

SÉLECTIONNER VOS CANDIDATS EN MENANT VOS ENTRETIENS DE RECRUTEMENT EN LIGNE

NOM DE L'ANIMATEUR : Delphine de VENDEUVRE
Coordonnées : 02 31 15 39 05
FONCTION : Consultante Entreprises APEC

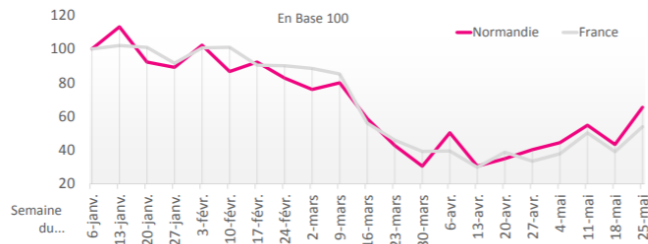


Recrutement : où en sommes-nous ?

Crise sanitaire du Covid-19 : le volume d'offres d'emploi toujours au plus bas en mai

5 104

OFFRES EN NORMANDIE



Profil	Candidats en poste Non menacés	Demandeurs d'emploi Actifs menacés
En veille Confiant	A l'affût d'opportunités Candidatent activement	Recherchent tous secteurs Candidatent activement
Sécuritaire Hésitant	Observation Stand by	Evite les secteurs avec contamination possible Attendent la fin de la crise

Réactions des candidats

Comment adapter notre processus de recrutement ?

LES BASIQUES

- 1. Simplicité**
 - Candidature multi-canal facile
 - Candidature via Linked In possible
 - Insertion du CV facile
- 2. Rapidité**
 - Temps de candidature réduit
 - Temps d'entretien condensé
 - Réponse rapide
- 3. Attractivité**
 - Mise en avant des éléments d'attraction dès vos sites, offre et réseaux sociaux
 - Mise en avant du facteur humain
 - Expérience candidat ++

CE QUI CHANGE

- 1. Anticiper la reprise ?**
 - Faut-il laisser ses offres en cours ?
 - Faut-il les modifier ?
 - A quelle date republier ses offres ?
- 2. Sourcing de candidats**
 - Gérer les candidats en cours
 - Gérer les candidatures spontanées
 - Organiser l'approche directe
- 3. Modalités de candidatures & d'entretien**
 - Expliciter votre traitement des candidatures
 - Proposer des entretiens en Visio
 - Préciser date intégration prévue

Le comportement de l'interviewer RH



laisser parler le candidat

être en **écoute active**

poser des questions **ouvertes**

piloter l'entretien de A à Z

se concentrer sur **le fond** ET **la forme**

prendre des notes

Les spécificités de l'entretien à distance

Evaluer à distance et en temps réel

- préparer minutieusement
- une durée plus courte
- être à l'heure au RV fixé
- valoriser les avantages de procéder ainsi

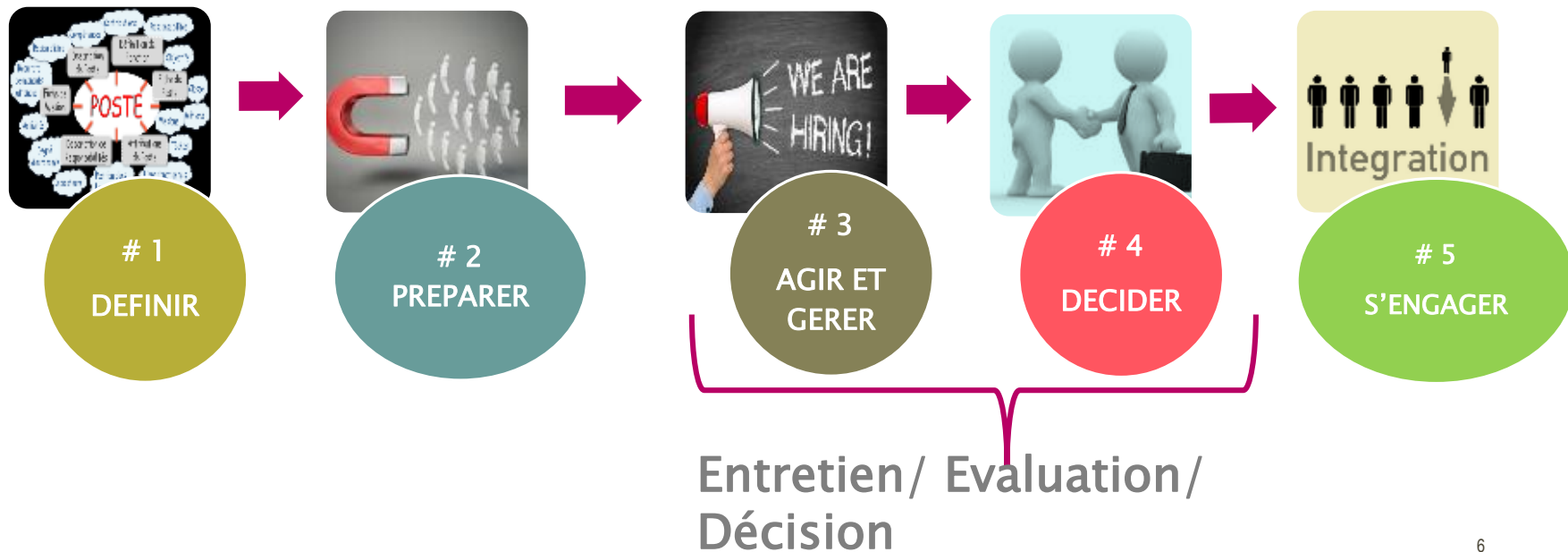


- des questions précises
- sélectionner une situation/expérience
- guider, cadrer le candidat
- conclure
- indiquer les étapes à suivre

Place de l'entretien dans le process de recrutement

LES 5 GRANDES SÉQUENCES

De la définition du poste jusqu'à l'intégration réussie



Les principaux types de questions



Question OUVERTE

pour **DECOUVRIR / FAIRE EXPLIQUER**
Comment, Que, Pourquoi, En quoi, A quoi, De quelle façon

Question FERMEE

pour **VERIFIER / FAIRE PRECISER / GUIDER**
Etes-vous, Est-ce que, Avez-vous, Qui, Quand, Où
Combien, Lequel ? QCM et questions alternatives

Question RELAIS

pour **RELANCER / ALLER PLUS LOIN / MONTRER DE L'INTERET**
C'est-à-dire, Par exemple, En quoi, Dans quelle mesure

Question MIROIR

pour **REBONDIR / FAIRE APPROFONDIR**
Technique de reprise telle quelle de l'expression du candidat

Comment et quoi questionner ?

COMPETENCES

- Ses réalisations contextualisées
- Ses connaissances et savoirs
- Sa technicité/expertise
- Son savoir-faire opérationnel
- Ses expériences passées
- Les connaissances informatiques
- Le niveau linguistique

MOTIVATIONS

- Ce qui le fait agir
- La perception qu'il a de sa réussite professionnelle
- Ce qui l'intéresse (entreprise, poste, environnement, enjeux)
- Ses moteurs/centres d'intérêt
- Ses envies et préférences
- Ses sujets d'intérêt

POTENTIEL SOFT SKILLS

- Ses qualités relationnelles
- Sa faculté d'apprentissage
- Son investissement
- Sa curiosité
- Son intelligence des situations
- Sa créativité
- Ses qualités de jugement et de prise de décision



Les 24 critères de discrimination

ARTICLE L1132-1 DU CODE DU TRAVAIL – LOI N° 2008-496 DU 27 MAI 2008*



❑ Les questions relatives à la vie personnelle

sans lien direct avec le poste proposé
ou l'évaluation des aptitudes professionnelles

1. L'origine
2. Le sexe
3. La situation de famille
4. La grossesse,
5. L'apparence physique
6. Le patronyme
7. Le lieu de résidence
8. L'état de santé
9. La perte d'autonomie
10. Le handicap
11. Les caractéristiques génétiques,
12. Les mœurs
13. L'orientation sexuelle
14. L'identité de genre
15. L'âge
16. Les opinions politiques
17. Les activités syndicales
18. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
19. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une nation,
20. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race
21. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une religion déterminée
22. La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur.
23. La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
24. Domiciliation bancaire

❑ Une formation obligatoire à la non discrimination à l'embauche

tous les 5 ans pour les recruteurs dans les entreprises de + 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement (loi Egalité et citoyenneté du 27 janvier 2017)



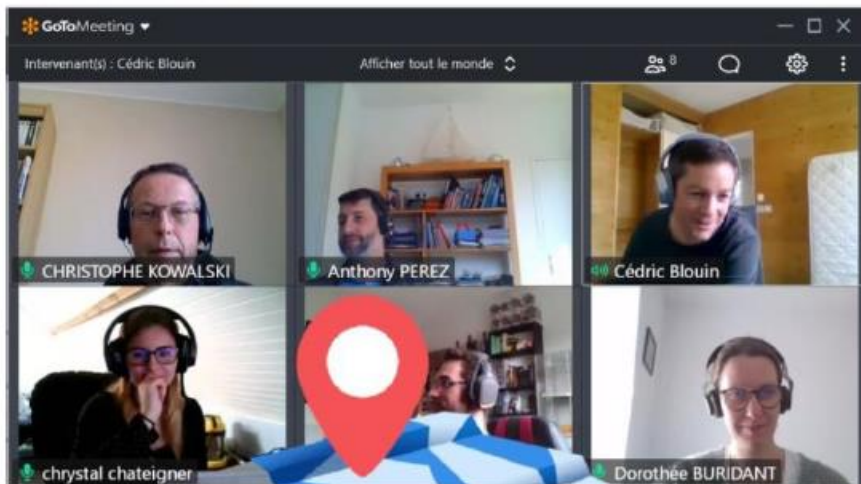
QUELLE COMMUNICATION SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ?

Quelques sources d'inspiration



Philippe BESNIER • 2e
Dirigeant chez TGS France Pôle informatique
4 j • 🚫

Une équipe formidable mobilisée comme jamais sur les projets. Merci à l'équipe **TGS France** pôle informatique et **Livli France** de leur engagement agile.
[#vousetestoustresbeau](#)



Aurélie FRANCOIS • 1er
Human Resources Business Partner - Région Ouest chez HELPLINE
1 h • Modifié • 🚫

🍷 **VISIO-CAFÉ** journalier pour notre équipe RH @**HELPLINE** Région Ouest ! 🍷
Nous nous tenons toutes disponibles pour traiter vos candidatures et répondre à vos questions concernant l'activité **#HELPLINE** en cette période de **#teletravail** 😊

[#RestezChezVous](#) [#AJobThatMakesSense](#)

Justine CHALANT Carole Bréheret Soline LE FRIANT Chloé Verdon Marina BIDET
Clémence Blandel



Merci pour votre attention



NOUS RENCONTRER, C'EST AVANCER.