

Réseaux



Chercher

Dernières offres d'emploi

Test
 Assistant marketing
 Assistant ADV
 Anglais/Allemand H/F

Newsletter

Adresse mail :

8 - = sept

Les + vus



Catégories



Recrutement : comment donner envie aux candidats lors d'un entretien d'embauche ?

Billet publié le 5 novembre 2015 par Réactive & Co

On donne souvent (toujours ?) des conseils aux candidats afin qu'ils puissent réussir leur entretien d'embauche. De plus en plus d'entreprises et de recruteurs se posent la question inverse : comment plaire à un candidat potentiel ? Comment vendre un poste ? Comment le convaincre de rejoindre l'entreprise ? C'est ce que nous allons essayer de voir ensemble dans cet article dédié au recrutement.

Inversons le schéma et imaginons : nous sommes en situation de plein emploi, il n'y a plus (ou très peu) de chômage, les candidats ont le choix entre telle ou telle entreprise, chacune souhaitant le recruter à tout prix.

Le recruteur va devoir se mettre dans une situation qui n'est pas si courante : vendre son poste, plaire au candidat potentiel. Est-ce qu'on laisse l'improvisation dominer ou est-ce qu'on prépare l'entretien d'embauche ? Vous connaissez déjà la réponse ! 😊

Voici nos 10 conseils, nos 10 astuces pour mettre toutes les chances de son côté et ainsi recruter la perle rare.

1. Coller l'annonce à la réalité du poste

Une entreprise ou un recruteur peut avoir tendance à sur-vendre un poste, voire même à « mentir sans mesure ». Évidemment, rien de tel pour faire fuir le salarié pendant sa période d'essai, avec tous les coûts de recrutement et de formation que cela aura engendré...

Les candidats demandent avant tout de la sincérité, afin qu'ils puissent se projeter dans le poste. Exactement comme un recruteur qui a besoin de savoir si le candidat potentiel sera à même de conduire les missions demandées.

Savoir rédiger une annonce, une offre d'emploi nécessite quelques compétences rédactionnelles évidemment, mais ce qui primera sera la sincérité des mots et des missions réelles auxquelles sera confronté le collaborateur.

2. Transmettre la vision commune de l'entreprise

Mots-clé

ascenseur cadeau d'entreprise candidat
discours elevator pitch entreprise
entretien d'embauche
fêtes de fin d'année ISO 26000 job
dating management management durable
motivation noel nouveau collaborateur offre
d'emploi parcours d'intégration prise de parole
en public Recrutement recruteur
responsabilité sociétale
entreprises
Ressources
humaines RH RSE
storytelling vendre son poste

Toute entreprise doit se poser ces questions : à quoi et à qui sert-elle ? Rappelons que faire du CA et de la r n'est qu'une conséquence de ces questions...

De ces questions doivent découler une vision, une stratégie commune. Une entreprise ne vend pas des proc qui servent à....., elle aide ses clients à.....

Transmettre cette vision de long terme à un candidat potentiel permet de le rassurer. Lui poser une question ouverte du style « que pensez-vous de notre vision ? » permettra d'engager le dialogue.



Quelle est votre vision commune ? Crédit photo : Legos.

3. Quelles sont les motivations, les attentes du candidat ?

En vente, on dit qu'il vaut mieux connaître les attentes du client avant toute chose. Ce principe reste vrai lorsqu'il s'agit d'un entretien de recrutement. Pour pouvoir adapter notre discours et nos arguments, il faut d'abord comprendre ce que le candidat recherche.

Par exemple, on peut très bien dire au candidat : « imaginez un instant, nous sommes une association, ou un ONG, et vous travaillez ici à titre bénévole. Pourquoi est-ce que vous viendriez travailler chez nous chaque semaine s'il n'y a pas de salaire ? »

4. Donner le déroulement concret d'une journée et d'une semaine de travail

Si on a été sincère dans son annonce ou son offre d'emploi, il suffira donc simplement de re-préciser le déroulement d'une journée et d'une semaine de travail, de façon très concrète. Ne pas hésiter lors de cette étape à demander au candidat s'il a des questions, et y répondre évidemment.

Ne pas répondre, ou répondre de manière floue ne suscitera qu'un sentiment de méfiance de la part du candidat. Donc ne pas hésiter à clarifier et à reformuler afin qu'une base saine puisse s'installer.

5. Expliquer les résultats attendus et les moyens disponibles

Sur quels critères sera évalué le candidat potentiel ? Est-ce un nombre de dossiers à rendre par semaine ou par mois ? Un nombre de machines à vendre ? Un Chiffre d'Affaires ou une marge à atteindre ? Une note de satisfaction Client ? Un travail bien fait ? Un temps imparti ? Une parfaite intégration dans l'équipe ? Une culture d'entreprise ? Plus on sera précis sur ce qu'on attend, moins on sera déçu du résultat.

En contrepartie, sur quelles aides, sur quels moyens le candidat pourra-t-il compter ? L'aide d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue ? Une formation spécifique ? Un maintien de salaire pendant la période d'essai ?

Idem que pour les autres points, ne pas hésiter à interroger le candidat, savoir si ce qui est demandé correspond à son idée initiale.



Être clair sur les résultats attendus permet d'obtenir des résultats.....clairs ! Crédit photo : Samuel Mann.

6. Ne pas demander à quelqu'un de se vendre si ce n'est pas le job pour lequel il postule

« Quelles sont vos qualités et vos défauts » ? « Pourquoi vous plutôt qu'un(e) autre » ? « Donnez-moi 3 arguments pour qu'on vous embauche. »

Savoir vendre un produit n'est pas chose aisée. Savoir se vendre soi-même est encore beaucoup plus complexe. Or, ce qu'on recherche avant tout, c'est quelqu'un de compétent, qui saura faire le job, qui saura s'adapter à la culture de l'entreprise. Beaucoup de « beaux parleurs » sauront parfaitement se vendre, mais peuvent très vite ne pas avoir les qualités requises en terme de compétences...

7. Clarifier les éléments du contrat de travail

Durée de travail, salaires, participation aux bénéfices, avantages sociaux, conditions matérielles de travail, etc.

C'est le moment de mettre en avant ce que l'entreprise peut proposer. Idem, y'a-t-il des points que souhaite développer le candidat potentiel ?

8. Savoir conclure un entretien

La conclusion est la dernière impression qu'un candidat conservera de l'entretien, il faut donc la soigner ! Celle qui servira bien souvent à alimenter sa réflexion au sortir du recrutement...

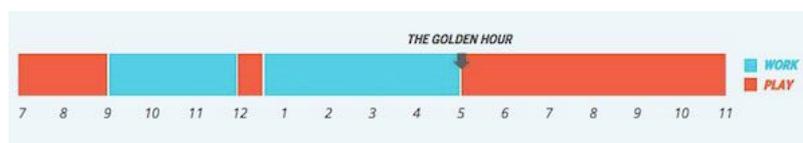
Bien conclure permet d'orienter positivement le choix du candidat. On peut par exemple :

- récapituler les attentes exprimées par le candidat concernant son prochain poste
- montrer en quoi ce poste répond à ces attentes
- expliquer la suite du processus d'intégration en considérant que le candidat sera intégré.

9. Et pour recruter un jeune ?

Les jeunes de la Génération Y (nés entre 1980 et 1995) et de la Génération Z (nés après 1995) n'ont pas forcément les mêmes attentes que la génération X (nés entre 1960 et 1980), et encore moins que la génération des Baby-boomers (nés entre 1945 et 1960).

Voici un graphique réalisé après un sondage auprès de baby-boomers et de jeunes de la génération Z :



La journée de travail-type de la génération des Baby-boomers.



La journée de travail-type de la génération Z.

Pour conclure, comme le dit Emmanuelle Duez sur le site Challenges.fr :

« Et oui... mais les temps ont changé. Le pourquoi prime désormais sur le comment, l'exemplarité sur le statutaire, la flexibilité sur le confort et l'ambition de s'épanouir sur de réussir. Cette jeune génération sait pertinemment que personne ne l'attend. Elle sait que l'entreprise ne pourra pas lui offrir ce qu'elle avait promis à ses parents : le confort psychologique et matériel de se projeter sur le long terme. Bébé de la précarité, elle sait qu'elle devra apprendre à rebondir plutôt qu'à approfondir. L'ambition professionnelle a changé. Plutôt qu'aller haut et vite j'irai à côté, je cumulerai les expériences de vie aussi différentes soient-elles, pourvu que je « kiffe » intensément, je construirai un chemin de boules multicolores et en ferai une histoire qui aura du sens : le mien. Je serai entrepreneuse de ma vie professionnelle. »



Savoir recruter un jeune n'est pas forcément une chose facile. Crédit photo : Alex France.

Conclusion

« Nous avons volontairement terminé cet article par la question des jeunes. Car évidemment, c'est là qu'est le vivier de « ressources humaines » des entreprises. De plus, ces jeunes posent des questions et des problématiques également intéressantes pour les moins jeunes. Plus que des réponses, des pistes de réflexion sont à explorer et à tester pour attirer les jeunes et les moins jeunes dans le milieu de l'entreprise. Dans le désordre :

- décloisonner les horaires fixes
- prendre le temps d'expliquer le « pourquoi »
- instaurer une vision commune
- réfléchir en mode « projets »
- favoriser le télétravail
- être exemplaire / faire preuve de justice
- récompenser les actes de bienveillance entre les individus et entre les équipes
- laisser le choix au collaborateur de son téléphone, de son ordinateur, de sa tablette, de son bureau, etc.
- faire confiance à la qualité de réflexion et de décision de l'individu
- connaître les vrais points d'épanouissement de l'individu (autres que le salaire)
- jouer sur les multi-compétences de chacun
- travailler en équipes multi-disciplinaires en décloisonnant les fonctions
- encourager à s'investir dans une association ou un projet personnel
- etc. »

Cordialement, Myriam Prette



Si vous aussi vous vous posez des questions sur votre processus de recrutement, nous pouvons peut-être en parler ensemble ? Voici en quoi nous pouvons vous aider :

Prestations RH : le recrutement...



Recrutement : comment plaire à un candidat, comment vendre son poste lors d'un entretien d'embauche ? Crédit photo : Remco Wighman.

Cet article vous a plu ? N'hésitez pas à le partager sur vos réseaux sociaux, ou à réagir en rédigeant votre commentaire ci-dessous ! 😊

Pour une lecture illimitée hors ligne, vous avez la possibilité de télécharger gratuitement cet article au format :

Partager :



Sur le même thème



Recherche d'emploi : 9,5 étapes pour réussir son Elevator pitch
Dans "Actualités"



Parcours d'intégration : 8 erreurs à éviter pour bien accueillir un nouveau collaborateur
Dans "Blog"



RSE : la norme ISO 26000 et les Ressources Humaines (partie 2)
Dans "Actualités"

 Laissez un commentaire

Connecté en tant que Réactive & Co. Se déconnecter ?

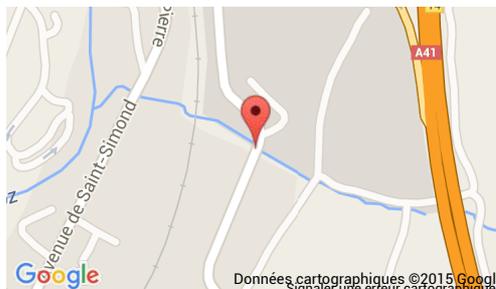
Commentaire

Laisser un commentaire

Parcourir les billets

← Recherche d'emploi : 9,5 étapes pour réussir son Elevator pitch

- Bienvenue chez Réactive & Co !
- BLOG
- Candidats
- Contact
- Inscription à notre newsletter
- Liste des Offres d'emploi
- Mentions légales
- Prestations RH
 - > Formations
 - > Recrutement
 - > Test d'évaluation
- Qui sommes-nous ?
- Témoignages



11 rue du Dr Jean Paillot 73100 Aix-les-Bains
04 57 34 37 29

Actualités Blog Conseils Management Offres d'emploi Recher d'emploi Recrutement Ressourc humaines RSE

Mots-clé

ascenseur cadeau d'entreprise candidat discours elevat
entreprise **entretien d'embauche** f
d'année **ISO 26000** job dating management
management durable motivation noel nouveau collabora
d'emploi parcours d'intégration prise de parole en public
Recrutement recruteur **responsabilité
sociétale entreprises
Ressources humaines**
RSE storytelling vendre son poste



· © 2015 Réactive & Co · Designed by Press Customizr ·

Retour

Réactive&Co est un cabinet de recrutement basé à Aix-les-bains, en Savoie. Notre métier ? L'emploi, les ressources humaines, le recrutement (de profils généralistes ou de cadres), l'évaluation de candidats, les tests de personnalité, la formation pour améliorer ses compétences, et un seul mode d'ordre : du travail pour tous !

Géographiquement, nous intervenons sur les villes d'Aix-les-bains, d'Annecy, et de Chambéry, ainsi que dans la Vallée de l'Arve. D'une façon plus large, sur les départements de la Savoie (73), de la Haute-Savoie (74), et sur l'entité Savoie Mont-Blanc.

Nous travaillons pour les TPE et les PME qui cherchent un profil spécifique et qui sont soucieuses de rester concentrées sur le coeur de métier, ainsi que pour les candidats à la recherche d'un emploi.

Nous accompagnons à 100% en opérationnel les entreprises qui nous confient tout ou partie de la gestion de leur stratégie RH.

Réactive&Co.com, un site web créé et rédigé par Nicolas-Fougerousse.com