



Observatoire  
de la Métallurgie



**BOITE À**

**SAVOIRS**  
Box recrutement

LE COMPAGNON RH

# Sommaire de la Box Recrutement

## Boîte à outils

- 1 Formaliser mon attractivité
- 2 Définir mon besoin
- 3 Rédiger mon annonce attractive
- 4 Communiquer mon annonce
- 5 Rechercher des candidats-sourcing

**Etape 1:**  
**Je prépare**  
mon recrutement

- 6 Analyser et sélectionner les candidatures
- 7 Présélectionner par téléphone
- 8 Mener l'entretien de recrutement
- 9 Réaliser les prises de références
- 10 Décider après l'entretien de recrutement
- 11 Témoignage faire la proposition au candidat retenu

**Etape 2:**  
**Je réalise**  
mon recrutement

- 12 Organiser l'intégration
- 13 Réaliser la pré-intégration
- 14 Témoignage sur l'intégration

**Etape 3:**  
**J'intègre**  
mon collaborateur

## Boîte à savoirs

- Les essentiels de la marque employeur
- Les dispositifs d'aide au recrutement
- Les réflexes du recrutement
- Les principes réglementaires
- Le focus sur les compétences
- La sitographie pour un recrutement au top

- Le recrutement d'une personne en situation de handicap
- Le nouveau rapport au travail et au recrutement
- Les méthodes différentes de recrutement

- La période d'essai
- L'offboarding, gérer le départ

- ① **Fiche outil**    🗣️ **Podcast**    📖 **Fiche savoir**

### Les référentiels métiers de notre outil SIRH UIMM-FOEDERIS

- Le Jobboard industrie-recrute
- Le kit attractivité employeur de l'UIMM
- Guide et formulaire d'entretien professionnel (site observatoire)
- Guide transmission des compétences (site observatoire)
- Guide Gestion des compétences (site observatoire)
- Kit métier
- Diagnostic industriel & RH

PODCAST

LES ESSENTIELS DE

LA MARQUE EMPLOYEUR

[Cliquez pour écouter](#)

LE COMPAGNON RH

# Ce qu'il faut savoir sur les dispositifs d'aide au recrutement

## Le saviez-vous ?

De nombreuses aides nationales et régionales existent pour vous aider à :

- financer partiellement ou totalement votre besoin en recrutement
- recruter et intégrer votre future recrue

**Elles varient en fonction du public recruté, du type de contrat et de la région dans laquelle l'entreprise est située.**

## En quoi ça consiste ?

Il suffit d'identifier votre besoin, de prendre connaissance des critères d'éligibilité, de vous rapprocher des structures concernées qui accompagnent le public visé.

**Il existe des aides financières, des aides à la formation, des aides au recrutement et des aides pour le maintien et développement de l'emploi.**

## Qu'est-ce que ça va apporter ?

Double apport : financier et social (recruter des publics éloignés de l'emploi).

Aussi et surtout une souplesse dans la relation contractuelle et une ouverture à de **nouveaux dispositifs de recrutement.**

## La petite astuce

// Si le poste à pourvoir le permet, adaptez votre besoin en recrutement en fonction des aides qui existent puis rapprochez-vous de votre conseillère service entreprises de Pôle-Emploi. //



## Comment faire ?

**Laissez-vous guider !**

**Les aides nationales :**

Toutes les informations sont visibles sur le site de Pôle-Emploi  
<https://entreprise.pole-emploi.fr/aides-embauche/touteslesaides>

**Les aides régionales :**

Rapprochez-vous de :

- ▶ Votre UIMM
- ▶ Votre OPCO AR2i
- ▶ Le GEIQ Industries

Selon votre besoin, prenez soin de développer de bonnes relations avec les structures d'insertion professionnelle ou les écoles pour qu'elles vous guident dans le sourcing de candidats, le type de contrat adapté et vous apportent un appui administratif.

# Ce qu'il faut savoir sur les réflexes du recrutement

## Le saviez-vous ?

Dans votre démarche de **marque employeur**, l'expérience du-de la candidat-e représente un enjeu fondamental, que la relation avec le-la candidat-e se concrétise ou non. En tant que candidat-e, la qualité des **expériences vécues** au moment du processus de recrutement, conditionne d'ores-et-déjà sa future **expérience collaborateur** chez vous.

## En quoi ça consiste ?

Il est essentiel de soigner la qualité des échanges en adoptant une **posture idéale** dans les différentes étapes du recrutement. Pour ce faire, adoptez les bons réflexes !

### Les 7 réflexes :

1. Partir des attentes du-de la candidat-e
2. Faire preuve de curiosité pour creuser les doutes
3. Faire confiance à son intuition
4. Equilibrer l'échange, abandonner le rapport dominant-dominé
5. S'intéresser aux profils qui paraissent moins attractifs
6. Soigner la qualité des rencontres et des échanges avec le-la candidat-e
7. Être disponible pour répondre aux candidats-es

## La petite astuce

// Rappelez-vous de votre expérience en tant que candidat-e lorsque vous aussi, vous avez été recruté-e. Qu'avez-vous apprécié ? Qu'auriez-vous aimé améliorer ? //

## Qu'est-ce que ça va apporter ?

Une relation équilibrée afin d'instaurer une **relation de confiance** entre vous et le-la candidat-e. Il-elle sera davantage ouvert-e à exprimer ses attentes et vous pourrez mieux vérifier si il-elle correspond à votre besoin. L'objectif étant de trouver une adéquation parfaite entre le-la candidat-e et le poste à pourvoir.



## Comment faire ?

Recruter n'est pas une mince affaire et il faut identifier vos points d'amélioration en tant que recruteur-euse et ceux de votre processus de recrutement.

Pour améliorer votre posture, il est recommandé de vérifier après chaque recrutement si vous avez respecté les 7 réflexes. Formalisez-les en pense-bête ! A défaut, identifier la situation dans laquelle vous n'avez pas honoré le réflexe pour comprendre vos besoins et vous améliorer. Côté candidat-e, il est préconisé de solliciter leur avis par le biais d'un questionnaire de satisfaction après chaque phase réalisée dans le processus de recrutement. Les candidats apprécient donner leurs avis et vous obtiendrez des pistes pour mener vos actions en interne. Un dernier point à ne pas négliger pour maîtriser votre image employeur : faites toujours une réponse personnalisée lorsque le-la candidat-e n'est pas retenu-e.

# Ce qu'il faut savoir sur les principes réglementaires

## Le saviez-vous ?

Le recrutement, plus précisément l'offre d'emploi et l'embauche sont des domaines particulièrement bordés juridiquement. **Il est primordial de connaître et de respecter les principes réglementaires dans votre communication.**

## En quoi ça consiste ?

Les principes réglementaires sont connus par les candidats-es. On parle des **droits du candidat-e**.

## Qu'est-ce que ça va apporter ?

En tant que recruteur-se, vous devez accorder une vigilance accrue aux respects des droits du-de la candidat-e, tant dans la réalisation des étapes du recrutement, lors de l'entretien par exemple, que dans le stockage de ses données.

Dans le cas où vous faites participer un-e collègue à différentes phases du recrutement, vous êtes garant-e de l'image qu'il-elle va renvoyer à la personne (ses propos et attitudes). En cas de doute dans la posture d'un-e collègue, proposez-lui des simulations ou demandez-lui qu'il-elle vous raconte comment se sont déroulés ses précédents entretiens.

## La petite astuce

// Soyez vigilants sur les processus de recrutement et sur les méthodes de recrutement des partenaires de l'emploi avec lesquels vous collaborez. Certaines mauvaises pratiques pourraient dégrader votre marque employeur, in fine vous priver de certaines candidatures intéressantes. Les candidats-es ne font pas systématiquement la différence entre vous et votre partenaire de l'emploi. Restez attentif ! //

## Comment faire ?

**Laissez-vous guider !**

**Rappel :**

La discrimination: la loi reconnaît plusieurs critères discriminatoires dans le cadre de l'accès à l'emploi : Origine ; sexe ; mœurs ; orientation sexuelle ; identité de genre ; âge ; situation de famille ; grossesse ; caractéristiques génétiques ; particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ; appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ; opinions politiques ; activités syndicales ou mutualistes ; convictions religieuses ; apparence physique ; nom de famille ; lieu de résidence ; lieu de la domiciliation bancaire ; état de santé ; perte d'autonomie ; handicap ; capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/recruter-sans-discriminer-@/article.jspz?id=129681>

**L'indispensable :**

**Focus droits du candidat :**

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/offre-d-emploi-et-embauche-les-droits-du-candidat>

**Pour aller plus loin :**

**Focus RGPD :**

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/reglement-general-sur-protection-des-donnees-rgpd>

**PODCAST**

**LE FOCUS SUR  
LES COMPÉTENCES**

**Cliquez pour écouter**

# Ce qu'il faut savoir sur la sitographie pour un recrutement au top

## Le saviez-vous ?

Recruter demande de s'adapter constamment aux nouvelles réglementations, aux nouveaux enjeux professionnels, aux nouvelles méthodes et aux différents profils et personnalités qui constituent la société. Or, le temps vous manque grandement ! C'est pourquoi nous voulions vous partager la sitographie pour être au top du recrutement.

## En quoi ça consiste ?

La sitographie est la liste **des sites Internet, des blogs, des pages web** les plus suivis dans la sphère du recrutement et des ressources humaines.

## Qu'est-ce que ça va apporter ?

Nous vous avons concocté une sitographie sur-mesure comprenant les références web **les plus pertinentes, les plus actuelles voire innovantes** pour vous permettre de découvrir de nouvelles informations sur le recrutement, d'approfondir vos compétences et cerise sur le gâteau : **vous inspirer!**

## La petite astuce

// Certains articles peuvent vous paraître éloignés de votre contexte professionnel en raison du secteur d'activité, de la taille, de la culture néanmoins interrogez-vous sur comment appliquer et transformer une idée surdimensionnée pour l'adapter en partie dans votre entreprise ? //

## Comment faire ?

### Laissez-vous guider !

#### Les plus « coeur de métier » :

- ▶ Plateforme industrie-recrute : <https://www.lindustrie-recrute.fr>
- ▶ La fabrique de l'avenir : <https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/industrie>
- ▶ L'usine nouvelle : <https://www.usinenouvelle.com>

#### Les plus classiques :

- ▶ Myrhline : <https://www.myrhline.com>
- ▶ FocusRH : <https://www.focusrh.com>
- ▶ RHinfo : <https://www.rhinfo.com>

#### Les plus tendances :

- ▶ Welcome to the jungle : <https://www.welcometothejungle.com/fr>
- ▶ Hunteed : <https://blog.hunteed.com>
- ▶ Seekube : <http://blog.seekube.com>
- ▶ L'école du recrutement : <https://lecoledurecrutement.fr/blog>

**PODCAST**

**LE RECRUTEMENT D'UNE**

**PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP**

**Cliquez pour écouter**

# Ce qu'il faut savoir sur le nouveau rapport au travail et au recrutement !

## Le saviez-vous ?

La société en pleine transformation change radicalement le rapport au travail et ce d'autant plus avec la génération Z, comprenant les individus nés à partir de 1995. La valeur travail ne s'est pas altérée mais s'est modifiée. Dans les années 90, les individus vivaient pour travailler, désormais ils travaillent pour vivre ! Le travail n'est plus un marqueur social, ce n'est plus la valeur centrale pour ces jeunes, également pour certains individus appartenant aux autres générations.

## En quoi ça consiste ?

Nous pouvons comparer le nouveau rapport à l'entreprise à **une relation de couple** : chacun doit se plaire et faire des concessions. Le temps où le recruteur exerçait "ses pleins pouvoirs" et avait en quelque sorte, une «position de force» face au candidat, est révolu. Désormais l'entretien doit être un échange d'égal à égal et le rapport de "séduction" est unilatéral. Les candidats-es choisissent leur future entreprise. Ils ne l'intègrent pas, **ils s'y engagent !**

## La petite astuce

// Pendant le process de recrutement, invitez la personne à rencontrer l'équipe pour qu'elle puisse échanger avec des collaborateurs-trices en toute transparence et faire son propre choix. //

## Qu'est-ce que ça va apporter ?

2 effets en découlent: tout d'abord, la **génération Z** attend beaucoup moins de l'entreprise que les autres générations. Il ne s'agit plus d'un engagement inconditionnel de type dévouement au même titre que les générations précédentes. Deuxièmement, elle recherche davantage la **confiance en l'entreprise** que les générations précédentes. C'est un **engagement affectif et choisi**. Ce nouveau rapport au travail est sain et équilibré. Nous sommes dans une **relation de gagnant-gagnant**, chaque partie peut en tirer des bénéfices une fois que nous l'avons compris et que nous l'accueillons positivement.

## Comment faire ?

Plus que le métier en tant que tel c'est ce qui est autour qui prime : l'apprentissage, les relations, l'épanouissement.

Le métier, le-la collaborateur-trice pourra l'occuper ailleurs et en exercera probablement d'autres au cours de sa vie. Si il-elle vous rejoint c'est pour ce qu'il-elle va y trouver, apprendre, exercer et non pour l'étiquette qu'on va lui coller.

Mettez en avant ce qu'il-elle va apprendre chez vous, comment il-elle va s'épanouir et non uniquement ce que vous vous recherchez.

# Ce qu'il faut savoir sur les méthodes différentes de recrutement

## Le saviez-vous ?

L'entretien de recrutement classique et les tests d'aptitude, de personnalité ne semblent plus répondre aux attentes des candidats-es ni à celles des entreprises qui ont besoin d'être rassurées quant à leur décision et laisser plus de place aux profils hors du commun.

De nombreuses autres méthodes existent et sont pratiquées par d'autres entreprises.

## ► En quoi ça consiste ? ► Qu'est-ce que ça va apporter ? ► Comment faire ?

### ► Le recrutement collaboratif

Au lieu de gérer le recrutement de manière isolée, le faire en **mode collaboratif**.

Une méthode qui fait travailler différents-es collaborateurs-trices de l'entreprise dans le process de recrutement. Il peut s'agir d'un membre de l'équipe dans laquelle le poste est à pourvoir qui prend contact sur les réseaux sociaux avec une de vos cibles de recrutement. De permettre à la personne intéressée par le poste à pourvoir **d'échanger** en premier lieu avec des collaborateurs-trices de l'entreprise avant de poursuivre le processus. De plus, de demander aux collaborateurs-trices de **choisir, recruter leur futur-e collègue** sur la base d'un entretien de recrutement ou de la présentation de votre short list de candidats-es.

## La petite astuce

|| Pour que le-la candidat-e soit dans un échange de confiance, informez-le-la de la méthode de recrutement pour laquelle vous allez opter avant le rendez-vous. Pensez aussi à lui communiquer l'ensemble des étapes du processus de recrutement et les personnes rencontrées. ||

### ► Les lieux hors du commun

Passer un entretien de recrutement dans la salle de réunion ou dans le bureau de son manager n'est pas une surprise pour le-la candidat-e et est un rituel pour l'entreprise. Afin de **changer de dynamique** et surtout d'apprécier le-la candidat-e en termes de valeurs, comportements, optez pour un lieu **moins conventionnel**. Pensez aux espaces de coworking de votre région, aux halls d'hôtel où il est très facile de s'isoler, aux salons de thé dans les musées. Et si vous aimez vous différencier proposer à la personne d'aller **marcher** ! La marche est un formidable levier d'échange et **d'authenticité** !

### ► Le serious game

A l'origine conçu pour former les salariés en interne, il vient s'ajouter aux outils classiques du recrutement. Le serious game est un **jeu de rôle** fondé sur des mises en situation. Le -la candidat-e est placé-e dans une situation concrète directement inspirée du quotidien de l'entreprise. Le recruteur observe ses réflexes, ses réactions aux différents rebondissements et évalue la pertinence de ses décisions. Il peut être réalisé également sous forme d'enquêtes, de jeu de piste au sein de l'entreprise.

### ► L'escape game

Un jeu d'évasion importé du Japon basé sur la résolution d'énigmes grandeur nature faisant appel à des **compétences collectives et individuelles**. Il exige une grande préparation et un investissement.

# Ce qu'il faut savoir sur la période d'essai

## Le saviez-vous ?

La période d'essai permet de valider l'adéquation professionnelle, culturelle et comportementale et surtout de se projeter dans l'avenir. La période d'essai n'est pas obligatoire.

## En quoi ça consiste ?

Cette période de **test** a une durée encadrée par la loi, qui varie en fonction du type de contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai est également soumis à **réglementation**.

Retrouvez les informations légales sur :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/la-periode-d-essai>

## Qu'est-ce que ça va apporter ?

Cette période est l'opportunité pour l'entreprise et le-la collaborateur-trice de se faire **leur avis** sur la continuité de la collaboration et de se donner les moyens d'y parvenir.

Des doutes lors de la période d'essai doivent être levés ! Aujourd'hui de nombreuses entreprises considèrent cette période comme administrative et légale; or c'est **une chance** pour les deux parties de mieux se connaître et de mettre en place les bonnes conditions de leur collaboration. Cette période d'essai doit être gérée et **animée**.

## La petite astuce

Si la période d'essai n'est pas concluante et qu'une des deux parties y met fin, reprenez que cette personne qui a connu votre entreprise, en est un-e futur-e ambassadeur-riche ! Il-elle parlera à son entourage, à son réseau professionnel de votre entreprise, alors autant que ça soit en positif ! La fin d'une période d'essai est à soigner (Cf. Podcast «Offboarding - gérer le départ»).



## Comment faire ?

La période d'essai est en concomitance avec la période d'intégration de la personne. Une intégration organisée, jalonnée par différentes étapes et par des temps d'échange permet de rendre la période d'essai riche et constructive pour les deux parties (cf. Boîte à outils pour recruter- « Organiser l'intégration »). **3 entretiens** peuvent être réalisés par le-la manager concernant la période d'essai :

- ▶ L'entretien de **renouvellement** de la période d'essai si une des deux parties a besoin de temps supplémentaire pour évaluer la future collaboration
- ▶ L'entretien de **validation** de la période d'essai
- ▶ L'entretien de **non validation** de la période d'essai

PODCAST

L'OFFBOARDING

GÉRER LE DÉPART

Cliquez pour écouter

LE COMPAGNON RH