

Recrutement 2.0 et bonnes pratiques

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

Petit déjeuner RH du 2 octobre 2013 : une occasion d'échanger sur nos pratiques



- ✓ Recrutement : le point sur les nouvelles techniques
- ✓ Difficultés actuelles, Web 2.0, biais, utilisation des tests et entretien
- ✓ Echange sur les bonnes pratiques

Le 2 octobre 2013, le petit déjeuner RH de Com-Hom, animé par Michel ROYER, consultant en recrutement chez Bream & Laanaia, fut l'occasion de faire le point sur les pratiques actuelles et leurs évolutions ...

Ce fut aussi l'occasion d'échanges nombreux et riches entre les participants.

Voici les sujets qui ont été abordés ...

Le recrutement connaît aujourd'hui, et depuis 18 mois environ, une seconde révolution. Après l'arrivée d'Internet 1.0, des moteurs de recherche et des jobboards, le recrutement 2.0 et l'utilisation des réseaux sociaux fait passer le sourcing d'une communication verticale à une communication horizontale plus difficilement adoptée par les recruteurs. L'information et son cheminement ne sont plus totalement maîtrisés, le temps passé sur les réseaux sociaux s'allonge pour des résultats mitigés ... La recherche de candidats, devenue très chronophage, est de plus en plus sous-traitée, surtout pour des profils rares.

Pour des profils qui ne sont pas sujets à la pénurie, la problématique de l'évaluation revêt une importance capitale. L'enjeu est alors de connaître précisément quelles compétences requiert le poste mais aussi de savoir comment les évaluer. La définition de poste doit être orientée sur les compétences et pas seulement sur les tâches. La mise en place d'un dictionnaire des compétences (transverses et comportementales) est alors très utile. Il permet de cibler les compétences clés afin de procéder à un questionnement pertinent en entretien.

L'utilisation des tests de personnalité, de comportement et de motivation, reste indispensable pour détecter les candidats à fort potentiel d'évolution.

... et un aperçu des bonnes pratiques échangées ...

Comment gagner du temps et du délai dans le processus de recrutement, favoriser l'envie du candidat à rejoindre l'entreprise, évaluer une compétence, améliorer la visibilité des annonces, détecter les compétences comportementales du candidat, ...

Les échanges permirent aux participants de repartir avec quelques nouvelles idées...

Nous avons parlé notamment job dating, mise en situation, utilisation de Skype, qualité du questionnement, choix des mots clés, ... sans oublier la question de l'inspecteur Colombo.



Michel Royer
[Bream & Laanaia](#)

A propos de l'auteur :

Michel ROYER est consultant associé chez Bream & Laanaia, Il prend en charge des missions de conseil RH et de recrutement d'ingénieurs et cadres dans les domaines high tech, microélectronique, logiciel embarqué, informatique et télécoms. Fort de ses expériences, il forme des cadres et des responsables RH aux méthodologies de recrutement, en communication et en management des nouveaux embauchés.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés.
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.