LE GUIDE
DU RECRUTEMENT

COMMENT RECRUTER LES BONNES PERSONNES ET CONSTRUIRE UNE ÉQUIPE QUI PERFORME

Un mauvais recrutement peut vous coûter des milliers d'euros et casser une dynamique. Un bon recrutement peut vous faire passer dans une autre dimension.

Le recrutement n'est pas une fonction RH. C'est un acte de leadership. Vous êtes responsable de vos équipes. Vous avez la main pour les construire. Et ça commence par recruter les bonnes personnes.

PARTIE 1 — LE RECRUTEMENT EST UN ACTE STRATÉGIQUE

Une entreprise peut avoir la meilleure stratégie du monde. Sans les bonnes personnes pour l'exécuter, elle échoue. Le talent bat la stratégie. Toujours. Les A-Players sont 4 à 8 fois plus productifs que la moyenne, ils résolvent les problèmes, prennent des initiatives et tirent toute l'équipe vers le haut.

40% des CDI sont rompus la première année. Le coût d'un mauvais recrutement est estimé entre 20 000 et 200 000€. Mais au-delà du coût financier, un mauvais recrutement détruit la dynamique d'équipe, démoralise les collaborateurs et détériore votre image employeur.

RÈGLE D'OR : Plus vous recruterez dans l'urgence, plus vous augmentez les chances de rater votre recrutement. Il vaut mieux repousser la date d'entrée que de faire rentrer quelqu'un dans l'urgence, qui ne sera pas opérationnel tout de suite et qui a de fortes chances de ne pas fiter avec votre culture.

PARTIE 2 — AVANT DE RECRUTER : DÉFINIR LE BESOIN AVEC PRÉCISION

2.1 — LA RÉFLEXION STRATÉGIQUE

Avant de publier une offre, posez-vous les bonnes questions. Quel est le contexte de votre secteur ? Est-ce un secteur à fort turnover ? Si oui, quelle stratégie adopter ?

RÉFLEXION CLÉ : Dans un secteur à fort turnover, il est parfois préférable de recruter des personnes sans trop d'expérience mais motivées, pour les former à vos process. Avec la bonne surprise que la personne reste longtemps. Plutôt que de recruter des profils expérimentés qui ont multiplié les entreprises et qui n'ont plus de motivation ni d'objectifs.

2.2 — LA SCORECARD DE RECRUTEMENT

La scorecard est votre outil objectif de comparaison des candidats. Elle définit avant l'entretien ce que vous cherchez exactement. Sans scorecard, vous recrutez au feeling. Avec une scorecard, vous recrutez sur des critères mesurables.

✓ La mission du poste : pourquoi ce poste existe, quel impact il a
✓ Les responsabilités : liste concrète des objectifs et tâches
✓ Les hard skills : compétences techniques indispensables
✓ Les soft skills : compétences humaines recherchées
✓ Le culture fit : alignement avec vos valeurs et votre manière de travailler
✓ La classification : pour chaque critère, définir s'il est Idéal, Obligatoire, Tolérable ou Éliminatoire

🔗 **LIVRABLE :** Une Scorecard Excel avec scoring automatisé est fournie séparément avec ce module.

2.3 — LA COHÉRENCE SALAIRE / PROFIL

Vous ne pouvez pas prétendre recruter un A-Player au prix d'un C-Player. Même si ça arrive, vous pensez avoir gagné mais dans le temps cette personne va développer une frustration. Elle se rendra compte qu'elle n'est pas payée à sa juste valeur et finira par vous demander plus tôt que prévu une augmentation ou par partir.

> ***Soyez cohérent entre le type de profil que vous recherchez et le salaire que vous êtes disposé à investir. Le mot clé ici est investir, pas dépenser.***

PARTIE 3 — L'ENTRETIEN : IDENTIFIER LE VRAI POTENTIEL

3.1 — CE QUE VOUS DEVEZ VRAIMENT ÉVALUER

Oubliez les « 3 qualités / 3 défauts ». Ça n'a aucune valeur ajoutée. Ce que vous devez évaluer, ce sont des choses concrètes et révélatrices.

✓ Les résultats obtenus de manière tangible — et surtout le COMMENT il les a obtenus (sa logique, ses méthodes, son raisonnement)

✓ L'envie d'apprendre et la remise en question — posez des questions sur des sujets que vous maîtrisez et que le candidat n'est pas censé connaître

✓ Le culture fit — son comportement, ce qui l'anime, son moteur (argent, autonomie, responsabilités, cohésion)

✓ La cohérence de parcours — est-ce qu'il y a de la cohérence entre ses propos et les décisions qu'il a prises dans sa carrière

✓ Le profil comportemental (DISC) — en observant le non-verbal, les mots employés, le ton, le dynamisme, le débit

3.2 — LES MICRO-SIGNAUX DE MOTIVATION

Il y a des petits signes qui parlent énormément sur la réelle volonté du candidat de rejoindre votre entreprise :

✓ Le respect de la date et l'heure de l'entretien

✓ La préparation — est-ce qu'il s'est renseigné sur votre entreprise ?

✓ La prise de notes pendant l'entretien

✓ La projection — est-ce qu'il se projette dans le poste ?

✓ L'attitude positive et le dynamisme

✓ La qualité des questions qu'il pose

RED FLAG : Un candidat qui ne pose aucune question à la fin de l'entretien n'est soit pas intéressé, soit pas préparé. Dans les deux cas, c'est un signal.

3.3 — LA MÉTHODE STAR

Pour structurer vos entretiens et obtenir des réponses concrètes, utilisez la méthode STAR. Demandez au candidat de décrire une situation réelle :

✓ Situation : quel était le contexte ?

✓ Tâche : quel était votre rôle et votre objectif ?

✓ Action : qu'avez-vous fait concrètement ?

✓ Résultat : quel a été le résultat mesurable ?

BONNE PRATIQUE : Le « comment » est plus révélateur que le « quoi ». Un candidat qui vous dit qu'il a augmenté le CA de 30%, c'est bien. Un candidat qui vous explique précisément comment il a fait, c'est excellent.

🔗 **LIVRABLE :** Un Guide de 25 questions stratégiques d'entretien est fourni séparément avec ce module. + Une Trame d'entretien pas-à-pas.

PARTIE 4 — LES 3 PIÈGES À CONNAÎTRE

A — L'EFFET MIROIR

On recrute naturellement des gens qui nous ressemblent. C'est un biais humain. Mais en faisant cela, vous appauvrissez la diversité de compétences et de perspectives dans votre équipe. Recherchez la complémentarité, pas la ressemblance.

B — LA CONTRE-OFFRE

Votre candidat idéal accepte votre offre, puis revient 3 jours plus tard : son employeur actuel lui a fait une contre-offre. Sachez que statistiquement, un candidat qui accepte une contre-offre quitte quand même son entreprise dans les 12 mois. Le problème de fond n'a pas été résolu. Si votre candidat hésite, ne cherchez pas à surenchérir. Rappelez-lui le POURQUOI de sa démarche initiale.

C — LE RECRUTEMENT COMME VITRINE

Chaque candidat non retenu est un ambassadeur potentiel de votre marque. Positif ou négatif. Un candidat qui a vécu un process respectueux, avec du feedback, dira du bien de vous même s'il n'a pas été retenu. Un candidat laissé sans réponse pendant 3 semaines détruira votre image. Donnez toujours un retour. Toujours.

PARTIE 5 — LE SCÉNARIO DE SUCCÈS ET D'ÉCHEC

Avant d'embaucher, définissez clairement à quoi ressemble le succès et à quoi ressemble l'échec. C'est votre boussole pour les premiers mois.

SCÉNARIO DE SUCCÈS ✔	SCÉNARIO D'ÉCHEC ✘
Objectifs atteints à 90 jours	Objectifs non atteints sans raison valable
Intégration fluide dans l'équipe	Tensions avec les collègues
Autonomie progressive	Dépendance constante au manager
Proactivité et initiatives	Attente passive d'instructions
Adhésion à la culture	Résistance aux valeurs de l'équipe

PARTIE 6 — APRÈS LE RECRUTEMENT

Le recrutement ne s'arrête pas à la signature du contrat. Il s'arrête à la fin de la période d'essai validée. Entre les deux, il y a l'onboarding — et c'est là que beaucoup de bons recrutements échouent par manque de structure.

🔗 **MODULE COMPLÉMENTAIRE :** Référez-vous au Guide de l'Onboarding (7 phases, 90 jours) avec la Checklist Manager, le Planning Onboarding et la Carte de Bienvenue.

Et n'oubliez pas la vérification des références. Appelez les anciens managers ou collègues. Demandez : quels étaient ses points forts ? Ses axes de progression ? Le recommanderiez-vous ? Pourquoi ?

SYNTHÈSE

Le recrutement, c'est jamais du 100% dans le mille. Mais on a l'obligation de chercher à s'en rapprocher. Pour l'entreprise, pour vous, pour les équipes et pour le candidat lui-même.

En tant que manager ou leader, vous êtes responsable de vos équipes. Vous avez la main pour les construire ou parfois, malheureusement, les déconstruire pour les reconstruire. Et ça passe par un bon recrutement avec de bonnes méthodes basées sur du concret.

ÉCOSYSTÈME : Ce module s'articule avec le Guide de l'Onboarding (intégration), le Tips du Manager A-Player (profils performants), le Le Manifeste (1 salarié = 1 avantage concurrentiel), le Pouvoir de la Reconnaissance (rétention) et le Framework de Systématisation (process de recrutement répétable).

LIVRABLES ASSOCIÉS : Ce module est accompagné de : (1) Scorecard de recrutement (Excel), (2) Guide de 25 questions stratégiques d'entretien, (3) Trame d'entretien pas-à-pas.