

Bienvenue ! Parlons d'une compétence qui fera toute la différence dans votre carrière.

Bonjour à toutes et à tous. Nous sommes ravis de passer ce moment avec vous pour aborder un sujet qui peut sembler complexe, mais qui est en réalité une des compétences les plus passionnantes et stratégiques en entreprise : le recrutement.

On sait que ça peut faire un peu peur au début, avec tous ses processus et ses enjeux.

Mais notre objectif aujourd'hui est simple : vous donner les clés pour comprendre sa logique, le dédramatiser, et surtout, vous montrer à quel point cette expertise sera un atout majeur pour vous.

C'est une compétence qui vous rendra précieux, peu importe votre poste.



Pour bien recruter, il faut penser comme un architecte.

La meilleure façon de comprendre le recrutement, c'est de le voir comme la construction d'une maison.

C'est une analogie que nous utilisons depuis des années et elle est incroyablement efficace.



D'abord, on définit **les plans** (le besoin).



Puis, on cherche **les matériaux adaptés** (le sourcing des candidats).



Ensuite, on **assemble** tout avec soin, en choisissant les meilleurs éléments (la sélection).



Enfin, on s'assure que tout est parfait pour y vivre (l'intégration).

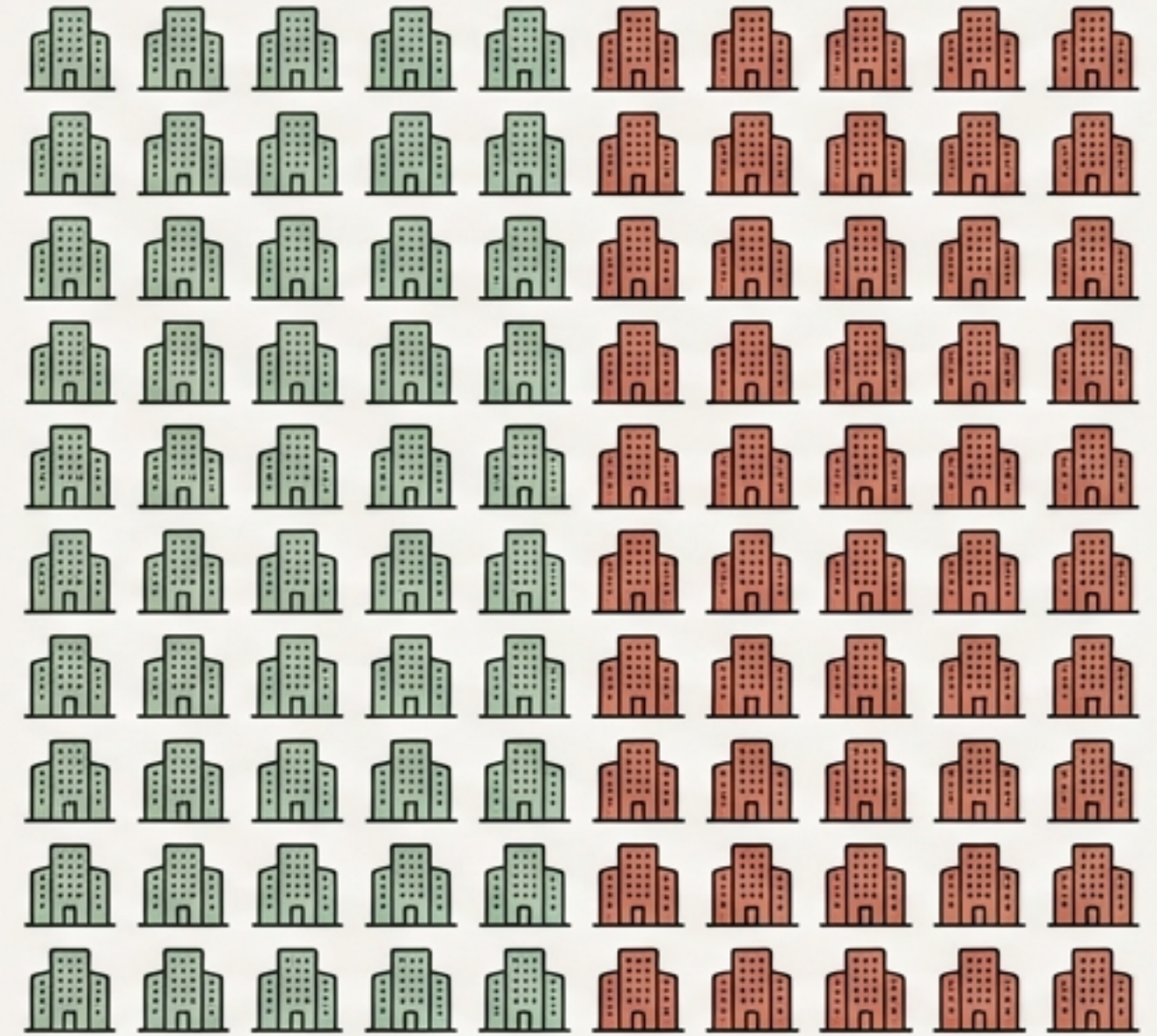


Si une seule de ces étapes est bâclée, toute la structure peut en pâtir.
Ensemble, nous allons dessiner ce plan directeur.

Un défi pour les entreprises, une opportunité pour vous.

Ce n'est pas juste une théorie pour votre examen. Dans le monde professionnel, bien recruter est un enjeu crucial. Le marché du travail est tendu et trouver la bonne personne est de plus en plus difficile. Le chiffre qui le prouve ? En 2023, près de la moitié des entreprises françaises ont rencontré des difficultés de recrutement.

Maîtriser ce processus vous donnera donc un avantage immense. Vous ne serez pas simplement un candidat, vous serez celui ou celle qui comprend comment on construit une équipe solide.



49%

des entreprises ayant des difficultés
de recrutement en France en 2023.

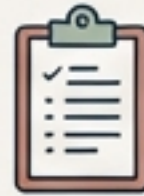
(Source : Enquête BMO 2023, Pôle Emploi)

Étape 1 : Le Plan - Tout commence par un besoin clairement défini.

La première étape, et sans doute la plus critique, ce sont les plans. Avant de chercher quelqu'un, il faut savoir précisément *qui* on cherche et *pourquoi*. C'est la définition du besoin.

On rédige une fiche de poste détaillée : quelles missions ? Quelles compétences techniques et humaines ? Quelle expérience ? Quel sera son rôle dans l'équipe ?

Un plan flou mène à une construction instable. Un besoin mal défini mène à une erreur de casting.



Missions



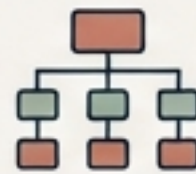
Compétences techniques (Hard Skills)



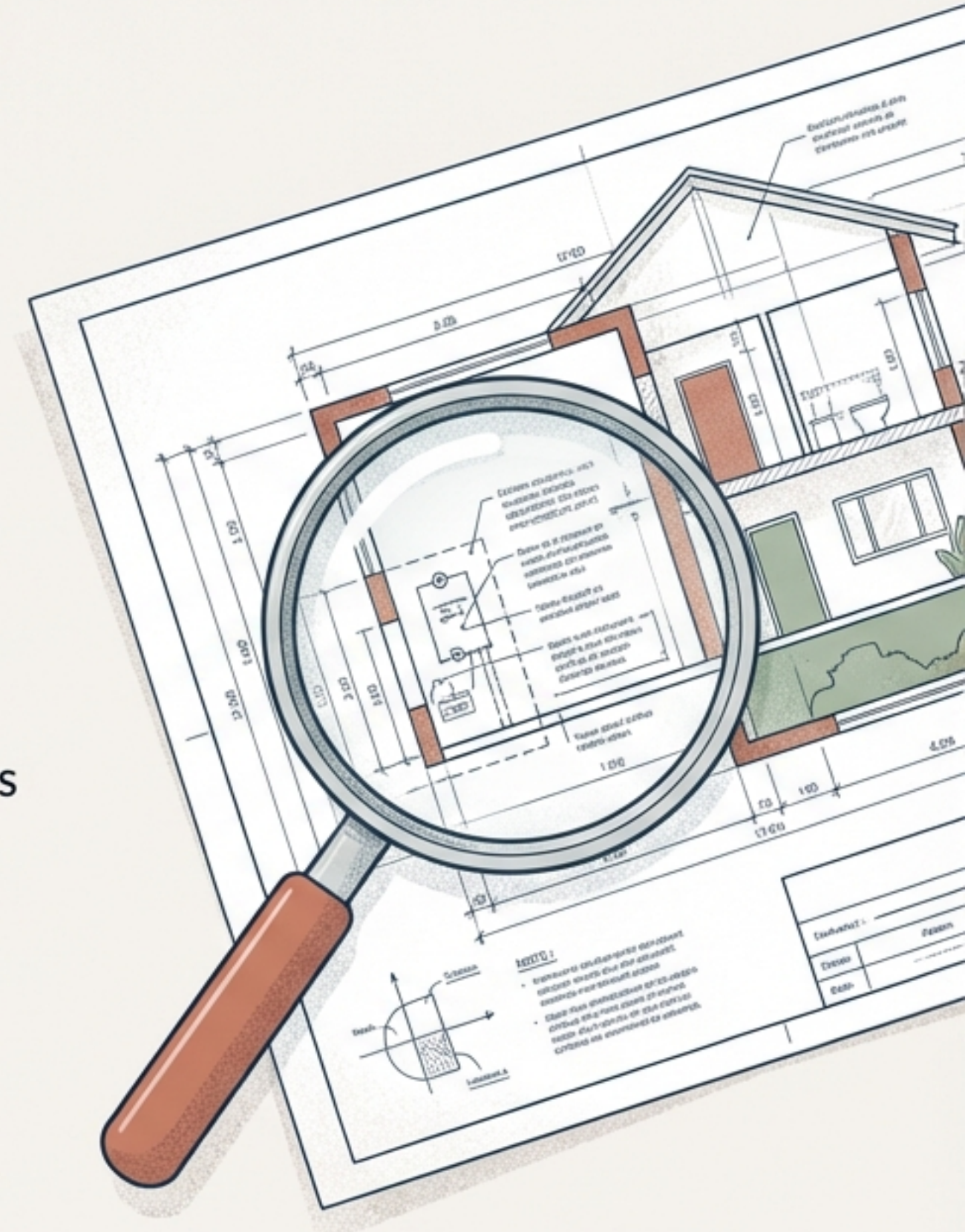
Qualités humaines (Soft Skills)



Expérience

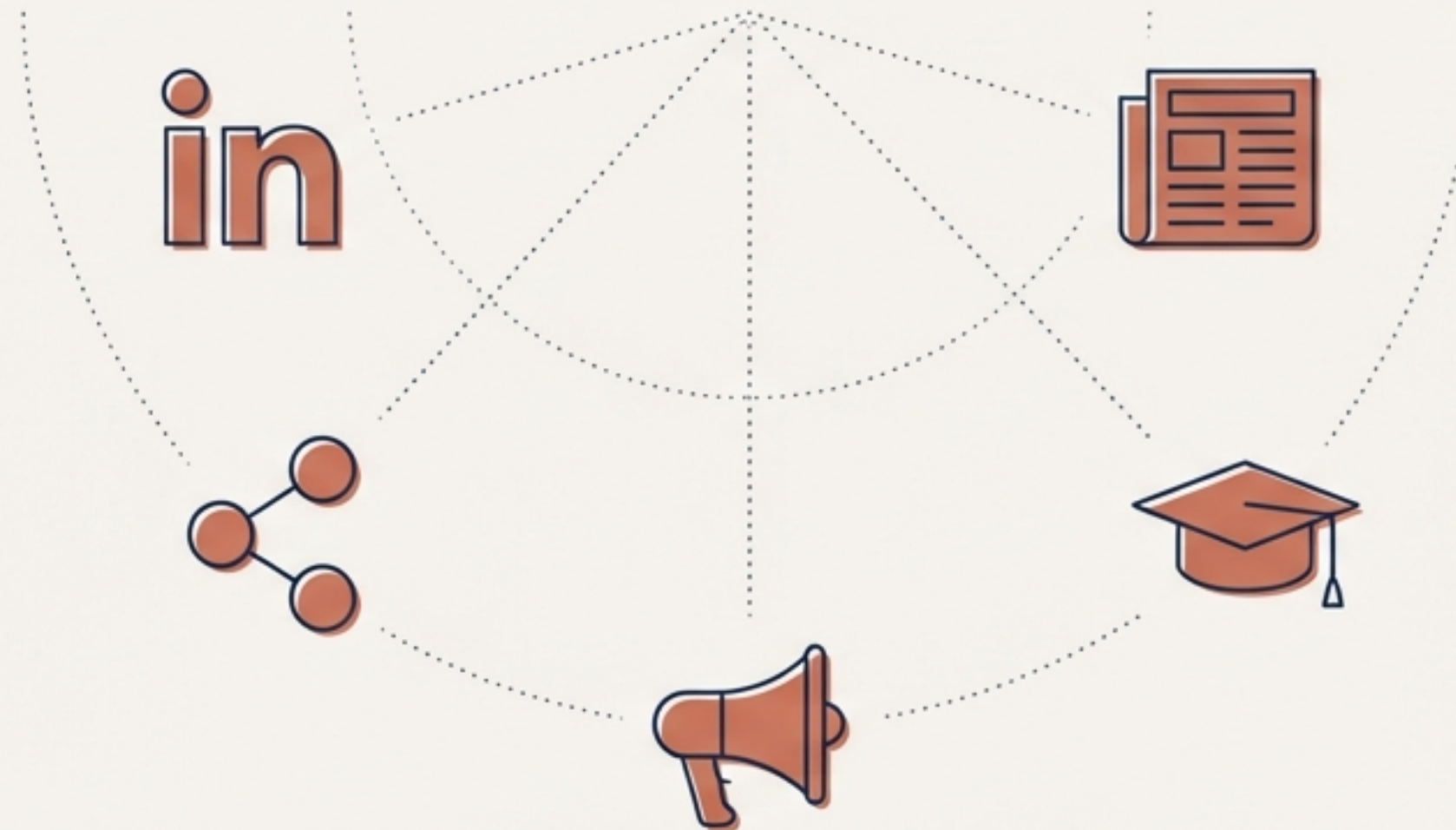


Rattachement hiérarchique



Étape 2 : Les Matériaux - L'art de trouver les bons candidats (Sourcing).

Une fois le plan validé, on part à la recherche des meilleurs matériaux. **C'est le sourcing.** Il n'y a pas une seule 'bonne' méthode, tout dépend du '**chantier**'. On peut **publier des annonces** sur des sites spécialisés (*job boards*), approcher directement des profils sur LinkedIn, activer le réseau de l'entreprise (la cooptation), ou encore participer à des forums dans les écoles. **L'important est d'aller chercher les talents là où ils se trouvent.**

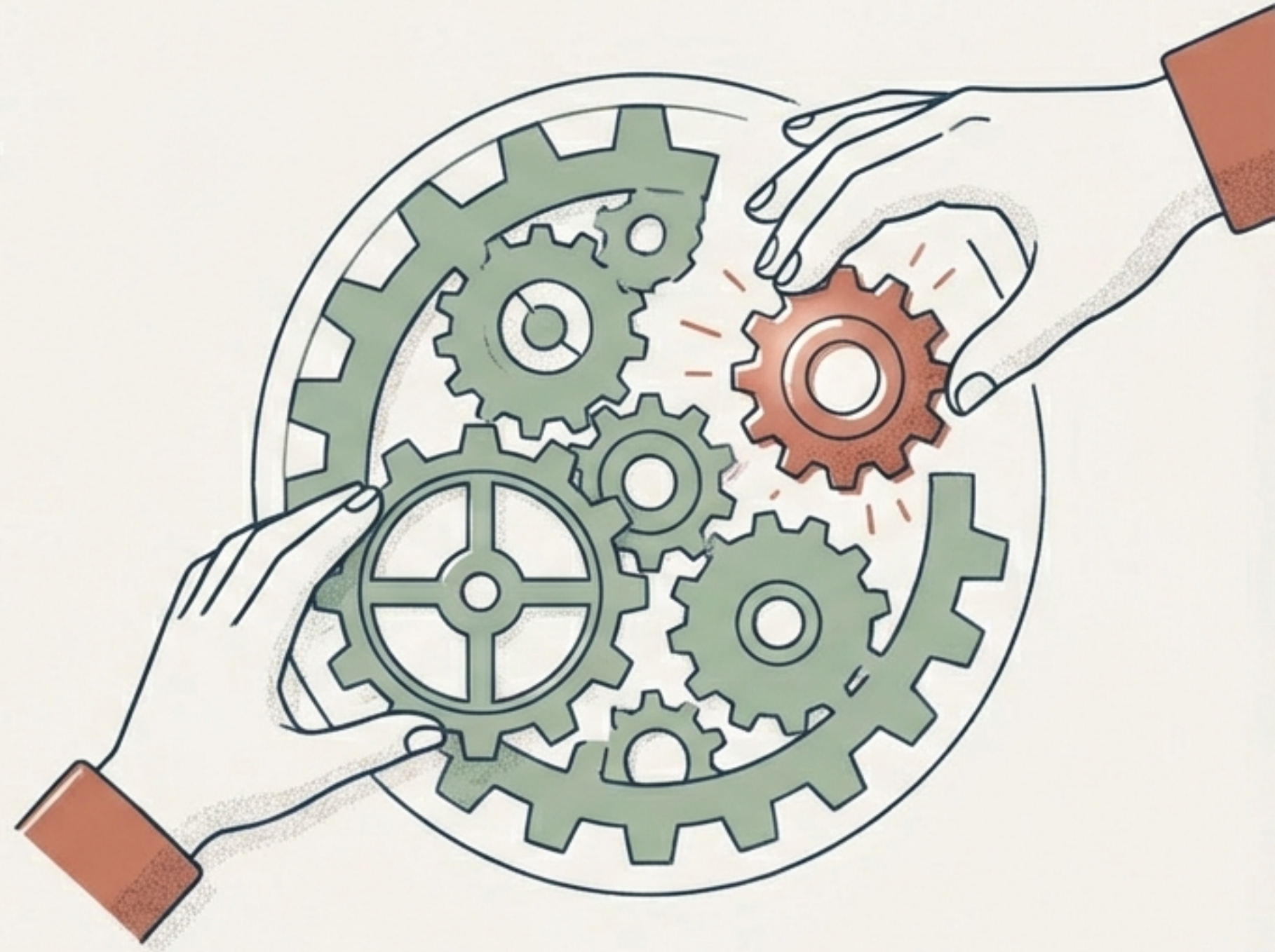


Étape 3 : L'Assemblage - Évaluer, comparer et choisir avec méthode.

On a nos matériaux, il est temps de les assembler. C'est la phase de sélection. L'objectif est de valider que les compétences et la personnalité du candidat correspondent au plan. Pour cela, on utilise plusieurs outils :

- **Entretiens** (avec les RH, le futur manager, l'équipe...).
- **Tests techniques ou mises en situation** pour évaluer le savoir-faire.
- **Tests de personnalité** pour s'assurer de l'adéquation avec la culture de l'entreprise.

Chaque étape permet de vérifier que la 'pièce' s'emboîte parfaitement dans la structure existante.



Étape 4 : Les Finitions - Un recrutement réussi ne s'arrête pas à la signature.

La maison est bâtie, mais elle n'est pas encore habitable. C'est l'intégration (ou 'onboarding'). C'est l'erreur la plus fréquente : penser que le travail est fini une fois le contrat signé. Un bon accueil est essentiel ! Il faut préparer son arrivée, lui assigner un tuteur ou 'parrain', organiser un parcours de formation, et lui donner toutes les clés pour qu'il se sente attendu, intégré et efficace rapidement. C'est ce qui transforme une belle construction en un foyer accueillant.



Jour 1



Semaine 1

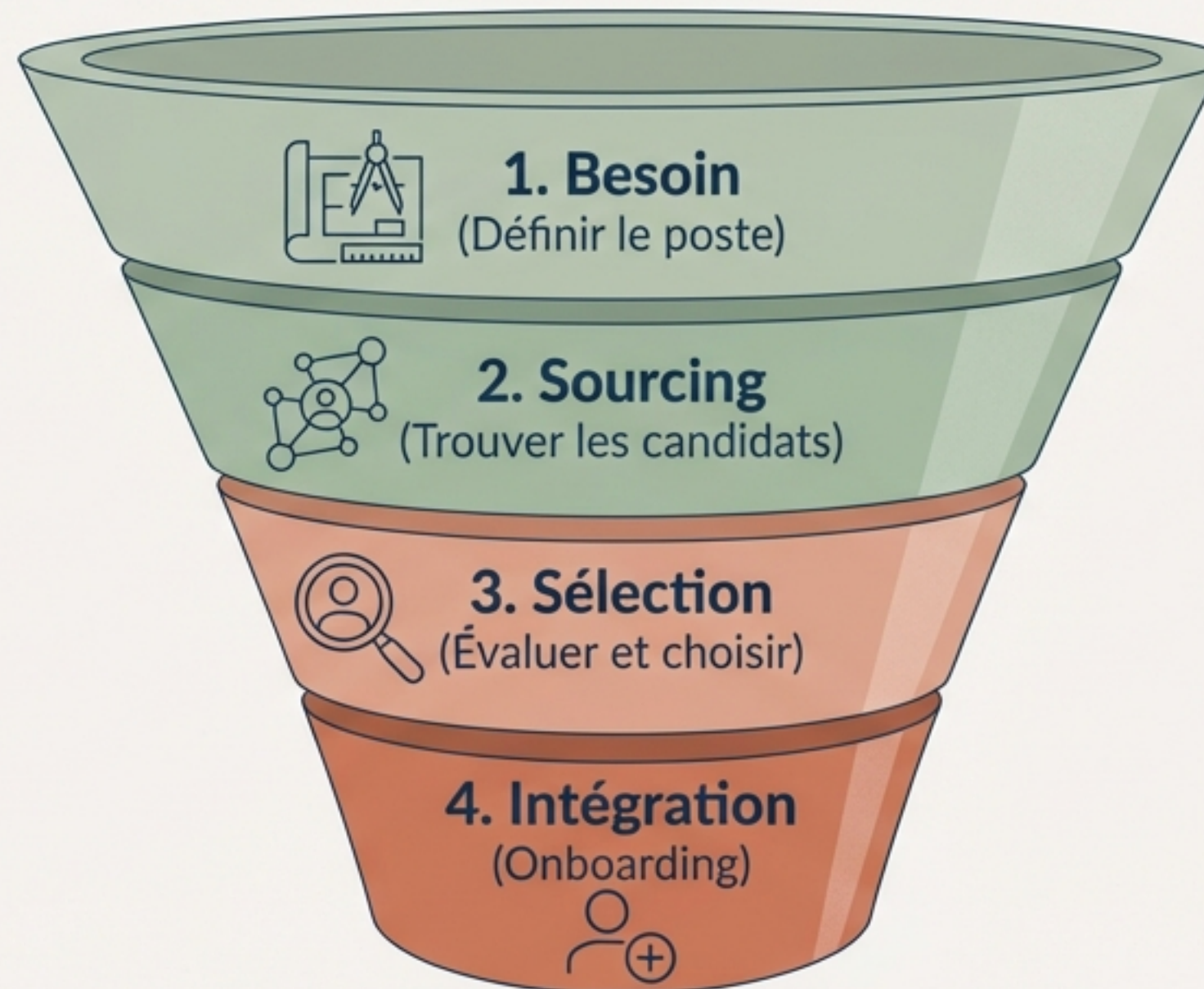


Mois 1

Un recrutement réussi ne s'arrête pas à la signature du contrat.

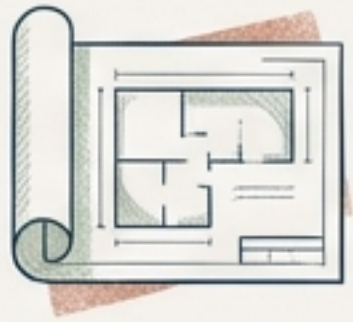
Notre plan directeur en un coup d'œil : L'Entonnoir de Recrutement.

Voilà donc notre fameux processus. On l'appelle souvent l'entonnoir du recrutement, car on part d'un besoin large pour arriver au choix d'une seule personne qui rejoint l'équipe.



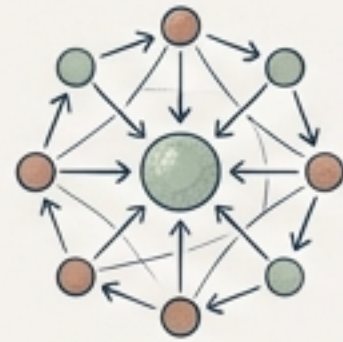
Mise en pratique : Bâtir l'équipe pour un Développeur Web.

Voyons comment notre plan s'applique à un cas très concret : le recrutement d'un développeur web.



Le Plan (Besoin)

Définir les langages de programmation requis, l'expérience sur des projets similaires, et la capacité à travailler en méthode Agile.



Les Matériaux (Sourcing)

Approche directe sur LinkedIn, publication sur des sites spécialisés pour les "tech", partenariats avec des écoles d'ingénieurs et de code.



L'Assemblage (Sélection)

Un test technique de code en ligne, suivi d'un entretien avec le manager technique et un échange avec la future équipe.



Les Finitions (Intégration)

Un parcours d'accueil d'un mois avec un mentor technique dédié, présentation des projets en cours et formation aux outils internes.

Un plan unique, mais des constructions très différentes.

Ce qui est formidable avec ce processus, c'est sa flexibilité. Que vous recrutiez un consultant pour un gratte-ciel de la Défense, un manager pour un grand hypermarché, ou un artisan pour un chantier de rénovation, la logique reste la même : Plan → Matériaux → Assemblage → Finitions. Seuls les outils et les méthodes changent.



Regardons trois exemples très différents.

Cas d'étude n°1 : Le gratte-ciel - Recruter un Consultant Junior.

Ce qui est formidable avec ce processus, c'est sa flexibilité. Que vous recrutiez un consultant pour un gratte-ciel de la Défense...

Besoin : Consultant junior en stratégie pour un grand cabinet.

Sourcing : Approche directe de diplômés de grandes écoles via les forums carrières. Utilisation de cabinets de chasse de têtes spécialisés.

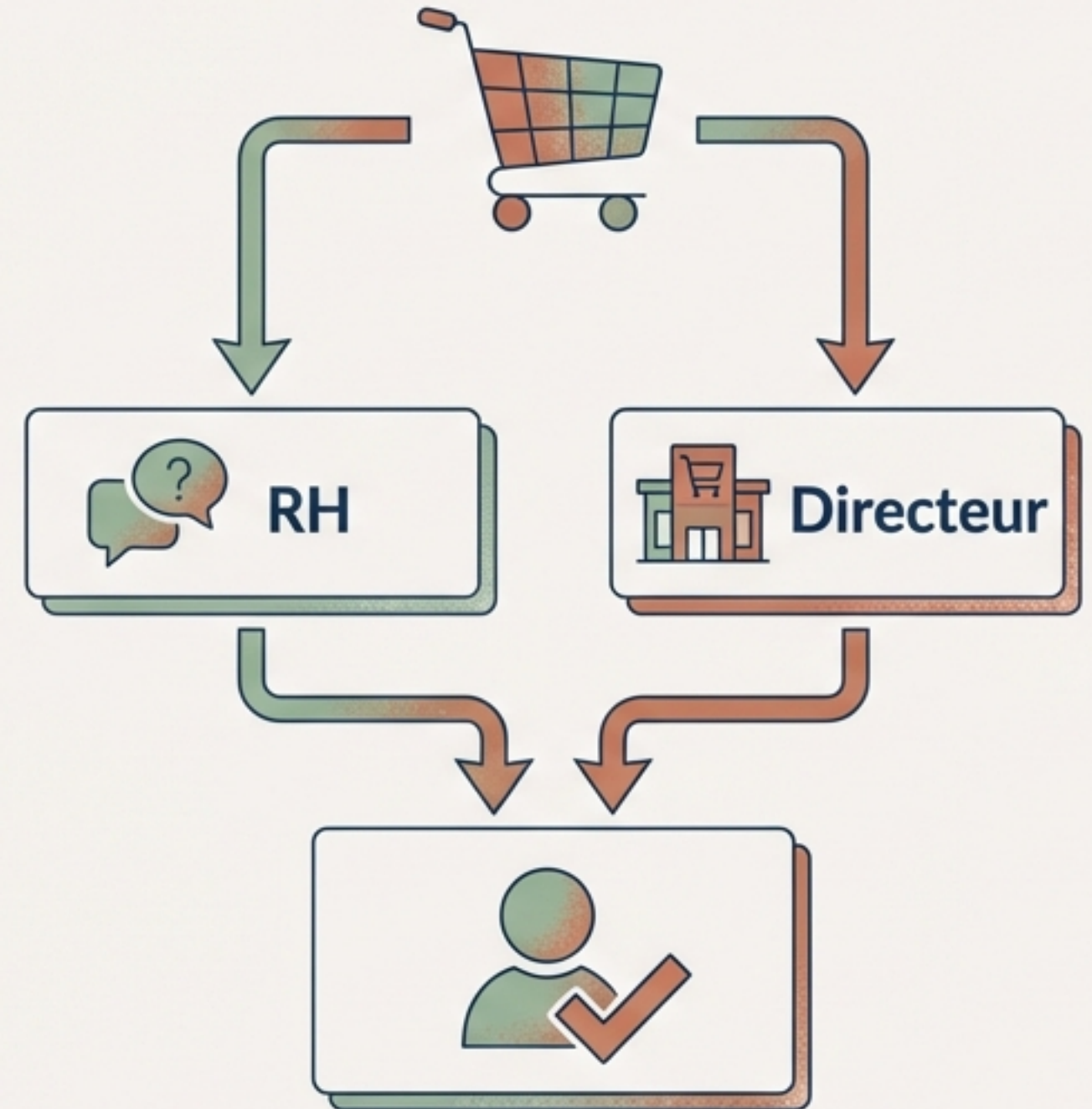
Sélection : Processus très exigeant : études de cas, entretiens individuels et collectifs, journée complète d'évaluation ('assessment center').

Intégration : Programme intensif de 3 mois : mentorat, formations aux méthodologies et outils internes, immersion rapide sur des missions client.



Cas d'étude n°2 : La grande surface - Recruter un Manager de Rayon.

- **Besoin** : Manager de rayon pour un nouvel hypermarché.
- **Sourcing** : Publication d'offres sur des job boards généralistes et spécialisés dans la grande distribution. Partenariats avec France Travail (ex-Pôle Emploi).
- **Sélection** : Tests de personnalité et de compétences managériales. Entretiens croisés avec les RH et le Directeur du magasin.
- **Intégration** : Immersion terrain dans un autre hypermarché du groupe. Formation aux procédures internes et au management d'équipe avant l'ouverture.



Cas d'étude n°3 : Le chantier artisanal - Recruter un Couvreur Expérimenté.

- **Besoin** : Couvreur expérimenté pour une entreprise artisanale.
- **Sourcing** : Canaux de proximité : bouche-à-oreille professionnel, cooptation. Annonces dans la presse locale et sur des plateformes spécialisées pour l'artisanat.
- **Sélection** : Très concret : vérification des qualifications et des références. Entretien technique poussé. Mise en situation pratique sur un chantier test.
- **Intégration** : Accompagnement par un 'parrain' expérimenté sur les premières semaines. Présentation directe à l'équipe et aux chantiers en cours.



Une petite perspective historique...



Pour vous montrer que cette nécessité de "bien bâtir" les équipes ne date pas d'hier, un petit retour en arrière.

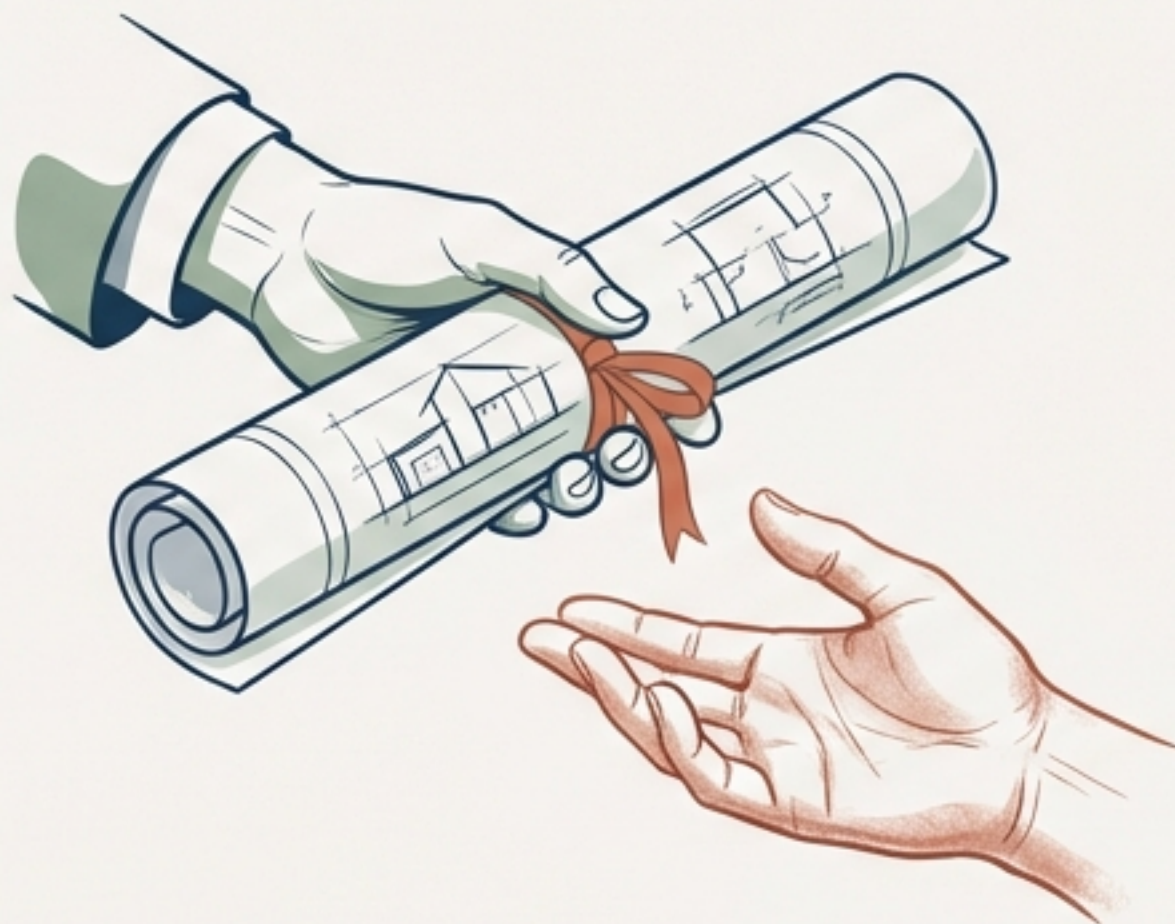
En 1914, pendant la Première Guerre mondiale, l'armée britannique a dû gérer un afflux massif de volontaires. Ils ont dû inventer des techniques de sélection à très grande échelle. C'était souvent rudimentaire, centré sur l'aptitude physique et mentale, mais cela a jeté les bases des grands processus de recrutement que nous connaissons aujourd'hui.

Bien sûr, les méthodes et les critères ont beaucoup évolué, mais l'idée fondamentale reste la même : trouver la bonne personne pour la bonne mission.

Vous avez maintenant le plan directeur. C'est votre nouvel atout.

Vous maîtrisez maintenant la logique de construction d'une équipe. Ce "plan directeur" en 4 étapes est un outil puissant qui ne vous quittera jamais.

Que vous rejoigniez une PME ou un grand groupe, que vous soyez manager ou non, comprendre comment une



vous soyez manager ou non, comprendre comment une entreprise attire, choisit et intègre fera de vous un collaborateur plus stratégique et plus précieux.

C'est une compétence qui vous aidera non seulement à réussir votre examen, mais surtout à construire votre propre carrière.

Savoir comment on bâtit une équipe solide fera de vous quelqu'un que les entreprises s'arracheront.