne pouvez pas assumer ce type de poste ». Pour certains postes c'est exact : informatique nécessitant une connaissance particulière d'un produit, les postes « techniques » en général, mais qu'en est-il des postes où le secteur d'activité au départ n'est pas primordial ? Un homme ou une femme spécialiste en commercial, marketing, communication ou RH doit pouvoir s'adapter à tout secteur : ce qu'on va lui demander d'abord c'est d'être un(e) spécialiste dans son domaine et ensuite de s'adapter au produit ou au secteur. Il faudra donc pour ce type de postes en priorité une ouverture d'esprit et une souplesse d'adaptation.

5. L'âge

Arrêtons de faire du « jeunisme ». Tout le monde le sait, les seniors sont et seront de plus en plus nombreux puisque nous vivons plus longtemps. Mais un senior d'aujourd'hui n'est pas un senior d'hier : au XVIII^e siècle on était vieux à 50 ans, au XIX^e à 70, en l'an 2000 on l'est à 90. Alors, qu'est-ce qui va faire la différence entre une personne de 30 ans et une autre de 50 ? Ce sera le charisme, le savoir faire mais aussi le savoir être, le recul par rapport aux choses. Il est donc essentiel de définir dans un poste le type de personnalité que nécessite la fonction. D'autres critères révéleront qu'il s'agit plus d'un poste de senior, de junior ou de confirmé (la rémunération par exemple).

6. Le sexe

Arrêtons de penser que certains postes sont réservés aux hommes et d'autres aux femmes : travailler à l'international, dans un pays « dit » difficile peut parfois convenir parfaitement à une femme (elle a la connaissance de la culture du pays, c'est une femme à la personnalité forte, qui sait prendre des décisions de façon autonome par exemple).

7. La culture de l'entreprise

Les recruteurs oublient trop souvent cet aspect, mais essentiel pour une bonne collaboration : un candidat « est fait » ou pas pour telle ou telle culture d'entreprise : il est fait pour travailler dans une PME avec une culture « familiale » ou plutôt dans une grande structure avec une culture « de résultat » et surtout « sans états d'âme ».

8. La définition de fonction du poste

Elle doit être détaillée car après avoir défini tous les critères, même ceux qui pourraient paraître insignifiants (ponctualité, distance entre domicile et lieu de travail, etc.), la personne qui recrute s'aperçoit qu'au sein même de l'entreprise il y a quelqu'un qui correspond au profil défini donc avant de faire un recrutement externe il faudrait en parler d'abord à cette personne (n'oublions pas qu'un recrutement coûte cher).

9. L'aspect subjectif

Après avoir défini les critères objectifs dans une sélection il faut aussi se poser la question : « est-ce que j'ai envie de travailler avec cet homme ou cette femme ? ». Il est donc essentiel dans le cadre d'un recrutement que le candidat rencontre celui, celle ou ceux avec qui il sera amené à travailler. Dans les grosses structures par exemple, les ressources humaines ne doivent pas prendre position seules dans ce domaine, ce serait une erreur.

10. Le métier du recrutement

C'est un « véritable » métier, au sens propre du terme. Il faut donc confier ses recrutements à des professionnels (en interne ou en externe) qui sauront être le plus objectif possible même si on ne l'est jamais dans ce métier puisque « par définition on « travaille » sur de l'humain ».

Vous pouvez contacter directement Jean-Yves Demandre : jyd@embauche.com

ou réagir dans notre forum de discussion :

Appréciation des utilisateurs: ★★★★★

Et vous ? **Je valide**

Notez cet article ↗