



RECRUTER : D'ABORD LA COMPÉTENCE



Le recrutement est un processus qui se construit par étapes. Si l'on veut respecter une démarche ouverte à la diversité, il est nécessaire de se centrer sur la compétence

Dès la première définition du poste, la direction s'attarde à décrire les missions prévues, les compétences techniques (savoir-faire) ou relationnelles (savoir-être) recherchées ainsi que les conditions d'emploi.

Dans la rédaction de l'annonce, précision excessive et exhaustivité sur les compétences demandées conduisent à se priver de choix.

Néanmoins, il convient de retenir les seuls critères indispensables de façon à ce que toutes les personnes ayant les compétences pour ce poste et recherchant un emploi se sentent légitimes à y postuler.

Du profil de poste au choix du nouvel entrant ou de la nouvelle entrante

Élargir ses sources de candidatures et partir à la rencontre de personnes peu contactées, implique une communication renforcée autour de l'offre, en interne comme en externe. La dernière étape porte sur un tri de CV puis des entretiens axés surtout sur les compétences attendues.

➤ À toutes les étapes : se centrer sur la compétence

1. Définition du poste en fonction du besoin
2. Compétences requises :
compétences techniques, connaissance du secteur, compétences relationnelles
3. Annonce interne et externe

Tous les CV obtenus par les annonces et par le réseau

Les CV gardés après **tri administratif** (permis B..)

Les CV gardés après **tri qualitatif sur les compétences**

Parmi les candidatures reçues : **les finalistes**

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Le processus est-il écrit, étape par étape ?	OUI · NON
La description du poste a-t-elle été validée par plusieurs personnes ?	OUI · NON
Les compétences sont-elles décrites ?	OUI · NON
Les critères retenus sont-ils suffisamment ouverts ?	OUI · NON
L'annonce respecte-t-elle les conditions légales ?	OUI · NON
La communication autour de l'offre est-elle suffisante ?	OUI · NON
Les sources de candidats sont-elles diversifiées ?	OUI · NON
Une grille des compétences existe-t-elle pour ?	
- Le tri qualitatif des CV ?	OUI · NON
- La conduite des entretiens ?	OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

S'OUVRIRE À D'AUTRES CANDIDATURES

Diversifier ses canaux, c'est nourrir des partenariats et assumer son rôle social dans la cité. L'intérêt principal réside dans l'augmentation du nombre de CV correspondant aux critères de compétences.

➤ Une annonce conforme

1. Absence de clause discriminatoire

Bannir les critères relatifs à l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes...

2. Une égalité H/F

Il est recommandé de mentionner les 2 sexes.
Ex. : Moniteur/monitrice ; ouvrier/ouvrière.

Privilégier les termes épicènes en précisant F/H.
Ex : Responsable H/F ou utiliser les tournures neutres.
Expl. : personne chargée...

3. Aucun critère d'âge

Ne pas mentionner l'âge (sauf obligations légales).
Utiliser les mentions : « débutant. e », « confirmé. e », « senior. e », « junior. e » uniquement s'il s'agit d'évoquer l'expérience. « Jeune » est à proscrire.

➤ Ouvrez vos sources de candidatures

1. Annonce quotidienne locale
2. Annonce interne
3. Anciennes et Anciens stagiaires
4. Partenariats Cap Emploi et Agefiph
5. Partenariat Pôle emploi
6. Partenariat Associations
7. Partenariat Mairies
8. Réseaux de parrainage
9. Mission locale (Jeunes , Personnes handicapées)

➤ Des primes...

Agefiph : des aides financières disponibles pour les entreprises qui embauchent des personnes handicapées.

Exemple de contrats applicables en 2021...

- le contrat de professionnalisation
- le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- le CDD Sénior
- le contrat d'apprentissage aménagé pour les travailleurs handicapés
- Le CUI (contrat unique d'insertion)
- Le contrat jeune en entreprise
- Les CUI (Contrats Unique d'Insertion)
- Les contrats adulte-relais pour les associations
- Le Contrat de sécurisation professionnelle
- Les contrats emploi compétences pour les collectivités territoriales

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ➕ En professionnalisant vos descriptions de postes, vous les rendez accessibles au plus grand nombre
- ➕ En communiquant sur les compétences vous facilitez l'évaluation de la candidature
- ➕ En ouvrant les critères et diversifiant les viviers de candidatures vous augmentez le champ des possibles.
- ➕ En bénéficiant de contrats et de dispositifs financiers spécifiques, vous allégez vos dépenses.
- ➕ A mettre en place une phase d'intégration, vous obtiendrez une montée plus rapide de la nouvelle recrue

➤ LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Formaliser son processus de recrutement étape par étape (procédure objective, grille d'entretien, grille d'évaluation des compétences, tracabilité pour justifier les choix, décision finale, phase d'intégration de la candidature choisie...)
- ✓ Diffuser largement l'annonce en externe et en interne pour diversifier le vivier des candidatures et trouver le profil adéquat plus facilement
- ✓ Favoriser les méthodes alternatives de recrutement : la Méthode de Recrutement par Simulation, les CV vidéo, le recrutement sans CV, des événements de rencontres informels entre employeurs-candidats/candidates...
- ✓ Évaluer après coup le processus de recrutement et l'ajuster en conséquence
- ✓ Identifier les besoins pour le poste
- ✓ Ouvrir les critères pour ne pas appauvrir le nombre de CV
- ✓ Valider à plusieurs la description du poste et des compétences
- ✓ Respecter la loi dans la rédaction de l'annonce