



Sélectionner vos candidats

ET SI VOUS PERSONNALISIEZ VOTRE PROCESSUS DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

C'EST QUOI ?

Sélectionner consiste à choisir des candidats avec lesquels vous allez approfondir votre découverte afin d'en savoir davantage sur leurs parcours professionnels et leurs motivations. Vous pourrez passer ensuite à l'étape suivante et savoir lequel d'entre eux correspondra le plus au poste que vous proposez. **Il existe plusieurs méthodes pour sélectionner des candidats.**

POURQUOI ?

Sélectionner des candidats vous permet d'affiner vos choix de rencontres. **Libre à vous d'utiliser des méthodes dites « classiques » ou bien d'initier de nouvelles méthodes.** En fonction des difficultés rencontrées lorsque vous recrutez, nous vous préconisons d'adapter vos méthodes de sélection afin d'augmenter vos chances de trouver les profils dont vous avez besoin. En effet, certains recrutements dits « critiques », pour lesquels les profils sur le marché sont rares nécessitent de réinterroger les méthodes classiques de recrutement. L'étape de sélection a pour objectif de vous faire approfondir la connaissance de candidats qui pourraient vraiment correspondre au poste que vous proposez, s'entendre avec vos équipes et partager les valeurs de votre organisation. L'enjeu de cette étape consiste dans **le choix de critères « majeurs et « mineurs »** (évoqués dans la fiche méthode « définir votre besoin »). La définition de ces critères vous donne la possibilité de donner la priorité aux compétences techniques ou bien comportementales ou encore à l'état d'esprit et au degré de motivation des candidats qui postulent chez vous.

AVEC QUI ?

En interne :

- › **La personne en charge des ressources humaines** si la fonction est existante chez vous. Elle peut, elle-même prendre en charge la sélection des candidats dans son intégralité ou bien être support et vous aider à sélectionner les meilleurs profils.
- › **Le responsable hiérarchique direct** peut être impliqué dans la sélection des profils. Si vous êtes confronté à un manque de candidatures, il s'agira de l'aider à s'ouvrir à d'autres profils auxquels il n'aurait pas spontanément pensé.
- › **Certains membre de l'équipes peuvent également être consultés** lors de la phase de sélection des profils. En effet, leur connaissance du terrain est un atout ; ils peuvent être de bons conseils pour sélectionner des candidats qui auront travaillé dans des secteurs parallèles et dont les compétences développées peuvent être intéressantes à intégrer dans votre organisation. Par ailleurs, impliquer les équipes dans les différentes étapes du recrutement facilite l'accompagnement et l'intégration du profil recruté (ils se sentent davantage en responsabilité du fait d'avoir été impliqués dans les différentes étapes du recrutement).

En externe :

- › **Pôle emploi** peut vous aider à sélectionner des candidats adaptés à vos besoins. Il s'agit de bien définir avec eux en amont quels sont les critères majeurs (indispensables au poste) et les critères mineurs (non indispensables au poste). Ils ont développé une nouvelle méthode de sélection de candidats, la méthode « MRS : Méthode de Recrutement par Simulation ». N'hésitez pas à les consulter et solliciter leur contribution !
- › **Les sociétés d'Intérim** sont également des professionnels de l'emploi. C'est leur métier de sélectionner des candidats, elles pourront être de bon conseil ou bien vous faire gagner du temps si vous leur déléguez la sélection des candidats.



Sélectionner vos candidats

ET SI VOUS PERSONNALISIEZ VOTRE PROCESSUS DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

LES RÉSULTATS

- › Sécuriser la réussite de votre recrutement en sélectionnant des candidats adaptés à votre besoin pour la suite de votre process.
- › Définir des formats de sélection personnalisés à votre culture d'entreprise et en cohérence avec votre bassin d'emploi
- › Innover dans vos pratiques et tenter des approches différentes vous permettant de rencontrer de nouveaux profils auxquels vous n'auriez pas pensé spontanément.

PETITES ASTUCES GRANDS RÉSULTATS !

Ce qu'il faut retenir :

- › Il existe plusieurs méthodes pour sélectionner des candidats. Nous vous conseillons d'innover dans vos pratiques notamment lors de recrutements dits « critiques » afin de faciliter la recherche de profils adaptés.
- › L'enjeu principal réside dans la définition de vos critères dits « majeurs » et « mineurs ». En effet, en fonction de ce que vous allez définir comme étant prioritaire, vous pouvez augmenter vos chances de sélectionner des candidats motivés et souhaitant intégrer votre organisation et vos équipes.
- › Définir un format personnalisé de sélection de candidatures vous permettra d'identifier un processus sur mesure correspondant à votre identité et à vos valeurs. Votre image et votre réputation en seront impactés de façon positive.

COMMENT FAIRE ?

1. Reprendre / Choisir vos critères
2. Trier les CV / Repérer des profils
3. Réaliser la préqualification



Sélectionner vos candidats

ET SI VOUS PERSONNALISIEZ VOTRE PROCESSUS DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

1- Reprendre / Choisir vos critères

 Fiche Outil N°1
pages 5 et 6

2- Trier les CV / Repérer des profils

 Fiche Outil N°4

Il s'agit ici de reprendre (si vous les avez déjà identifié en amont) ou de bien de définir des critères dits « majeurs » (indispensables au poste) et des critères dits « mineurs » (non indispensables au poste) sur lesquels vous vous baserez pour faire votre sélection de candidatures. Ils vont vous permettre de prioriser et de classer les CV / profils reçus de manière objective.

Trier les CV :

En fonction des critères définis ci-dessus, il s'agit de trier les CV en lien avec les critères majeurs et les critères mineurs. Nous vous proposons le classement suivant :

- › **CV (++)** : ceux qui se rapprochent le plus du profil recherché avec l'identification des critères majeurs et des critères mineurs.
- › **CV (+/-)** : ceux qui sont proches du profil recherché avec quelques critères majeurs et quelques critères mineurs.
- › **CV (--)** : ceux qui correspondent moins sur lesquels nous ne retrouvons ni les critères majeurs ni les critères mineurs.

Attention à bien effectuer votre tri sur des critères non discriminants (cf. Guide Recrutement) car en cas de contrôle par les autorités vous risquez une procédure disciplinaire ou bien une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 €.

À noter : de plus en plus de CV sous format vidéo sont envoyés en réponse aux annonces.

Si vous vous retrouvez dans le cas suivant : « je n'ai que des CV (--) » : redéfinissez vos critères en lien avec votre bassin d'emploi ; en effet, **peut-être avez-vous défini un profil trop « idéal » et pas suffisamment « réaliste »**. Par ailleurs, de plus en plus d'employeurs définissent davantage de compétences comportementales dans les critères majeurs et moins de compétences techniques. Or les compétences comportementales se lisent rarement sur un CV, elle s'observe en présentiel notamment lors d'une visite d'usine par exemple ou d'une porte ouverte.

Conseil : même si les CV ne sont pas séduisants sur le papier (tout le monde ne sait pas toujours se mettre en valeur), vous pouvez rencontrer des personnes compétentes et motivées. Osez DONNER LA CHANCE !

Repérer des profils :

Vous pouvez également sélectionner des candidats repérés sur les réseaux sociaux (LinkedIn) ou bien ressortir des candidatures spontanées ou bien encore interroger votre réseau ou vos équipes pour avoir des recommandations.



Sélectionner vos candidats

ET SI VOUS PERSONNALISIEZ VOTRE PROCESSUS DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

3- Réaliser la préqualification



Fiche Outil N°4

Plusieurs méthodes vous sont présentées ici pour effectuer la préqualification

La Méthode Classique

Il s'agit ici de réaliser la préqualification des candidats **en fonction des CV / profils retenus. Cette méthode consiste à contacter les candidats par téléphone** et à leur poser une série de premières questions, bien identifiées en amont, afin de valider les critères « majeurs » aperçus sur le CV ou bien la lettre de motivation et de valider d'autres éléments comme la disponibilité ou bien encore les prétentions salariales tout aussi importants pour valider la bonne adéquation avec votre besoin. Les entretiens « visio » viennent remplacer de plus en plus les entretiens téléphoniques, ils permettent de pouvoir voir le candidat.

La Méthode par Simulation :

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. **Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail.** Elle s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes.



Je vous invite à découvrir le témoignage suivant :

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/selectionnez-des-candidats/la-methode-de-recrutement-par-si.html>

La Méthode de l'entretien Vidéo Différé

Il s'agit de contacter des candidats (sélectionnés par leurs CV ou par leurs lettres de motivation ou bien encore des candidats recommandés) en leur donnant **3 ou 4 questions bien identifiées et leur demander de vous envoyer leurs réponses sous un format vidéo.** Cette méthode présente plusieurs intérêts :

- › Les candidats peuvent prendre le temps d'analyser les questions posées et y répondre de manière réfléchie et bien argumentée. Ils peuvent également refaire plusieurs fois leurs vidéos.
- › **Les vidéos des candidats peuvent être visualisées par l'ensemble des personnes** impliquées dans le processus de recrutement.

Cette méthode vous permet de proposer de nouveaux formats de sélection et contribue à renvoyer une image moderne et innovante de votre entreprise.