



LA RECETTE D'UN RECRUTEMENT RÉUSSI

By Open Skills RH

01 Déterminer son besoin pour partir sur des bases solides

> Définir le poste à pourvoir et le profil idéal

Missions, package rémunération / avantages, conditions de travail, perspectives d'évolution...
Compétences, soft skills, pré-requis...

On avance mieux quand on sait qui on cherche

> Connaître les tendances du marché

Rémunération moyenne, attentes des candidats, profils pénuriques...

Ceci va vous permettre d'anticiper les problématiques de recrutement et d'adapter votre offre !

> Soigner sa marque employeur

Vous recherchez des compétences et de nombreuses qualités, mais vous, que pouvez-vous apporter à votre future pépite ?

(Pour en savoir plus, téléchargez notre livre blanc "Booster sa marque employeur")



02 Établir un processus de recrutement qui vous ressemble

> Les étapes essentielles et les intervenants

Qui va intervenir, à quel moment ?
Quelles sont les étapes au cours desquelles les candidats vont évoluer afin d'être évalués au mieux ?

> Attention aux « faux pas »

- > Un processus trop long / lourd peut faire fuir les candidats qui sont très demandés
- > Négliger les retours négatifs impacte grandement votre marque employeur



03 Une touche d'originalité

Objectifs : évaluer et se démarquer.

Il existe de nombreuses méthodes ludiques pour faire vivre une expérience positive aux candidats.

> Les méthodes originales

L'entretien collectif ludique autour d'une mise en situation en lien avec vos enjeux actuels
Par exemple : un jeu, un débat

> Les lieux

Une activité ludique (escape game, quizzroom...)
Un café dans votre ville

> Les outils de matching

Les tests de personnalité, motivation, valeurs, aptitudes, AssessFirst, 16 personnalités, méthode DISC, les styles sociaux...

L'important est de choisir ce qui vous ressemble !



04 Sécuriser le recrutement

> La promesse d'embauche

Elle constitue un gage de sécurité en interne et permet de rassurer le candidat.
Attention, elle vaut contrat de travail.

> L'intégration

Le recrutement ne s'arrête pas là !
Prévoyez une activité ludique, un accueil chaleureux pour soigner son on-boarding.

Suivez son évolution, faites des points réguliers pour vérifier que votre pépite se sent bien intégrée, que ses missions lui plaisent et la fidéliser !





SOIGNER SA MARQUE CANDIDAT EN 5 ÉTAPES

By Open Skills RH

01 Répondre aux sollicitations des recruteurs

Replaçons le contexte : vous êtes en recherche d'emploi et votre CV est accessible via les CVthèques en ligne.

Vous recevez plusieurs messages d'approche de la part d'entreprises et cabinets de recrutement.

Vous répondez aux offres qui vous intéressent, mais pas aux autres : grosse erreur.

Répondre, même quand on est pas intéressé, c'est aussi s'offrir la possibilité d'affiner ses critères et recevoir des offres qui correspondent à nos attentes.

02 Courtoisie et politesse

Que ce soit par écrit ou lors des entretiens, soignez votre image !

Dans le milieu du recrutement, les professionnels se connaissent et le risque de se faire blacklister est élevé...

03 Accuser réception des retours négatifs

C'est l'occasion de demander les motifs du refus, pour s'améliorer et progresser pour vos candidatures à venir.

Et en prime, cela augmente vos chances d'être contacté de nouveau pour un prochain poste !

C'est aussi l'occasion de créer du lien avec des professionnels du recrutement et vous faire remarquer.

04 Honnêteté & transparence

Vous allez être en retard à l'entretien ? Vous n'êtes pas ou plus intéressé par le poste ?

Peu importe la raison, sachez que derrière un recruteur se cache un humain, en capacité de comprendre que dans la vie, on ne peut pas toujours tout contrôler et qu'on a le droit de changer d'avis.

Prévenir est une marque de respect et vous gagnez des points en le faisant.

05 Soigner sa présence en ligne

5 Êtes-vous présent sur LinkedIn ? C'est LE réseau **incontournable** sur lequel vous devez avoir une activité régulière si vous recherchez un nouveau poste.

Vous pouvez liker, commenter, partager des posts qui vous ressemblent et qui donnent des informations sur vos valeurs.

Vos chances d'être contacté par un recruteur sont nettement plus élevées en étant sur ce réseau, car pour information, **87 % des recruteurs y sont présents.**

Vous avez désormais toutes les clés en main pour avoir une marque candidat **au top** et faire de cette dernière un atout auprès des recruteurs !



RÉUSSIR SON ON-BOARDING EN 3 ÉTAPES ⚡

By Open Skills RH

De nos jours, les collaborateurs sont très sensibles à l'attention qui leur est portée.

Vous avez mené vos entretiens avec brio, votre processus a été une réussite : vous avez trouvé votre pépite. Et bien sachez que **le recrutement est loin d'être terminé !** Si le jour de l'intégration est raté, vous risquez de le regretter... Une nouvelle étape voit donc le jour, on parle ici de **la fidélisation**. Sachez qu'il n'y a rien de pire pour un collaborateur que d'arriver pour son 1er jour et de s'apercevoir que son intégration a été bâclée, ou pire, qu'elle a été oubliée !

Voici comment soigner l'on-boarding de votre pépite !

01 Préparer son arrivée en amont

Qui va être **en charge de l'accueil** ? (*membre de l'équipe, managers, RH*)

Votre pépite va-t-elle avoir besoin d'un **mentor** ? (*qui, dans quelle mesure*)

Une **formation** a-t-elle été prévue ? (*par qui, quand, comment, combien de temps...*)

Quelles **ressources** vont lui être remises ?

Tips : Lui faire un petit message pour rappeler la date d'intégration et donner un avant-goût du programme, et éventuellement pour recueillir ses besoins (matériel de travail : bloc-notes...)

02 Le jour J

Quelles actions avez-vous prévu pour l'accueil ? (*petit-déjeuner, TeamBuilding, réunion de présentation à l'équipe, présentation des locaux et de l'équipe...*)

Les ressources ? remise du contrat, livret d'accueil, planning de la 1ère semaine, présentation du poste de travail et des missions...

Si vous avez bien déterminé votre organisation en amont, cette journée va s'inscrire dans les souvenirs positifs de votre pépite, et son intégration ne peut être qu'une réussite.

03 Suivre l'intégration

La journée d'intégration s'est déroulée à merveilles, mais ce n'est toujours pas fini !

Objectifs : Recueillir son impression sur le poste et les missions, s'assurer de l'adéquation entre ses attentes et ce qui lui avait été présenté, recueillir ses interrogations, ses doutes...

Cela va permettre de réaliser les ajustements nécessaires et de montrer que vous êtes à l'écoute et disponible.

À noter : la période d'essai vaut aussi côté entreprise. L'objectif est de la réussir ensemble. Et pour cela, vous devrez apprendre à vous écouter et à communiquer.

Exemple de programme d'intégration

Lundi : Présentation à l'équipe autour d'un petit-déjeuner, tour des locaux, présentation du poste de travail et remise du matériel / documents nécessaires

Mardi & mercredi : journées classiques

Jeudi : TeamBuilding suivi d'un déjeuner d'équipe

Vendredi : RDV avec le N+1 pour le point sur la 1ère semaine d'intégration

Les actions menées doivent vous ressembler ! Faites quelque chose qui reflète la culture de votre entreprise car dans ces moments là, rien ne vaut l'authenticité.



LE COACHING EN ENTREPRISE ⚡

By Open Skills RH

Quand le développement personnel s'invite au travail
Nous le savons, le professionnel et le personnel sont intimement liés,
et parfois, les blocages personnels peuvent déteindre sur le travail.

01 Qu'est-ce que le coaching ?

Il s'agit d'une pratique visant à accompagner vos collaborateurs à **développer leur potentiel** et leur savoir-faire, dans le cadre **d'objectifs professionnels**.

C'est donc un excellent moyen de **lever les freins** de vos équipes, afin de **booster leur performance** et en prime, accroître le **bien-être au travail**.

02 Comment procéder ?

Vous pouvez faire appel à un **coach certifié**. Selon son parcours, ce professionnel va utiliser différentes techniques pour adopter un rôle de facilitateur, identifier les problématiques et proposer un plan d'action personnalisé à chacun.

Chez Open Skills RH, notre coach est certifiée en **Hypnose Ericksonienne et en PNL (Programmation Neuro-Linguistique)**, qui sont des méthodes douces permettant au coaché de comprendre le monde qui l'entoure et de se comprendre lui-même.

03 Individuel ou de groupe, il offre de nombreux avantages :

Révéler les talents : en boostant la confiance en eux de vos collaborateurs, vous allez peut-être identifier des compétences insoupçonnées.

Vos équipes seront plus confiantes et cela aura un effet positif sur leur **performance et leur efficacité**.

En se sentant considéré, vos équipes se sentiront bien. Et le **bien-être au travail** n'est-il pas un enjeu de la **fidélisation** ?

Le coaching fonctionne aussi pour (re)souder une équipe, favoriser la communication entre les membres d'une division par exemple.

Quelques exemples de sujets à travailler

La confiance en soi, l'estime de soi
L'affirmation
La gestion du stress
La communication (intergénérationnelle, dans un contexte de choc des générations)
La peur du regard des autres et du jugement