



Accompagner
vers la réussite

Chapitre 1er

LES ATTENTES DES ORGANISATIONS EN SITUATION DE RECRUTEMENT

Module 1/1

LES ATTENTES DES ORGANISATIONS



Introduction

Qu'est-ce qui favorise une insertion professionnelle ?

Lorsque l'on aborde le sujet de l'insertion professionnelle, il est généralement habituel de penser en premier lieu à ce que l'on va communiquer de soi aux organisations. Mais ce qui nous semble important à communiquer ne répond pas obligatoirement aux besoins de l'entreprise.

La posture d'un candidat est plus généralement centrée sur lui-même et répond rarement aux questions importantes pour le recruteur. Dans ce cas, la communication ne se crée pas et les deux parties vivent leur expérience angoissante en toute indépendance.

Le recruteur a le sentiment de d'être en situation d'échec, de perdre son temps ou être face à un risque qu'il ne prendra pas.

Le candidat vit à nouveau une situation d'échec, comme une fatalité qui se renouvelle à chaque occasion et se satisfait d'avoir bénéficié d'un accueil courtois qu'il pourra relater à son conseiller-emploi ou à son environnement proche.

Pour réussir la démarche et aboutir au poste souhaité, un candidat ne peut se contenter de rechercher la meilleure méthode pour se mettre en valeur. Il doit obligatoirement répondre aux besoins du recruteur et comprendre les soucis de celui-ci. Et les rares personnes en capacité de le faire ne sont pas aisées à trouver.

Commençons par regarder quels sont les soucis du recruteur et ses attentes les plus fréquentes.

Human Research – Accompagner vers la réussite – Argos Employabilité



Quelles sont les soucis du recruteur ?

- Il sera jugé sur la qualité de son recrutement.
- Il a peur d'embaucher une personne qui ne s'intègre pas.
- Il peut craindre embaucher une personne plus concernée par l'obtention d'un emploi, d'un « statut » avec son salaire plutôt que par l'entreprise et les tâches à effectuer ou la fonction à assumer. Ce qui peut s'avérer dangereux.
- Le risque de turn-over rapide. Ce qui implique une erreur coûteuse de casting en temps et en argent.
- Le processus de recrutement coûte cher. Il faut aller vite et chercher à deviner le potentiel d'une personne prend du temps.
- Les compétences recherchées sont parfois rares chez les personnes candidates.
- La crainte de passer à côté d'un bon candidat sans s'en rendre compte. Ce qui serait réellement dommageable et pourrait favoriser la concurrence.
- Embaucher un candidat qui risque de ne pas correspondre aux attentes, qui nécessiterait un investissement imprévu en formation ou impliquerait une rupture en cours de période d'essai et obligerait à renouveler l'expérience.



LES ATTENTES D'UN RECRUTEUR

Elles se situent sur plusieurs niveaux :

1. Compétences et savoir-faire d'un candidat recherché :

Maîtrise des capacités techniques et des savoir-faire recherchés pour le poste.
Expérience concrète et compétences directement utiles pour le poste.
Capacité à être opérationnel rapidement.

2. Une motivation et projet professionnel en accord avec le poste à pourvoir :

Compréhension claire du poste, de ses objectifs, de la culture de l'entreprise et de ses valeurs.

Un intérêt majeur pour la mission et les objectifs visés.

Une motivation réelle et sincère, la fonction et le contexte attire réellement le candidat.

Le poste proposé est perçu comme étant logique et cohérent pour le candidat dans sa perspective et logique de carrière.

3. Des compétences relationnelles en accord avec la culture de l'Organisation

Les qualités relationnelles du candidat proches de la culture et des valeurs de l'entreprise.

Capacités à s'intégrer dans un collectif de travail existant en respectant son équilibre.

Capacité à gérer le stress produit dans le contexte professionnel concerné et à affronter des situations complexes.

Attitude positive et constructive dans ses relations professionnelles et dans sa découverte de l'organisation.



4. Alignement et adéquation culturelle

Alignement avec les valeurs et la culture de l'entreprise.

Capacité à s'intégrer dans l'équipe en renforçant les bonnes relations existantes.

Ouverture et respect des autres.

5. Savoir être professionnel

Ponctualité et respect des engagements.

Présentation soignée et communication claire.

Suivi et communication sur les actions.

6. Motivation intrinsèque

Envie d'apprendre et de s'adapter.

Autonomie et capacité d'adaptation.

Capacité à contribuer au développement de l'Organisation.

Volonté d'évoluer dans l'entreprise sans s'imposer.



Comment le recruteur peut-il trouver les réponses à ses attentes dans les CV qu'il reçoit ?

Les **attentes d'un recruteur** vont au-delà du simple CV qui ne peut présenter qu'un déroulement d'expériences rarement suffisamment explicite pour répondre aux informations recherchées.

La plupart des chercheurs d'emploi ont une vision centrée sur eux-mêmes lorsqu'ils élaborent leurs documents de communication. Rares sont ceux qui pensent en premier lieu aux attentes de l'organisation et aux soucis du recruteur en cherchant à entrer en communication avec eux.

Le résultat provoque souvent de grosses déceptions. « Mon expérience correspond pleinement à ce qui est demandé, donc pourquoi je ne suis même pas convoqué ? Même pas une chance de me défendre en entretien ! ».