

Le recrutement d'un nouveau collaborateur est un véritable challenge pour les agents en charge du développement des équipes. En effet, un recrutement réussi permettra d'enrichir une équipe, d'y apporter une valeur ajoutée qui permettra de potentialiser encore plus le travail de tout le groupe. En revanche, un mauvais choix peut avoir des conséquences désastreuses sur la dynamique de l'entreprise et donc l'efficacité du travail. Il s'agit donc là d'une tâche délicate qui nécessite d'avoir les bons réflexes afin de recruter efficacement.

## Se munir des bons outils avec un logiciel de recrutement

Avant de s'intéresser aux candidats, c'est toute la méthodologie de recrutement qui devra être solide pour mettre en place un processus efficace qui accompagnera forcément de bonnes décisions. Indispensables dans de nombreuses entreprises, les [logiciels de recrutement](#) vont permettre de mener la campagne d'un bout à l'autre. Plus que les gestionnaires de CV en ligne (un article sur le sujet [ici](#)), le logiciel de recrutement va accompagner le travail sur la mise en ligne des annonces sur divers médias, mais aussi la gestion, le suivi et l'archivage des diverses candidatures.

Les différents échanges avec les postulants pourront aussi faire l'objet d'un suivi attentif et de nombreuses autres options (comme la création d'un questionnaire détaillé pour affiner son choix par exemple) pourront être utilisées pour faciliter une embauche.

En somme, le logiciel de recrutement se positionne comme un allié imparable d'une campagne de recrutement réussie.





## Définir un profil au préalable

Un recrutement efficace nécessite que l'on sache dès le départ ce que l'on recherche. Les compétences et l'expérience représentent bien évidemment un point essentiel à définir, mais on pourra aller plus loin dans sa définition du profil adéquat. On pourra également se poser plusieurs questions importantes au préalable. Par exemple, est-on prêt à donner sa chance à une personne avec un peu moins d'expérience que ce que l'on attend si l'on est convaincu de sa capacité à s'intégrer dans l'équipe et à rapidement enrichir ses connaissances ? Les compétences et connaissances d'une personne évoluent avec le temps, en revanche une personne ne partageant pas les valeurs de l'entreprise a peu de chances de changer sa façon d'être. Anticiper différents cas de figure permettra de pouvoir réagir vite si les délais sont serrés et que l'on n'a toujours pas trouvé la personne dont on a besoin.

## Avant les entretiens, vérifier les critères de base à l'aide du logiciel de recrutement

Après avoir publié une annonce, un premier tri va devoir être fait (et c'est notamment ici que le logiciel de recrutement permettra de gagner énormément de temps). En effet, malgré tout le soin apporté à une annonce d'emploi les candidatures qui ne répondent pas du tout aux critères sont souvent nombreuses et vont devoir faire l'objet d'un premier tri. On pourra alors utiliser son logiciel de recrutement pour dégrossir les réponses. Le logiciel de recrutement permettra d'ailleurs de signifier de façon très rapide aux personnes qui ne correspondent pas au profil recherché qu'elles ne sont pas retenues.

Ensuite, les candidats sélectionnés pour un entretien auront certainement une ou plusieurs expériences significatives qui ont fait pencher la balance en leur faveur. Pour éviter de perdre du temps, vérifiez que ces informations sont justes en prenant contact avec leur employeur précédent par exemple.

## Potentialiser les entretiens

Dernière étape avant la prise de décision : les entretiens. Pour obtenir plus de spontanéité et de vérité de la part d'un candidat, attention au cadre trop formel. Privilégiez les échanges d'égal à égal dans un cadre agréable et invitez les collaborateurs qui travailleront au quotidien avec le futur nouvel employé à se joindre à vous pour avoir un deuxième avis.

Ne prenez pas chaque mot pour argent comptant, le facteur stress jouant un rôle déterminant, il est important de mettre la personne en face de vous suffisamment à l'aise pour qu'elle se livre, mais sans oublier qu'une seule discussion ne peut pas être représentative de toute une relation de travail.

Pour finir, attention aux erreurs typiques à éviter comme le facteur sympathie qui ne signifie malheureusement pas toujours que le candidat est la bonne personne pour le poste (un article sur le sujet [ici](#)).