



LA BONNE PERSONNE À LA BONNE PLACE AU BON MOMENT

Un défi majeur pour l'employeur ET le collaborateur

Laura LIMBEROPOULOS

CHU UCL Namur s.p.a., Av. Ste-Anne 6, Thénasse, 1 - B-5130 Namur (Belgique)

Dinant • Godinne • Sainte-Elisabeth

Présentation



Laura Limberopoulos
Cheffe du Service recrutement & sélection/employer branding
@ CHU UCL Namur & Coach professionnelle - Formatrice -
Consultante @Isorropia ★



CHU UCL Namur



Hermann Brain Dominance
instrument



Laura Limberopoulos | 2



Mini sondage au sein de l'assemblée



SOMMAIRE :



1. Pourquoi est-ce un défi majeur de recruter la bonne personne à la bonne place au bon moment ?



1. Recrutement & Sélection : défi majeur pour l'employeur



1. R&S : défi majeur pour l'employeur

- **Élément central** à prendre en considération et concourt à la rentabilité et au succès de l'entreprise.
- « **Sélection adéquate** du personnel fait partie des investissements les plus profitables des entreprises » (Smith, Gregg & Andrews, 1990, p.2)

1. R&S : défi majeur pour le collaborateur

- Alignement par rapport à ce qu'il **est** et ce qui le **motive**

= collaborateur **satisfait**

= collaborateur **engagé**

= collaborateur **performant**

5 principaux leviers de motivation :



2. MOYENS/OUTILS PRATIQUES pour recruter & sélectionner



2. MOYENS/OUTILS PRATIQUES pour recruter

CLASSIQUES

- Offre d'emploi
- Job day, salon emploi
- Cabinet de chasseurs de tête
- Vidéo
- Recommandation

DISRUPTIFS

- EVENT VIP (Capitainerie à Namur avec chef étoilé) – infirmiers bloc opératoire
- Jeu télé « Emission Septante et Un spécial Infirmier.e »
- Vidéo – Dance challenge aide-soignante
- Programme ambassadeurs
- Campagne de recrutement

3 TIPS pour une offre d'emploi attractive

- **Courte & langage adapté** à votre cible
- Poster sur les **bons canaux**
- **Témoignage d'un collaborateur** (projet commun, de son expérience de travail, de l'ambiance, du sens donné à son travail)

2. MOYENS/OUTILS PRATIQUES pour sélectionner

CLASSIQUES

- Entretien de sélection
- Test de connaissances
- Test d'aptitudes
- Questionnaire de personnalité, leadership, motivationnel, ...
- Jury de sélection

DISRUPTIFS

- Sélection par l'équipe avec la démarche appréciative
- Escape game

Vidéo



04 - Bref. J'ai passé un entretien de recrutement..mp4

L'entretien de sélection : outil le + utilisé et parfois le seul pour sélectionner

- Sélectionner un candidat suppose :
 - une prise de décision risquée puisqu'il s'agit
 - d'une procédure mettant en jeu le psychisme humain.
- Pour diminuer ce risque :

IMPORTANT

Utiliser des procédures de sélection rigoureuses et garantissant le plus d'objectivité possible

L'entretien de sélection

= **Outil** qui permet de ?

Pour le recruteur et manager :

- Rassembler un **maximum d'informations** sur :
- **expérience professionnelle,**
- **Motivations et attentes,**
- **aspirations futures**
- **ses compétences**

en vue de vérifier sa **capacité à remplir au mieux la fonction**

3 TIPS pour réaliser un bon entretien de sélection

- Poser des **questions ouvertes** (la question à 1 million ?)
- Interroger le candidat sur **ses expériences et comportements passés** : bons indicateurs du comportement futur → entretien basé sur les compétences
- Être conscient de ses **propres biais cognitifs**

BREF : formez-vous à l'entretien structuré/ Méthode STAR et pratiquez !



Quelques exemples de biais cognitifs

- Première impression
- Effet de Halo / Horn
- Effet similaire au recruteur
- L'affect
- Caractéristiques extérieures du candidat
- Expérience du candidat
- ...

NE PAS JUGER TROP VITE !

<https://www.youtube.com/watch?v=UP8NRgWtPaE>

3. MOYEN STRATEGIQUE



3. MOYEN STRATEGIQUE



3. MOYEN STRATEGIQUE



MARQUE
EMPLOYEUR

Contexte actuel :
pénurie → guerre des talents





CONCLUSION

- **Recruteur = métier à part entière donc formation indispensable** pour sélectionner de bons candidats p/r au poste à pourvoir
- **Erreur de casting évaluée à une perte de 6 mois à 1 an.**



IV. Conclusion

- Le personnel est le **premier capital** d'une organisation
- Une organisation se différencie par la qualité des Hommes qui la composent
- **Enjeu stratégique** pour toute organisation
- Le recrutement n'est pas seulement **un coût** pour l'entreprise mais **un investissement**

« Poser les bonnes questions demande autant de talent que de donner les bonnes réponses »

(R. HALF)