

## Recruter en 2022 : comment concilier vision, digitalisation et expérience humaine?

L'objectif de la formation est de mettre les départements RH et directeurs de département en capacité de recruter des personnalités et non plus des compétences.

Le postulat, c'est que les compétences s'acquièrent; il importe donc de recruter des personnalités, c'est-à-dire des personnes qui partagent les valeurs de l'organisation et qui peuvent s'impliquer pour réaliser une vision. Il s'agit donc de connaître (ou d'établir) la vision et les valeurs de l'organisation et, à partir de là, d'aligner les fonctions, rôles et responsabilités et, enfin, de trouver les personnes qui adhèrent à l'organisation.

En plus du fait de recruter des personnalités et non des compétences, d'autres aspects sont à prendre en compte.

Les nouvelles générations ne sont plus "fidèles" à leur employeurs. En plus, ce sont tous des digital natives. Ils fonctionnent davantage de façon collaborative. Et sont très centrés sur leur propre bonheur, leur équilibre de vie, leurs valeurs.

---

Il importe donc d'adapter la procédure pour tenir compte de ces éléments.

1°/ L'employeur doit devenir attrayant, utiliser des méthodes de recrutement 'modernes' et 'jeunes', et en même temps, ces méthodes doivent lui correspondre. Cela relève de la politique de communication (employer branding)

2°/ Le candidat peut rencontrer plusieurs membres de l'équipe, faire en test 'en live' de ce que serait sa fonction avec ses collaborateurs (le candidat vit l'expérience de ce que serait son métier et de la façon dont il utiliserait son temps).

3°/ Embaucher et intégrer : on va soigner l'onboarding, inclure le nouveau dans l'équipe, etc. Le recrutement se prolonge dans au-delà de la signature d'un contrat.

