



Recruter le bon profil

50% de la réussite des recrutements dépendent de la qualité du casting. Dans la recherche du collaborateur idéal, les critères de sélection sont-ils bien hiérarchisés ? Souvent les compétences techniques prédominent, elles peuvent pourtant s'acquérir, tandis que le critère humain, qui détermine la compatibilité de la personnalité du candidat avec l'entreprise et ses valeurs, est relégué au second plan.

Mais avant même de faire des erreurs de casting, faut-il encore avoir les candidats ! Les pratiques observées privilégient très largement le recrutement auprès de la concurrence. Entrer dans la spirale de la surenchère aide-t-il à faire les bons choix ?

Cette fiche pratique apporte quelques clés pour amener à se poser les bonnes questions, à utiliser les bons outils, choisir les bons indicateurs et mettre en place la bonne stratégie.

Qu'est-ce qu'un bon profil ?



« Si on utilisait la métaphore d'une maison en construction, la personnalité du candidat serait les fondations, sa motivation à rejoindre l'entreprise, les murs et les compétences techniques, la décoration »,
Stéphane Gomez, Dirigeant AutoConsultant

Trouver la perle rare impose donc d'identifier en priorité les caractéristiques professionnelles et humaines recherchées. Cette perle, faut-il encore l'attirer et la motiver à rejoindre l'entreprise. La volonté de séduire doit être réciproque. Qu'est-ce qui fait la différence pour la plupart des candidats ? L'entreprise, l'environnement de travail dont la proximité avec le domicile et, seulement en 3^e position, le salaire. La seule surenchère, souvent privilégiée, n'apparaît pas comme la solution miracle.

Prérequis avant de recruter :

- Soigner l'image de son entreprise
- Veiller aux bonnes conditions de travail
- Valoriser le métier et son évolution

Vous l'aurez compris, la marque employeur, ce qui fait la valeur de l'entreprise aux yeux du candidat, est l'atout maître du recruteur.

10 conseils pour recruter le bon profil

1. Définir les besoins réels

- Détailler missions et tâches associées
- Identifier les qualités comportementales attendues (soft skills) selon les missions avec, en perspective, la culture et les valeurs de l'entreprise. Formalisez-les pour alimenter votre réflexion et les transmettre aux candidats.



Se poser les bonnes questions

Pourquoi avoir besoin de recruter ? Quelles compétences prioritaires ? Quelles perspectives d'évolution ? Quelles ressources ? Quelle personnalité est la plus adaptée pour l'entreprise et le poste ? ...

Profil de poste, une référence multi-usages

- Détail des missions pour bien définir le profil
- Formalisation des qualités requises
- Position et finalité du poste par rapport aux autres (aide à évaluer la rémunération)
- Fil conducteur de l'entretien, selon les critères de choix identifiés
- Arbitrage à la sélection des candidats
- Repère pour le manager (évaluation des compétences) et pour le salarié (référentiel du périmètre de sa mission)

2. Soigner la rédaction du profil de poste

Le profil fait la synthèse de toutes les compétences requises et des tâches associées au poste à pourvoir. Être précis, transparent et concret permettra au candidat de cibler ses réponses selon les compétences et aspirations et un premier tri naturel se produira.



Donner les bonnes informations

Présentation de l'entreprise, son métier ; intitulé de la fonction / du métier ; statuts ; description de poste ; position hiérarchique ; missions, prérogatives, activités principales et secondaires ; compétences techniques et qualités requises ; qualifications ; contraintes et difficultés du poste ; organisation du travail, interaction avec les autres postes ; critères de performance ; moyens et matériels de travail ; évolution de poste...



« Une mauvaise définition du profil et des besoins est la principale cause d'échec d'une embauche. Sans vouloir placer la barre plus haut que nécessaire, il s'agit de donner une perspective sur la réalité du poste et ses perspectives d'évolution en s'appuyant sur des exemples factuels pour

définir les compétences requises. Le recruteur est convaincant s'il veille à la cohérence entre les exigences et les missions », **Stéphane Gomez**



3. Étudier les compétences internes

La mobilité interne représente 25% des modes de recrutement. Étudier les ressources dans l'entreprise peut répondre au besoin immédiat de recruter. Sur le plus long terme, faire évoluer ses collaborateurs apporte d'autres bénéfices :

- Évolution possible du profil en réorganisant les ressources internes
- Gain de temps à travailler avec un familier de l'entreprise, ses méthodes et son environnement
- Levier de reconnaissance et de fidélisation



Adopter la bonne technique

Le programme de formation induit par un recrutement interne devient également un outil de valorisation des salariés pour un manager. Elle fait progresser le collaborateur tout en participant à son employabilité.



« Face à la pénurie de main d'œuvre, le recruteur a tout intérêt à diversifier ses sources de recrutement. Actuellement, la voie privilégiée est le recrutement chez la concurrence mais elle fait entrer dans le cercle infernal de la surenchère qui devient vite ingérable. Les jeunes en formation concernent ¼ des recrutements mais il est à renforcer d'autant que le dispositif d'aide est avantageux.

Une troisième voie est à explorer, celle de la reconversion professionnelle qui représente un vrai vivier à forte valeur ajoutée », Stéphane Gomez

4. Rédiger une annonce attractive

- Lister précisément les compétences requises. Recevoir trop de candidatures hors profil alertera sur le manque de pertinence de l'annonce.
- Mettre en valeur les compétences indispensables (éviter celles seulement appréciées)
- Être attractif pour se démarquer et soigner particulièrement l'intitulé, premier élément visible. Précis, il retiendra l'attention du candidat idéal et l'incitera à lire la totalité de l'offre.



Incontournable

Comme le profil de poste, une annonce doit montrer la réalité du poste.



A lire :

Fiche pratique : [Recruter un technicien peintre](#)

L'annonce parfaite pour le candidat

- **76%** veulent avoir une idée de leur quotidien
- **57%** aimeraient une liste claire de compétences exigées et appréciées
- **50%** estiment important de savoir si leur profil correspond

Source : Sondage de Career Builder

5. Diffuser l'offre sur le bon canal

Pour recruter, vous pouvez opter de partir à la pêche aux CV ou diffuser votre propre offre. L'un n'empêche pas l'autre mais votre annonce à l'avantage de cibler votre recherche sur des critères propres à vos besoins.

- Privilégier les canaux ciblés sur les profils recherchés plutôt que de viser le volume d'audience : sites spécialisés

sur vos secteurs, réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo...)

- Exploiter les canaux de diffusion gratuits : cooptation en s'appuyant sur son entourage, votre site Internet, les sites officiels, les sites régionaux...

6. Prendre le temps

Une mauvaise embauche peut coûter jusqu'à 140% d'un salaire quand il faut la remplacer.

- Prendre du recul, autant l'employeur que le candidat, pour s'assurer que le profil correspond bien au poste proposé/recherché
- Être néanmoins réactif pour ne pas laisser s'échapper le bon candidat



Adopter la bonne technique

Se former au recrutement et à la gestion de personnel pour faire évoluer leurs compétences, les motiver et les fidéliser. La difficulté à recruter va de pair avec celle de manager. L'appel de la concurrence et la garantie de l'emploi crée une pression et met en évidence un réel déficit du management des ressources humaines.

7. Sélectionner les CV

Ordre et méthodes font gagner du temps, en limitant les erreurs.

- Hiérarchiser les critères de sélection, entre incontournables et rédhibitoires
- Réaliser un tableau récapitulatif des compétences qui donnera une vision globale. Elle aidera à faire concorder les critères d'embauche avec les caractéristiques des candidats.
- Veiller à la cohérence entre le CV (forme et fond) et les compétences attendues.
- Vérifier les références

8. Préparer et mener l'entretien

L'entretien d'embauche ne s'improvise pas. Le préparer est la meilleure façon d'orienter les échanges vers les informations qui permettront de trancher.

- Définir l'approche : directif (standardisé, il est plus objectif mais enlève toute spontanéité qui peut déceler le bon candidat) ; libre (interactif, il aide à mieux connaître le candidat)
- Préparer les questions pour maîtriser le déroulé de l'entretien
- Faire part de ses doutes, réticences et en débattre avec le candidat

9. Faire une mise en situation

Il est vivement déconseillé d'organiser des mises en situation réelles qui frôlent l'illégalité et peuvent faire perdre du temps au reste de l'équipe. En revanche, elles peuvent être stimulées sous forme d'exercices. Cette pratique éprouvera la motivation du candidat et fera gagner du temps sur l'éventuelle poursuite du processus de recrutement.

10. Créer les conditions d'intégration

Pour que le candidat idéal devienne le collaborateur que vous attendiez, il vous revient de créer le terrain favorable à son épanouissement.

Une réelle démarche d'intégration contribuera à son adaptation au poste de travail, à l'équipe et à l'environnement de travail pour être rapidement opérationnel et révéler ses compétences.

Penser au poste, l'organiser, c'est déjà penser à la personne qui l'occupera. En se projetant ainsi, le futur employeur va faire passer des messages sur ses attentes et sur le degré de compétences qu'il requiert du futur candidat, dans la phase de recherche et de recrutement.

« Les pistes pour trouver le bon profil nous dirigent vers la qualité n°1 à privilégier chez un candidat : sa personnalité. Est-il en phase avec l'entreprise et ses valeurs est la première question à se poser. Vient ensuite la motivation à l'intégrer, sachant que la proximité géographique est souvent placée en haut de la pile. Les compétences techniques n'arrivent qu'en 3^e position car elles peuvent s'acquérir. L'écueil est de positionner ce critère en première position avec celui de vouloir embellir la réalité pour convaincre. Mais la transparence, de part et d'autre, est la meilleure des alliées », Stéphane Gomez

Sources

- [5 conseils pour recruter le bon profil](#)
- [Entretien d'embauche : préparer des questions pertinentes](#)
- [Comment recruter efficacement le bon profil ?](#)
- [Comment recruter le bon candidat ?](#)
- [Recrutement : faire le bon choix](#)
- Observatoire pour l'emploi - [Comment trouver le bon profil ?](#)
- [13 conseils pour embaucher la bonne personne](#)
- Career Builder - [Candidat : qu'est-ce qu'un bon profil ?](#)

Références

- AutoConsultant : www.autoconsultant.fr
- [Connaître les obligations légales de l'employeur](#)
- [CNIL](#)
- [Ministère du Travail](#)
- [Recruter le bon profil](#) - Article SIPEV dans le J2R, novembre 2020

