



RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS

Un atelier pour sortir des sentiers battus et choisir le bon candidat

Bilan des ateliers

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 1 : avant le recrutement



Objectifs :

- Adapter nos pratiques de recrutement aux attentes des nouvelles générations,
- Mettre en avant les leviers d'attractivité d'une annonce.

Méthode : brainstorming, travail en sous-groupe et présentation

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER



- Repenser le besoin
- Mobiliser les bons acteurs
- Anticiper et planifier



- Titre clair, vivant et engageant
- Présenter les missions de manière concrète et réaliste
- Humaniser le ton
- Diversifier les canaux de diffusion



- Rassurer les candidats
- Annoncer le déroulement du recrutement
- Afficher la rémunération
- Valoriser les avantages du poste

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 1 : avant le recrutement

Une nouvelle vision du recrutement

- Recruter ne se limite plus à combler un poste vacant, c'est **bâtir une relation durable**

Des piliers essentiels

- Transparence
- Écoute
- Engagement
- Adéquation aux valeurs

Une démarche en 4 temps

- Réflexion en amont
- Rédaction soignée des offres
- Communication adaptée
- Organisation collaborative du processus

Les bénéfices

- Plus d'attractivité
- Meilleure efficacité
- Fidélisation renforcée



RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 2 : de la sélection des candidats au choix final



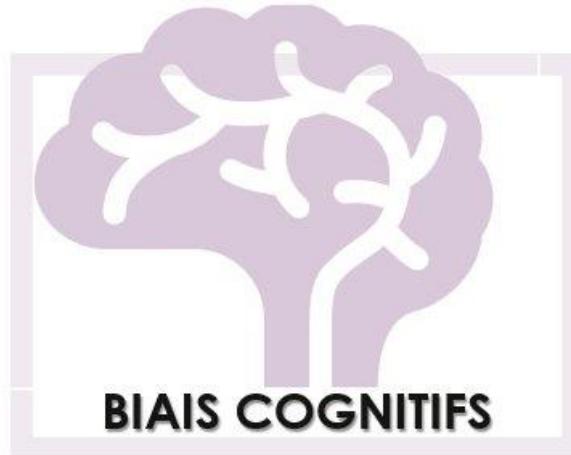
Objectifs :

- Comprendre les biais cognitifs,
- Améliorer l'expérience candidat après avoir identifié les irritants,
- Co-construire des pistes concrètes applicables dès demain.

Méthode : quiz, présentation et travail en sous-groupe

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 2 : de la sélection des candidats au choix final



correspondent à des jugements rapides ou subjectifs qui peuvent influencer négativement l'évaluation des candidats.

Plusieurs types de biais :

- La 1ère impression,
- Les stéréotypes et préjugés,
- Ceux liés au processus d'entretien,
- Ceux liés à la communication,
- Les biais organisationnels.



est une perception globale qu'un postulant développe tout au long du parcours de recrutement, depuis la découverte de l'offre jusqu'à la décision finale.

Une expérience candidat soignée :

- Renforce l'attractivité de la structure,
- Augmente les chances de fidéliser les meilleurs talents,
- Contribue à préserver et améliorer la réputation de l'employeur, même auprès des candidats non retenus.

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 2 : de la sélection des candidats au choix final

Les plans d'action retenus



Des actions concrètes à appliquer dès demain :

- Communication claire et régulière à chaque étape du processus (accusés de réception, offre avec période d'entretien)
- Retour constructif, même en cas de refus, pour laisser une impression positive et respectueuse
- Diversifier les jurys et obtenir un regard croisé

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 2 : de la sélection des candidats au choix final

Les plans d'action retenus



Une pratique à changer/corriger :

- Des délais trop longs
- Avoir une procédure de recrutement et ne pas la respecter
- Limiter le nombre de membre de jury
- Recruter par dépôt

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 2 : de la sélection des candidats au choix final

Les plans d'action retenus



Une expérimentation à mener :

- Tester des entretiens structurés et standardisés avec des grilles d'évaluation objectives pour réduire les biais
- Monter des actions de formation spécifiques pour les membres des jurys
 - Parité du jury pour limiter les biais cognitifs
 - Deuxième entretien sur site avec l'équipe

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

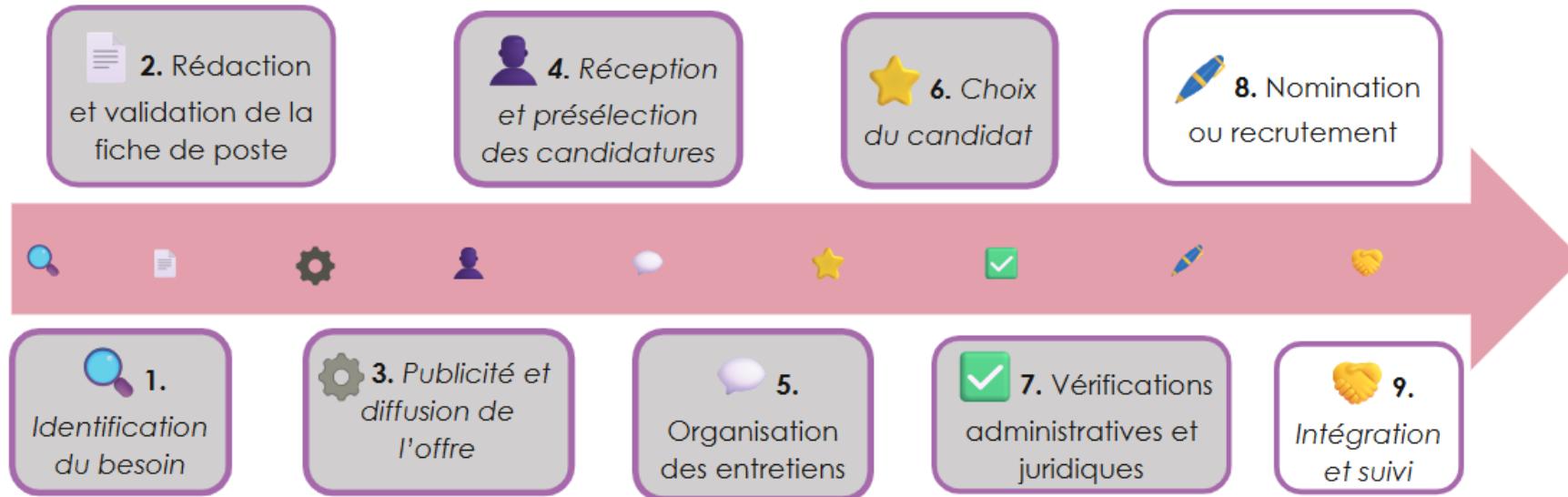
Axe 2 : de la sélection des candidats au choix final

Les ressources

- [Liste des biais cognitifs](#)
- [Les erreurs que tout le monde fait en entretien d'embauche](#)

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 3 : l'après recrutement



Objectifs :

- Définir les étapes importantes de l'après-recrutement,
- Comprendre les raisons pour lesquelles il est important de soigner l'après recrutement, notamment pour la génération Z,
- Proposer des actions concrètes et innovantes.

Méthode : brainstorming, travail en sous-groupe

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 3 : l'après recrutement

Les étapes importantes de l'après recrutement :



Annonce de la nouvelle



Notification du recrutement par écrit



Accueil de l'agent

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 3 : l'après recrutement

Pourquoi soigner l'après recrutement ?



- Rassurer
- Fidéliser
- Motiver
- Créer du lien
- Démontrer les valeurs de la collectivité

➤ **Un mauvais accueil ou un sentiment de flou dans est l'une des premières causes de départ dans les 3 à 6 mois suivant l'embauche.**

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 3 : l'après recrutement



Les « actions innovantes » pour annoncer le recrutement à l'agent



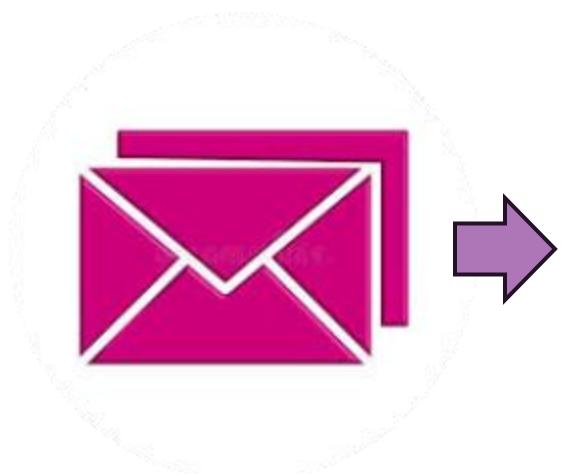
- Annonce par visio avec élus, N+1, chacun met l'accent sur les compétences de l'agent
- Capsule vidéo pour l'annonce de bienvenue
- Annonce sur le compte réseau social de l'agent
- Annonce en chantant (génération par IA)

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 3 : l'après recrutement



Les « actions innovantes » pour notifier le recrutement par écrit



- Personnalisation manuscrite du courrier par le N+1, parrain
- Joindre au courrier une photo de l'équipe
- Ajouter au courrier un témoignage d'un collègue
- Indiquer qu'une surprise préparée par l'équipe l'attend le jour de son arrivée
- Faire-part de recrutement
- Organisation de la première journée, de la première semaine

RÉINVENTEZ VOS RECRUTEMENTS : BILAN DE L'ATELIER

Axe 3 : l'après recrutement



Les « actions innovantes » pour accueillir le nouvel arrivant



- Casque de réalité virtuelle pour découvrir les services
- Chasse au trésor, jeux de piste ou autre jeu pour découvrir les lieux et/ou les collègues
- Entretien avec le RH au bout d'un mois pour rapport d'étonnement
- Livret d'accueil interactif avec vidéo, liens, outils, transports...
- Portrait de l'agent par l'agent (portrait chinois)
- Immersion dans plusieurs services et/ou métiers
- Walk and talk pour découvrir la raison d'être du poste et présentation de la collectivité en marchant

CRET

CONFÉRENCE RÉGIONALE DE
L'EMPLOI TERRITORIAL
DE **NORMANDIE**



COOPÉRATION CENTRES DE GESTION NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Merci de votre attention