

# RECRUTEMENT

## ELEMENTS DE CONTEXTE

---

Le recrutement est l'ensemble des actions mises en œuvre pour trouver un candidat correspondant aux besoins d'une organisation, d'une entreprise dans un poste donné. Le recrutement doit s'inscrire dans le cadre d'une nouvelle dynamique, en parfaite adéquation avec la culture d'entreprise.

⇒ ***Dans une logique de « sur-mesure » et d'adaptation aux prix du marché, LFC Humain vous propose la méthodologie suivante :***

## METHODOLOGIE

---

### 1. Diagnostic recrutement

Cette première étape a pour objectif d'établir une définition précise du poste à pourvoir et du profil recherché avec étude du projet de votre entreprise, de sa stratégie, des enjeux et objectifs, de sa place dans l'environnement économique, des savoir-faire et savoir-être requis.

### 2. Sourcing via offre d'emploi

En fonction du profil recherché, nous diffusons une annonce, validée au préalable par vos soins, sur notre site internet ainsi que sur nos sites partenaires de diffusion généralistes.

Des annonces presses spécialisées peuvent être éventuellement proposées en fonction du profil recherché. Elles peuvent donner lieu à un devis et une facturation complémentaire avec votre accord préalable.

### 3. Sourcing via CVthèque

Afin de répondre à votre besoin dans les meilleurs délais, nous recherchons et sélectionnons dans notre vivier de candidatures ainsi que différentes CVthèques en ligne les profils en adéquation avec votre besoin, et ce en parallèle de notre action de sourcing via offre d'emploi.

### 4. Présélection et pré-qualification téléphonique des candidatures

Validation de l'expérience professionnelle, de la motivation, de la formation, de la rémunération, de la mobilité géographique...

A ce stade du processus, nous vous présenterons une première short-list et nous définissons ensemble les candidats à évaluer.

## 5. Evaluation et présentation des candidatures présélectionnées

Chaque candidat présélectionné est convoqué et reçu par nos soins sur une demi-journée pour évaluation de sa candidature.

Notre évaluation se réalise sur la base d'un entretien approfondi avec le candidat, de tests de personnalité, d'intelligence émotionnelle et d'aptitudes que nous choisissons en fonction du profil recherché et des critères importants du poste.

**Nos tests sont exploités par nos consultants certifiés.** Ils viennent compléter et préciser les informations obtenues en entretien.

Conformément à notre déontologie, nous vous informons qu'un premier débriefing des résultats de tests est réalisé auprès du candidat à l'issue de l'entretien et nous pouvons, s'il en fait la demande, lui faire une restitution orale de ses résultats dès la fin de la mission.

Nos évaluations donnent lieu à la rédaction d'un **document de synthèse** mettant en évidence l'adéquation du candidat avec le poste à pourvoir en termes de compétences techniques, de pratiques métier, de motivations et de savoir-être. Au regard des critères du poste, un **avis argumenté** (favorable, réservé, défavorable) vous sera **communiqué sur chaque candidat.**

Ce document de synthèse sera complété par un dossier individuel pour chaque candidat (CV, Lettre de motivation, lettres de recommandation, diplômes, synthèse des prises de références auprès d'anciens employeurs,...).

## 6. Bilan de la prestation LFC Humain

Lors de la clôture du recrutement, nous faisons un point sur la prestation et sur votre niveau de satisfaction. Nous émettons des préconisations relatives à l'intégration du nouveau salarié et restons votre interlocuteur privilégié durant les premiers mois de prise de fonction de votre candidat.

## 7. Suivi d'intégration

L'intégration de nouveaux entrants dans l'entreprise doit permettre de fidéliser les nouveaux collaborateurs. L'objectif est bien de réussir l'arrivée de son nouveau collaborateur dans l'entreprise, puis de fédérer et mobiliser les collaborateurs déjà présents.

La réussite d'un recrutement va donc au-delà de la signature d'un contrat.

## NOS OUTILS

---

Afin d'évaluer de manière globale les candidatures, LFC Humain s'est doté de tests permettant de mettre en lumière les compétences des candidats :

- Test de personnalité
- Test d'intelligence émotionnelle
- Test d'aptitudes générales
- Tests bureautiques
- Tests de langues

Ces tests seront choisis en fonction des critères indispensables à la prise de poste, que nous définirons ensemble, lors de l'analyse approfondie de votre besoin.

### **Zoom sur le test de personnalité :**

Cet outil, le test SOSIE 2nde génération apporte des informations sur la personnalité, les valeurs ou encore les sources de motivations de la personne. Il permet ainsi de repérer la dynamique d'une personne, d'identifier la concordance ou les éventuels décalages entre les caractéristiques du poste proposé et les motivations et comportements professionnels de la personne.

Il permet de :

- Prédire le comportement professionnel d'une personne et son adaptation dans l'entreprise, l'équipe ou le poste.
- Éviter les erreurs de recrutement liées à une incompatibilité de valeurs entre la personne et son futur environnement professionnel.
- Identifier le style de management et le rôle que la personne jouera dans l'organisation.
- Définir l'environnement dans lequel la personne sera la plus performante.
- Investiguer les compétences et aider la personne à les développer : autonomie, gestion du stress, sociabilité et communication, travail d'équipe, management, etc

### **Zoom sur le test d'intelligence émotionnelle :**

Il a été démontré que les personnes ayant une intelligence émotionnelle élevée sont plus susceptibles d'identifier leurs propres émotions et celles des autres et ont tendance à adopter certains comportements.

Plus précisément, les personnes ayant une intelligence élevée :

- Feront preuve d'une plus grande adaptabilité
- Parviendront à reconnaître et comprendre les émotions chez les autres
- Contrôleront leurs propres émotions
- Seront moins impulsives
- Développeront des relations « fortes »
- Seront plus optimistes
- Sauront mieux gérer leur stress car elles n'identifieront pas les points de stress comme des menaces mais simplement comme des défis à relever. Cela change donc la nature du stress en un facteur de stimulation et de motivation.

L'intelligence émotionnelle ou sociale s'avère donc être primordiale dans de nombreux domaines de la vie et a un impact sur la satisfaction et le succès d'un individu. Ce constat se vérifie encore davantage dans les contextes professionnels régulièrement ponctués par des échanges interpersonnels.