

Rapport de discussion n° 11

**Sujet :**

|  |
| --- |
| **Comment valoriser les motivations & valeurs des candidats & collaborateurs** |

Les 3 verbes de la discussion

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Reconnaître** | **Aligner** | **Structurer** |

|  |  |
| --- | --- |
| Initiateur – Initiatrice du sujet | Brice ANTOINE |

|  |  |
| --- | --- |
| Participants de la discussion | CélineCélineJulienCarolineNancyBrice |

Discussions / Éléments importants :

|  |
| --- |
| Enjeu de recruter au-delà des compétences, pour sécuriser la réussite du recrutement et l’engagement du collaborateur**Qualifier les valeurs et motivations en repensant l’entretien :*** Mesurer le « Fit » avec le candidat lors de l’entretien de visu
* Limiter les biais et ouvrir ses perspectives en faisant participer la future équipe du candidat
* Développer une approche à 360° en intégrant la perception de différents interlocuteurs (peut être fait en amont)
* Faire évoluer les questions : Demander quels sont les drivers du candidat, ce pourquoi il va se lever le matin
* Sortir du cadre classique : prendre un verre avec le candidat, entretien dans un lieu décalé, réalisation de jeux et mises en situation

**Comment structurer cette approche ? La rendre scalable & déployable au cours du parcours collaborateur ?*** Former les collaborateurs et managers sur les soft skills et les motivations, pour ne pas être dans le jugement,
* Développer des communautés de valeurs : Permettre au collaborateur de les exprimer,
* Poser des questions comportementales / situationnelles
* Par le jeu, avec des mises en situation (laser-game pré-entretien)
* Avoir une discussion plus ouverte avec le candidat
* Question du référentiel : Définir un socle commun pour qualifier les valeurs et motivations

Développer la reconnaissance :* Par des feedbacks entre pairs, avec les managers,
* Open badges
* Prise en compte des motivations personnelles, mise en valeur des projets personnels
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Quelles ressources pour nourrir la discussion ?(livres, sites internet, articles, …) | Solutions des Open BadgesOutils de réalisation de feedbacksDes apps existantes : emage-me |

Proposition d’action :

|  |
| --- |
| **Faire évoluer les entretiens de recrutement*** Enrichir sa vision des motivations et valeurs hors entretien (par des jeux, mises en situations, lieu décalé)
* Développer une vision 360° du candidat : Faire participer sa future équipe, capter des feedbacks et recommandations
* Aider le candidat à valoriser sa singularité (projets perso, talents cachés, soft skills, ce qui le fait lever le matin)

**Développer la reconnaissance** * En impliquant les équipes : Mentorat interne, feedbacks entre pairs
* Valoriser les valeurs et motivations par des éléments tangibles : open badges
* Valoriser et mettre en avant les projets personnels poussés par les collaborateurs, sans obligation
 |



