



recruter des candidats
en adéquation avec votre
culture d'entreprise.

 randstad

l'humain en tête.

Plus de 80 % des professionnels des RH et des spécialistes en recrutement considèrent que la culture d'entreprise constitue un avantage concurrentiel. Comment vous traitez vos collaborateurs, la façon dont les membres de vos équipes travaillent ensemble et votre image de marque globale peuvent impacter la décision de candidats qualifiés de postuler ou non aux postes que vous proposez.

Et qui vous embauchez a en fin de compte des répercussions sur votre culture d'entreprise. Il suffit qu'un individu ne s'intègre pas bien au sein d'une équipe pour qu'un environnement de travail positif se trouve totalement perturbé. Si vous recrutez un nombre trop important d'employés qui ne sont pas en adéquation avec votre culture d'entreprise, vous pourrez tirer un trait sur cette dernière.

Mais embaucher des candidats qui vous correspondent culturellement est plus simple à dire qu'à faire. Dans ce guide, nous partageons avec vous les différentes étapes nécessaires pour trouver les bons candidats en adéquation avec votre culture d'entreprise.



se préparer au succès.

Le processus d'embauche de candidats correspondant à votre culture d'entreprise commence bien avant que vous n'interviewiez le moindre candidat. En réalité, il débute avant même que vous analysiez les premiers CV reçus de candidats postulant à vos offres d'emploi.

construisez une marque qui sache attirer les talents

Près de 70 % des individus se disent davantage susceptibles de postuler à un emploi au sein d'une entreprise gérant activement son image de marque en tant qu'employeur. Notez que celle-ci diffère de la relation marque-consommateur, bien que les deux soient souvent étroitement liées.

L'image de marque en tant qu'employeur se réfère à la façon dont vos employés et les employés potentiels considèrent votre entreprise. Êtes-vous perçu comme un bon employeur ? Vos collaborateurs semblent-ils heureux de travailler pour vous ? Êtes-vous réputé pour offrir des prestations sociales de qualité, des horaires flexibles et d'autres avantages de premier choix ?

Vos processus de candidature eux-mêmes peuvent façonner votre image de marque d'employeur. Plus de 70 % des individus ayant fait une mauvaise expérience en postulant auprès d'une entreprise en parlent autour d'eux. Mais qu'est-ce qu'une mauvaise expérience ? Parmi les plaintes les plus fréquentes, citons :

- candidature compliquée, fastidieuse et/ou longue
- absence de réponse suite à une candidature
- réception d'une notification quelques mois voire davantage après une candidature
- communication confuse ou incohérente concernant la candidature

Prenez le temps de vous construire une image de marque en tant qu'employeur qui puisse inciter les talents à postuler auprès de votre entreprise. Découvrez ce dont vos employés ont besoin, ce qu'ils désirent, et efforcez-vous de le leur fournir. Enfin, simplifiez vos processus de candidature et rendez-les plus conviviaux.

rédigez des descriptifs de postes attrayants

Ne consacrez pas tant de temps à répertorier toutes les tâches que l'employé devra accomplir ou toutes les exigences que vous avez à son égard. Assurez-vous de consacrer une section de vos descriptifs de postes à votre culture d'entreprise.

Certes, les descriptifs et listes de postes doivent couvrir certains éléments de base permettant aux chercheurs d'emploi de déterminer si oui ou non ils devraient postuler. Mais évitez les descriptifs superflus, les listes d'exigences excessives, les termes et expressions à la mode et tout jargon de description de poste inefficace. Bien souvent, ces types de descriptifs se fondent dans la masse des offres d'emploi du marché. Vous voulez que vos offres d'emploi se distinguent du reste et expriment quelque chose d'unique au sujet de votre marque et de votre culture. Transmettez des messages importants, tels que le fait que vous soyez un employeur inclusif, votre vision de l'équilibre travail-vie privée, ainsi que les avantages que vous offrez.

soyez franc et ouvert au sujet de votre culture d'entreprise

Vous ne pouvez pas décrire l'intégralité de votre entreprise et de votre culture dans un simple descriptif de poste, et ce n'est d'ailleurs pas le but. Toutefois, vous pouvez vous assurer que les candidats potentiels comprennent votre marque et votre culture en les exprimant sur le site Web de votre entreprise, ou via vos profils sociaux ou toute autre plateforme numérique à votre disposition.

Vous pouvez, par exemple, envisager d'inclure dans les candidatures et listes de postes des liens redirigeant vers des articles ou des vidéos consacrés à votre culture d'entreprise. Un autre procédé permettant de partager un aperçu de votre culture est d'interroger des collaborateurs actuels, leur demandant pourquoi ils aiment travailler pour vous, s'ils sont satisfaits de leurs avantages, ou comment les équipes fonctionnent au sein de leur département.

Pour résumer : attirer les meilleurs candidats implique que vous fassiez un peu de marketing. Mettez toutes les chances de votre côté en faisant un marketing efficace et juste de votre image d'employeur.

mettre en place un processus d'entretien efficace.

Une fois des talents de grande qualité attirés, il est temps d'évaluer les candidats. Les CV et dossiers de candidature constituent un point de départ idéal. Vous pouvez en effet rapidement éliminer les candidats non qualifiés en analysant ces documents ou en utilisant les systèmes de suivi des candidats (ATS) pour mettre de côté les CV ne comportant pas certains mots clés importants. Ainsi, par exemple, si vous recherchez une personne qui possède un diplôme technique, lequel ne figure pas dans un CV donné, cette personne n'est probablement pas la bonne personne pour le poste.

Une fois que vous avez réduit la liste des candidats en lice, il est temps de procéder à des entretiens. Suivez nos conseils ci-dessous pour organiser des entretiens qui vous aideront à trouver des candidats qui correspondent à la culture de votre entreprise.

comment mener efficacement ses entretiens

Les entretiens ne doivent pas être des séances de questions-réponses unilatérales lors desquelles vous posez des questions auxquelles le candidat répond tandis que vous cochez des cases ou prenez des notes. Dans ce type d'entretien, les candidats ayant des aptitudes naturelles à passer des tests et ceux maîtrisant les réponses aux questions d'entretien traditionnelles sont assurés de briller. Ce ne sont toutefois pas nécessairement les meilleurs candidats pour le poste en question ou pour la culture de votre entreprise.

Efforcez-vous plutôt d'obtenir des entretiens de nature conversationnelle. Vous poserez tout de même des questions, mais ce ne seront pas les questions d'entretien bateau posées aux chercheurs d'emploi depuis des décennies. En créant et prenant part à une conversation, vous obtiendrez des réponses plus honnêtes et aurez une meilleure idée de la façon dont un candidat se comporte lorsqu'il communique.

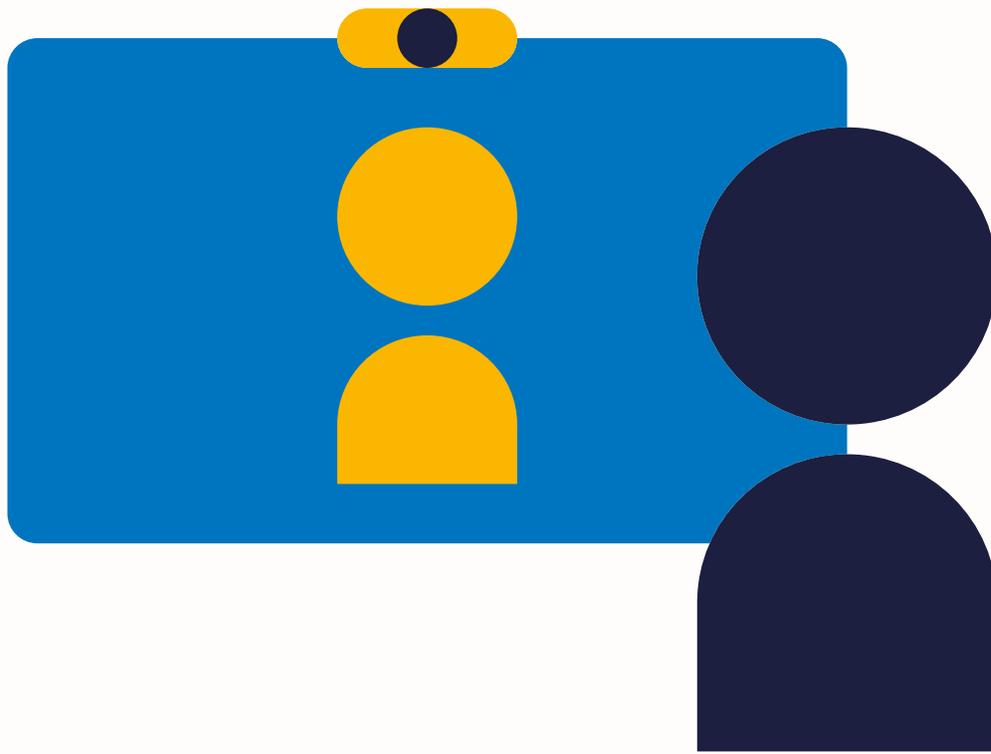


conseils pour les entretiens à distance.

Il peut être difficile de cerner les candidats lorsque vous réalisez l'entretien à distance. Mais de nombreuses entreprises recouraient déjà de plus en plus à ce type d'entretiens avant même la pandémie de COVID-19, car ils permettent de considérer un plus large panel de candidats rapidement et à moindre coûts. Si vous disposez de personnel itinérant, un candidat qui sera à l'aise et en pleine possession de ses moyens lors d'un entretien virtuel pourrait être un bon choix.

Voici quelques conseils concernant les entretiens à distance :

- **recourez à la vidéoconférence.** Il s'agit de la meilleure méthode après les rencontres en personne, face à face, car vous pouvez voir le visage et les réactions de la personne tandis que vous échangez.
- **montrez-vous flexible quant au logiciel utilisé.** Assurez-vous de choisir une option facilement accessible au plus grand nombre, telle que Zoom ou Skype.
- **brisez la glace.** Préparez différents moyens de briser la glace pour que l'entretien soit fluide et ne traîne pas en longueur. En effet, de nombreuses personnes ne sont pas à l'aise pendant les vidéoconférences.
- **envoyez les instructions au préalable.** Envoyez au candidat les instructions de téléchargement et d'utilisation du logiciel de vidéoconférence, quand bien même vous pensez qu'ils les connaissent déjà.
- **donnez vous-même le ton.** Prenez part au rendez-vous avec le même code vestimentaire et professionnalisme que vous espérez de la part du candidat. Peu importe que vous fassiez l'entretien à votre domicile, portez des vêtements professionnels et prévoyez un espace depuis lequel vous pouvez vous entretenir avec le candidat sans être interrompu.



questions d'entretien visant à évaluer l'adéquation de l'employé.

Il n'est nullement nécessaire de mettre en place une grille d'évaluation ou de passer un candidat sur le grill pour trouver quelqu'un qui remplisse toutes vos conditions. Vous devez toutefois poser les bonnes questions pour évaluer si un candidat correspond à la culture de votre entreprise ou de votre équipe. Voici quelques suggestions et pourquoi ces questions sont efficaces - assurez-vous simplement de les adapter afin qu'elles correspondent à vos besoins spécifiques.

- **qu'est-ce qui vous motive à aller travailler ?** En comprenant ce qui est important aux yeux du candidat, vous pourrez déterminer s'il aura plaisir à travailler pour vous et avec vos équipes.
- **quel type d'environnement vous aide-t-il à produire votre meilleur travail ?** Cette question vous aidera à comprendre ce qu'un chercheur d'emploi attend de son lieu de travail. Bien qu'un candidat ne doive pas absolument remplir toutes les exigences requises pour constituer un bon choix, le fait que votre environnement de travail soit l'extrême opposé ou très éloigné de ce qu'il vous décrit en dit long.
- **quel est le dernier livre/film que vous ayez beaucoup apprécié ?** Ce genre de question vous aide à mieux connaître la personne et à discerner s'ils sont réellement honnêtes avec vous. C'est une excellente question pour en savoir plus quant à la personnalité du candidat et à ses centres d'intérêt.
- **quels podcasts/blogs écoutez-vous ou lisez-vous régulièrement ?** En évoquant la lecture et l'écoute en ligne, vous comprendrez un peu mieux les goûts de la personne. Plus important encore, vous pourrez discerner s'ils ont un intérêt personnel pour votre secteur d'activité ou ses thématiques connexes.
- **quelle est la plus grande leçon que vous ayez apprise à ce jour dans votre vie professionnelle ?** Ce type de questions creuse encore davantage dans l'expérience professionnelle passée du candidat afin de comprendre comment il interagit avec autrui et fait face aux défis.
- **pouvez-vous décrire notre culture d'entreprise telle que vous la voyez ?** Cet individu souhaite travailler pour vous, mais pourquoi ? Savoir s'il a une vision juste de votre culture d'entreprise peut vous aider à comprendre s'il constitue un choix judicieux ou non.

finaliser le processus.

Après avoir mené différents entretiens, vous devriez avoir une bonne idée de quel candidat possède l'expérience, les compétences et la personnalité requises pour être une valeur ajoutée pour votre équipe. Mais votre travail n'est pas encore totalement terminé ! Vous devez en effet conclure le processus en vérifiant une nouvelle fois les détails de la candidature et préparer une offre.

valider les compétences techniques du candidat

Tout d'abord, assurez-vous que le candidat possède effectivement les compétences techniques requises dans le cadre du poste. Voici différents moyens de valider des compétences techniques :

- **vérifiez ses qualifications.** Recourez aux sites spécialisés dans le secteur pour vérifier si le candidat possède en effet une licence ou un certificat valides. Vous pouvez également contacter différentes institutions telles qu'une université, ou encore de précédents employeurs afin de vérifier la véracité de certains diplômes ou références.
- **vérifiez son éducation et son expérience.** Faites une double vérification auprès des écoles et précédents employeurs, des informations contenues dans le dossier de candidature et le CV. Le candidat a-t-il effectivement obtenu ce diplôme ou travaillé pour cette entreprise ?
- **posez des questions spécifiques.** Au cours de l'entretien, formulez certaines questions autour des compétences techniques que vous recherchez. Si, par exemple, vous recherchez un graphiste, demandez-leur comment ils gèreraient une tâche spécifique de design. Un candidat possédant les compétences techniques adéquates devrait savoir décrire le processus de façon détaillée.
- **procédez à des tests.** Dans certains cas, il peut être judicieux de procéder à des tests pour vérifier des compétences. Si vous recherchez par exemple un rédacteur, il est commun de faire passer un test de rédaction afin de déterminer si leur travail est du niveau que vous exigez.

n'oubliez pas de valider les compétences relationnelles.

Les compétences relationnelles, telles que celles ayant trait à la communication, au leadership ou encore au travail d'équipe, sont tout aussi importantes que n'importe quelle compétence technique, notamment en termes d'adéquation à l'entreprise. Mais ces compétences sont plus difficiles à évaluer et à vérifier. Un long entretien vidéo ou en face comportant des échanges nourris entre les deux interlocuteurs peut vous apprendre beaucoup de choses.

Vous pouvez également demander des références auprès de précédents employeurs ou encore auprès de connaissances du candidat n'étant ni employeurs ni membres de sa famille. La façon dont ces personnes vous parleront du candidat vous aidera à discerner si oui ou non il possède ces compétences relationnelles.

De fait, si quelqu'un prétend posséder un bon esprit d'analyse et un grand sens du détail, tandis que ses références mentionnent uniquement sa créativité et sa joie de vivre, vous êtes en droit de vous demander si ce candidat a une vision juste et objective de sa personne. Si un candidat est effectivement très doué avec les détails et les travaux d'analyse, ces qualités devraient être mentionnées d'une manière ou d'une autre dans au moins l'une de ses références.

faites-lui une offre attractive qu'il ne pourra pas refuser

Une fois que vous avez confirmé que le candidat possède les compétences requises et qu'il semble être en adéquation avec la culture de votre entreprise, le temps est venu de lui faire une offre. Ne soyez pas persuadé que votre proposition est la seule en lice : elle doit être suffisamment alléchante pour inciter le candidat à l'accepter malgré d'autres offres qui lui sont faites.

Parmi les éléments d'une offre attractive, citons :

- **un salaire compétitif.** Faites des recherches pour comprendre le salaire offert pour des postes similaires dans votre région. Si vous ne pouvez pas proposer le même montant, assurez-vous de le compléter par un avantage supplémentaire et d'en informer le candidat. Si vous n'avez pas la capacité de le faire par vous-même, un partenaire RH expérimenté tel que Randstad peut vous aider à réaliser un comparatif salarial pour garantir que votre offre soit compétitive.
- **avantages sociaux.** Les avantages peuvent inclure des prestations de santé supplémentaires en sus de la couverture provinciale, la couverture des soins dentaires, des assurances vie et invalidité, ou encore des congés payés généreux.
- **flexibilité.** La flexibilité comprend la possibilité d'horaires flexibles (permettant aux collaborateurs d'adapter leurs jours ou horaires de travail), les options de télétravail, ainsi que toutes les initiatives contribuant à un équilibre vie professionnelle-vie privée.
- **avantages généraux ou à-côtés.** Les avantages généraux diffèrent légèrement des avantages sociaux de par leur nature "non-essentielle" et parce qu'ils varient en fonction de la culture de l'entreprise. Ils peuvent inclure des prestations telles que le paiement des repas, la garde des enfants, ou encore une salle de sport sur site.

vous peinez à trouver des candidats qui vous correspondent ?

Pourquoi ne pas envisager de collaborer avec un partenaire en recrutement ? Chez Randstad, nous disposons d'un vaste réseau de candidats qui ne cesse de croître. Nous veillons aussi fortement à votre culture d'entreprise et à ce que le candidat vous corresponde pleinement.

Contactez-nous dès aujourd'hui pour savoir comment nous pouvons vous aider à identifier les bons candidats et à leur faire des propositions attractives garantissant que vous disposiez d'une équipe au complet.

[<contactez un recruteur dès maintenant>](#)



à propos de randstad

Randstad est le leader mondial dans l'industrie des services RH. Nous aidons les gens et les organisations à réaliser leur plein potentiel en combinant la puissance de la technologie d'aujourd'hui et notre passion pour les gens. C'est notre promesse L'humain en tête.