



Performance  
Bretagne

Ressources humaines +

# 47

## QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

# COMMENT ATTIRER LES CANDIDATS DANS MON ENTREPRISE ?

## LES PROBLÉMATIQUES DU DIRIGEANT

Vous avez besoin de recruter sur des postes-clés mais vous vous sentez démuni face à la pénurie de candidats ? Vous souhaitez améliorer vos pratiques de management du quotidien pour fidéliser les nouveaux collaborateurs ?

### ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS : UN ATOUT POUR MON ENTREPRISE

#### 1 | DÉFINIR PRÉCISÉMENT VOTRE BESOIN

Un recrutement réussi nécessite que le besoin soit clairement défini en fonction des compétences d'aujourd'hui et de « demain ». C'est une étape fondamentale et un gage d'objectivité et de professionnalisme. Décrivez clairement et précisément : les fonctions, missions-activités responsabilités et priorités. Bien définir le poste aidera ensuite à conduire l'entretien de recrutement puis à répondre aux questions des candidats.

#### 2 | FAVORISER LE SAVOIR « VIVRE » DANS VOTRE ENTREPRISE

Les compétences techniques ont été longtemps les qualités les plus recherchées. Désormais, vous devez aussi identifier puis valoriser les compétences comportementales (ou interpersonnelles) pour en faire un levier de motivation et de performance pour votre entreprise. Confiance en soi, esprit d'équipe, sens de l'organisation... sont des talents indispensables. En entretien, vous aurez à juger les capacités du candidat : saura-t'il se remettre en cause ? S'adapter à la fonction et à l'entreprise... Le savoir-être influence la manière dont on exerce sa fonction.

#### 3 | VALORISER L'ADN DE VOTRE ENTREPRISE

Développez votre offre RH à travers des messages attractifs, des actions concrètes : pages RH sur votre site, présentation des métiers dans les écoles et forums, expériences collaborateurs et stagiaires, cooptation, visite d'entreprise. Vous pourrez ainsi attirer de nouveaux talents mais également fidéliser ceux qui sont déjà en poste.

### TÉMOIGNAGES

#### Se former et se préparer pour les entretiens

« Je ne suis pas à l'aise en entretien, alors je parle beaucoup de moi et de mon entreprise. Je mobilise trop la parole et au final, je ne pose pas beaucoup de questions aux candidats : cela m'a conduit à faire quelques erreurs de recrutement. Avec l'aide de la conseillère CCI, j'ai travaillé sur la préparation et les différentes étapes pour mener à bien mes entretiens de recrutement. C'était très concret. J'ai appris à être plus efficace, à distinguer les questions qui ont des répercussions sur la qualité de l'échange. J'ai travaillé sur l'écoute active. Mes entretiens suivent désormais des étapes qui me permettent d'obtenir des informations précises pour faire le bon choix. »

Entreprise du bâtiment – 90 salariés

#### Intégrer : un acte fort de management

« L'intégration ne s'improvise pas, c'est un acte de management et de RH. Quelques jours avant son arrivée, j'envoie au nouvel arrivant un message personnalisé de bienvenue. Je l'informe sur son horaire d'arrivée, le nom de la personne qui va l'accueillir, je lui donne des informations pratiques... C'est une vraie réussite car ce nouveau salarié se sent d'emblée intégré à une équipe et attendu sur son poste. »

Entreprise de restauration – 12 personnes

## DES MOYENS SIMPLES POUR ATTIRER LES TALENTS DANS SON ENTREPRISE

### 1 | DÉFINIR SON BESOIN

Dans près de 30% des cas, les entreprises font part d'une inadéquation du candidat au profil recherché. Une première mesure : définir de manière très précise le poste à pourvoir. Cela permettra de décourager les candidatures inadaptées et motiver les refus pour les candidats non retenus. Si le poste existe déjà, surtout pas de copier-coller, il faut s'informer sur ce qui est fait réellement par la personne qui occupe le poste. Avant de vous lancer sur l'annonce et le sourcing, réfléchissez sur la personne dont vous avez réellement besoin, votre organisation et vous-même. Questionnez-vous, exprimez-vous clairement sur quelques points : qu'est-ce qui a vraiment de la valeur dans l'entreprise ? Qu'est-ce que le candidat devra maîtriser techniquement ou apprendre très vite ? Quelles tâches techniques lui seront confiées ? Quelles seront ses relations (clients, partenaires...) ?

### 2 | RÉDIGER LES ANNONCES DE MANIÈRE EFFICACE

Adressez-vous au candidat avec des mots qui vous sont propres, parlez de votre entreprise et de vos équipes, en valorisant ce qui se fait de bien et de différent des autres entreprises de votre secteur. Vous pouvez parler également de vos valeurs. Donnez des éléments objectifs et clairs : missions, activités, compétences, formation, lieu, rémunération. N'oubliez pas également de décrire la manière dont il faut candidater, le délai, et de donner le nom d'un référent, d'un contact. Vous personnalisez ainsi votre recrutement et vous valorisez en même temps l'image de votre entreprise.

### 3 | LE SOURCING INTERNE ET EXTERNE

Recruter, c'est aussi parfois au sein de sa propre entreprise. La personne idéale ne se trouve pas nécessairement à l'extérieur. Recrutez en interne, c'est aussi prouver à vos collaborateurs que l'entreprise est actrice en terme de progression professionnelle. Si vous cherchez en externe, les possibilités sont nombreuses : annonces, site web de votre entreprise, Pôle Emploi, cabinets, groupements d'employeurs, APEC, réseaux sociaux, sites spécialisés, job boards... Au fil de vos recrutements, vous devez créer un «vivier de candidatures». Restez en contact avec les candidats «prometteurs» ; vous entretenez ainsi un sentiment d'appartenance et en cas de besoin vous pouvez proposer un poste à quelqu'un que vous connaissez déjà. Enfin, il est important de répondre rapidement aux internautes qui peuvent déposer des appréciations sur votre entreprise. Une action corrective rapide vous donnera de la crédibilité et rendra moins fréquente les notations négatives.

## ALLER PLUS LOIN

- Portail d'information pour les TPE : <https://www.mon-entreprise.bzh/>
- PME face aux difficultés de recrutement BPI France/ Le Lab : <https://www.bpifrance-lelab.fr>
- Comment manager au quotidien (QRH 40) ; Comment fidéliser mes salariés (QRH 42) : [www.bretagne.cci.fr](http://www.bretagne.cci.fr)
- Enquête de conjoncture CCI Ille-et-Vilaine : <https://www.ille-et-vilaine.cci.fr/economie-et-territoires/chiffres-cles-de-l-economie/enquetes/conjoncture>

## DÉVELOPPEZ VOS COMPÉTENCES EN RH ET MANAGEMENT

Retrouvez les 46 fiches précédentes de Questions Ressources humaines téléchargeables gratuitement sur le site [www.bretagne.cci.fr](http://www.bretagne.cci.fr).

## VOUS SOUHAITEZ UN ACCOMPAGNEMENT RH PERSONNALISÉ

Contactez :



### Patricia Diot-Texier

Conseillère ressources humaines pour l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan  
[pdiot-texier@ille-et-vilaine.cci.fr](mailto:pdiot-texier@ille-et-vilaine.cci.fr)  
T. 06 75 65 21 67



### Gisèle Kermarec

Conseillère ressources humaines pour le Finistère et les Côtes d'Armor  
[gisele.kermarec@bretagne-ouest.cci.bzh](mailto:gisele.kermarec@bretagne-ouest.cci.bzh)  
T. 06 24 26 60 71

un dispositif



PBRH+, le levier RH de la performance de votre entreprise vous propose un diagnostic, un plan d'action RH, deux journées de formation en management et RH ainsi que deux journées de conseils personnalisés.

