



Gérer les Ressources Humaines

Séminaire 3

30 mars 2007



Objectifs

- Évaluer vos valeurs professionnelles et réfléchir sur l'emploi qui pourrait être le plus adéquat
- Comprendre la logique derrière le recrutement et la sélection
- Apprendre comment postuler pour un emploi



Valeurs personnelles

- Vie professionnelle
- Finances
- Vie familiale
- Dimension sociale
- Vie communautaire
- Dimension spirituelle
- Dimension physique
- Dimension intellectuelle

(SHO, 2007)



Recruter aujourd'hui (1/2): La recherche des candidatures

Les 5 sources principales pour le recrutement aujourd'hui

1. Internet
2. Recommandations internes
3. Site Internet d'entreprise
4. Recrutement dans les écoles/ universités
5. Chasseurs de tête

Les sources principales en 1999 (HR Benchmarking Survey)

1. Annonces internes
2. Recommandations internes
3. Journaux locaux
4. Internet
5. Agences de placement



Recruter aujourd'hui (2/2) : Le profil des candidatures

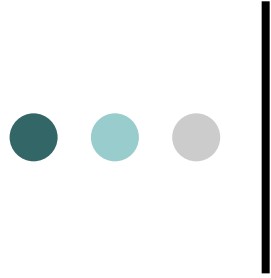
- Entre 1995 et 2001, on a pu observer dans la communication des entreprises aux étudiants de l'université de Genève (Hammer, 2001) :
 - ↘ exigences pour les compétences techniques (et linguistiques)
 - ↗ des compétences sociales et personnelles
 - personnes motivées, ambitieuses, et voulant s'engager dans l'entreprise
 - responsabilisation des individus



Méthodes de la sélection

Validité, coût et acceptabilité des méthodes d'évaluation

Méthodes	Validité	Coût	Acceptabilité
Essai professionnel	Forte	Élevé	Très bonne
Tests d'aptitudes	Forte	Faible	Bonne
Centres d'évaluation	Forte	Élevé	Très bonne
Test de fonctionnement	Forte	Faible	Bonne
Cognitive	Moyenne	Moyen	Bonne
Biodata	Moyenne	Faible	Faible
Tests de personnalité	Moyenne	Moyen	Forte
Entretiens structurés	Faible	Moyen	Forte
Entretiens non structurés	Faible	Faible	Moyenne
Questionnaires d'intérêt	Aucune	Moyen	Bonne
Graphologie			



Entretien de recrutement: pour quoi?

● ● ● | Pour répondre aux questions:

- Le candidat, est-il capable d'effectuer le travail?

Can the candidate do the job?

- Le candidat, sera-t-il capable d'exécuter le travail?

Will the candidate do the job?

- Le candidat, sera-t-il adapté à l'organisation?

How will this candidate fit into the organization?



Les compétences

- **Savoir** (knowing)

Exemple: diplôme de BA en Gestion d'Entreprise

- **Savoir – faire** (doing)

Exemple: gestion de relations avec les clients, aptitudes numériques

- **Savoir – être** (being)

Exemple: confiance en soi, adaptabilité



Comment répondre aux questions

Question: Décrivez une situation dans laquelle vous avez démontré votre aptitude au leadership

○ **P: Problème**

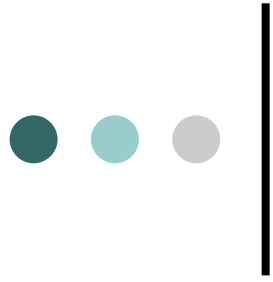
Pendant le travail en équipe (*décrivez le projet*), nous avons rencontré une situation de démotivation de deux membres.....

○ **A: Action**

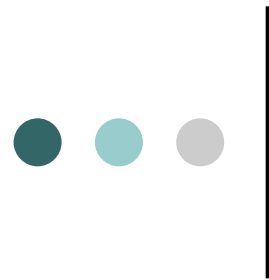
J'ai décidé d'essayer d'impliquer ces deux personnes par (*décrivez le comment*)...

○ **R: Résultats**

Avez-vous réussi à impliquer ces deux personnes, comment avez-vous réussi le projet?



Le CV et la lettre de motivation



Conclusions

- Moi \Leftrightarrow Organisation
 - Quels sont mes valeurs et mes compétences?
 - Quels sont les valeurs et les attentes de l'organisation?
- Processus de sélection reste subjectif (biais); donc important de comprendre les règles de jeux.