



Évaluer vos candidats

ET SI VOUS PROPOSIEZ UN NOUVEAU MODÈLE ?

C'EST QUOI ?

Évaluer des candidats consiste, souvent au travers d'un entretien, à apprécier si les candidats disposent des compétences et / ou des qualités recherchées en lien avec le poste que vous proposez. **Il existe différentes méthodes d'évaluation** permettant d'apprécier des compétences, des qualités mais aussi des motivations, un système de valeur ou bien encore un état d'esprit.

POURQUOI ?

Évaluer des candidats est une des étapes clés d'un process de recrutement et c'est aussi une des étapes les plus difficiles. En effet, apprécier des compétences, des qualités ou bien des motivations au travers d'un échange généralement court n'est pas simple. Évaluer un candidat ne repose pas uniquement sur le « feeling » bien que ce « feeling » reste à prendre en compte dans le choix final.

Bien pensé et bien préparé, cette étape vous permet de sécuriser votre process et d'augmenter vos chances de réussite. Vous saurez ainsi si la personne a les compétences ou bien l'état d'esprit que vous recherchez et que vous souhaitez intégrer dans vos équipes.

Face à la pénurie de certains profils sur le marché de l'emploi (conducteur de machine, régleur, technicien de maintenance...) **de nouveaux formats d'évaluation apparaissent permettant de découvrir des candidats sous un autre angle** (comportement, savoir-être...) et faciliter ainsi la recherche des profils.

AVEC QUI ?

En interne :

- › **La personne en charge des ressources humaines** si la fonction est existante chez vous peut vous aider à évaluer les candidats. En effet, cette activité fait généralement partie de ses compétences. Elle peut donc vous aider à définir les meilleurs formats d'évaluation et explorer davantage le côté « personnalité » des candidats.
- › **Le responsable hiérarchique direct** est souvent impliqué dans l'évaluation des candidats. En tant que futur manager, c'est important qu'il puisse participer aux entretiens et choisir le candidat qui lui semble le plus approprié au poste et à l'équipe.
- › **Certains membres de l'équipe peuvent également être impliqués** dans la phase d'évaluation, ce sont généralement des référents techniques, des anciens ou des pièces maitresses de l'entreprise. En effet, leurs connaissances du terrain et leur grande maîtrise du métier sont de réels atouts, leurs regards et leurs points de vue sont des éléments importants à prendre en compte dans cette étape. 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 :

- › **Un cabinet de recrutement peut vous aider à évaluer vos candidats.** C'est leur métier, ils ont en général des outils (boîtes à question, tests...) et seront de bon conseil pour vous aider à choisir les meilleurs outils à utiliser en fonction des profils que vous recherchez. Ils peuvent également procéder à un regard croisé (lors d'un entretien) pouvant vous aider dans votre prise de décision finale.



Évaluer vos candidats

ET SI VOUS PROPOSIEZ UN NOUVEAU MODÈLE ?

LES RÉSULTATS

Une bonne évaluation vous permet de :

- › Augmenter vos chances de trouver le profil adapté, correspondant à votre besoin et réduire la possibilité de vous tromper.
- › Repérer des profils que vous n'allez peut être pas embaucher tout de suite mais que vous pourrez peut être embaucher demain.
- › Donner une bonne image dans vos pratiques et améliorer votre réputation et votre marque employeur.

PETITES ASTUCES GRANDS RÉSULTATS !

Ce qu'il faut retenir :

Évaluer est une étape clé dans le process de recrutement et aussi une des plus difficiles. Il existe plusieurs méthodes pour évaluer des candidats. Nous vous conseillons d'innover dans vos pratiques notamment lors de recrutements dits « critiques » (production, maintenance, commercial...) afin de faciliter la recherche de profils adaptés. Une grille d'évaluation et un regard croisé avec l'ensemble des personnes qui ont participé à l'évaluation vous permettent d'identifier des éléments objectifs sur lesquels vous allez pouvoir prendre votre décision.

COMMENT FAIRE ?

1. Préparer vos évaluations
2. Réaliser vos évaluations
3. Positionner les candidats
4. Choisir un candidat



Évaluer vos candidats

ET SI VOUS PROPOSIEZ UN NOUVEAU MODÈLE ?

1 - Préparer vos évaluations



Fiche Outil N°5
pages 1 et 4

Il s'agit ici de préparer vos évaluations avec les candidats. En fonction du process de pré-sélection que vous avez choisi en amont, **nous vous préconisons de vous munir des différents documents que vous avez réceptionnés concernant les candidats.** Souvent, il s'agit de leurs CV, de leurs lettres de motivation et des quelques notes que vous avez prises lors d'un premier contact pendant la phase de sélection. Vous pouvez également disposer d'un compte-rendu d'un organisme extérieur suite à une pré-sélection faites par simulation ou bien encore disposer d'un CV vidéo.

Après relecture de ces éléments, nous vous invitons à prendre connaissance de la trame « découvrir un candidat » dans la fiche outils « Evaluer mes Candidats » afin d'avoir une vision globale des différents champs à explorer pour réussir vos évaluations.

Nous allons vous proposer par la suite **différentes méthodes d'évaluation, libre à vous de choisir sous quel format vous souhaitez découvrir les candidats** : un entretien classique ? Un entretien moins conventionnel de type CV-Inversé ?

Dans les outils, vous trouverez une grille d'évaluation en page 4 de la fiche outils « Evaluer vos candidats ». Nous vous invitons à préparer cette grille, avant de recevoir vos candidats, en la personnalisant dans ces différents chapitres afin qu'elle puisse vous aider à formaliser ce que vous souhaitez observer et évaluer lors de vos évaluations.

Dans les best practices d'évaluation observées sur des recrutements dit « critiques », certains préparent :

- › Un cas pratique sur machine dans l'entreprise.
- › Une mise en situation sur machine ou sur une ligne de production.
- › Un exercice à résoudre.

Ils permettent de **voir le candidat « en situation »** et de pouvoir juger plus facilement de ses aptitudes et de son potentiel.

Vous pouvez également préparer et écrire quelques questions clés, importante à poser.



Évaluer vos candidats

ET SI VOUS PROPOSIEZ UN NOUVEAU MODÈLE ?

2- Réaliser vos évaluations



Fiche **Outil N°5**
pages 1, 2 et 3

Plusieurs méthodes vous sont présentées ici pour effectuer les évaluations

La Méthode Classique (CV + Lettre de Motivation) :

Cette méthode consiste à découvrir un candidat en suivant 3 volets :

› Le candidat : son parcours et ses motivations

Souvent, il est demandé au candidat de présenter, au travers de son CV, son parcours professionnel, ses diplômes, ses formations, ses expériences... afin de visualiser ce qu'il a déjà fait avant ainsi que ses compétences déjà établies. Les questions qui suivent concernent généralement ses motivations en s'appuyant sur sa lettre et quel intérêt le candidat porte à l'entreprise.

› L'entreprise : son contexte et son organisation

Il s'agit ici de prendre la parole et de présenter votre entreprise, son contexte, son organisation : pourquoi recrutez-vous ? Comment êtes-vous organisé ?, où va travailler la personne recherchée... en cherchant à mettre en valeur votre entreprise, le poste proposé et les responsabilités afin de séduire et de convaincre les candidats. Il est très important ici de toujours décrire une réalité et de rester authentique et honnête quant à son organisation même si elle n'est pas parfaite.

› Échange : réponses aux questions

À l'issue des présentations du candidat et de l'entreprise, il reste souvent des questions d'ordre organisationnel (horaires, temps de travail, équipements, formation sécurité...). C'est important de garder un peu de temps lors de vos entretiens pour répondre à ses questions permettant de repartir avec une vision très claire du poste et de son environnement de travail. Vous pouvez vous munir de la trame « d'entretien classique » présente en page 2 de la fiche outils « Évaluer mes candidats » dans laquelle vous retrouverez ces éléments et la suivre lorsque vous recevrez les candidats en entretien.

La Méthode du CV Inversé :

Cette méthode est une nouvelle méthode d'évaluation qui consiste à **découvrir un candidat en partant de son projet professionnel, de ses souhaits et de ses envies plutôt que de partir de son CV**, de sa formation initiale et de ses expériences passées. L'objectif est de découvrir les candidats pour ce qu'ils sont et ce qu'ils ont envie de faire et non pas pour ce qu'ils savent déjà faire.

Vous pouvez vous munir de la trame « d'entretien de CV Inversé » présente en page 3 de la fiche outils « Évaluer mes candidats » dans laquelle vous retrouverez ces éléments et la suivre lorsque vous recevrez les candidats en entretien.

Cette nouvelle méthode est très appréciée par les candidats car elle permet de se concentrer sur la personne et son projet, elle dénote des méthodes classiques d'entretien et valorise votre image employeur.

Nous vous recommandons de soumettre des exercices pratiques et / ou des mises en situations en plus de vos entretiens permettant de visualiser aptitudes et potentiel et surtout si les candidats montrent des COMPORTEMENTS ADAPTÉS



Évaluer vos candidats

ET SI VOUS PROPOSIEZ UN NOUVEAU MODÈLE ?

3- Positionner vos candidats



Fiche **Outil N°5**
pages 1, 2 et 3



Fiche **Outil N°1**
pages 5 et 6

4- Choisir votre candidat



Kit Marque Employeur
Fiche **Outil N°1**

Il s'agit ici **d'utiliser la grille d'évaluation préparée en amont. Elle permet de structurer votre pensée, de poser des éléments factuels suite à vos entretiens et de synthétiser les éléments clés.** Nous vous invitons à la partager avec l'ensemble des personnes de vos équipes ayant participé à cette étape d'évaluation afin de confronter vos points de vue et de débattre collectivement.

Il est important si vous avez suivi l'ensemble du processus proposé de valider ici l'adéquation des candidats avec les critères majeurs (indispensables au poste) et les critères mineurs (non indispensables au poste) et d'être d'accord entre vous.

Après avoir positionné les candidats, c'est l'heure du choix. Quel candidat semble correspondre le mieux à ce que nous recherchons au regard des positionnements que nous venons d'effectuer ?

Plus vous serez nombreux à être d'accord sur le profil retenu plus vous augmenterez vos chances de réussite dans votre recrutement.

Une fois le candidat choisi, reste à lui faire une proposition d'embauche cohérente dans ses modalités. Il est important de prendre en compte les souhaits du candidat (il y aura un lien direct avec la motivation et l'engagement), les pratiques de l'entreprise (pour respecter une certaine forme d'équité) et les pratiques du marché et plus spécifiquement de votre bassin d'emploi (pour ne pas prendre le risque de perdre le candidat à court / moyen termes).

En effet, **lorsque vous recrutez des profils « rares », nous vous préconisons de soigner votre proposition d'embauche afin de séduire définitivement le candidat et de le convaincre de vous rejoindre.** Cette proposition correspond à votre « promesse employeur », il s'agit de bien mettre en évidence tout ce que vous offrez (rémunération, formation, évolution des compétences, conditions de travail...) pour permettre au candidat de réussir dans son poste et de s'épanouir au sein de votre organisation.