



Comment valoriser efficacement nos candidats ?

Pourquoi en parle-t-on ?

Certains recruteurs attendent du conseiller, **qu'il accompagne les candidatures proposées**, d'éléments complémentaires facilitant le choix d'un candidat.

De quoi parle-t-on ?

La valorisation de profils à **mettre en valeur les atouts et les écarts, d'une sélection de candidats**, auprès de l'employeur.

L'intérêt et la disponibilité du candidat pour le poste sont **vérifiés** en amont. **La présentation des profils est donc argumentée.**

Situation pratique

Monsieur FOYRCADÉ vient de reprendre une concession automobile et souhaite recruter pour la première fois un vendeur confirmé. Il me contacte et me demande de **lui présenter des candidats que je connais**.

Sachant qu'une formation dans le domaine de la vente, s'est achevée le mois dernier, **je m'engage** à lui présenter de façon ordonnée, des candidats, dont j'ai **vérifié l'intérêt et la motivation pour le poste**.

Enjeu

Garantir une posture cohérente entre l'attente, le service annoncé et le service rendu à l'employeur.

Pratique de référence du conseiller :

Je présente à mon interlocuteur le marché du travail, pour qu'il prenne conscience des opportunités ou difficultés de son recrutement

- Je négocie avec l'employeur les prérequis indispensables et les critères complémentaires pour occuper le poste, le nombre de candidatures à lui présenter (3 à 5 postes).**
Je lui précise les points d'étape et fixe les dates de suivi (1 à 3 jours entre chaque échange)
- J'enregistre ou modifie une offre en sélectionnant la modalité « valorisation » et prépare ma grille de valorisation des candidatures**
- Je traite les candidatures :**
 - Je sélectionne les profils conformes aux prérequis, puis aux critères complémentaires, en utilisant la grille de valorisation.
 - Je contacte chaque candidat pour m'assurer de sa disponibilité et de son intérêt. J'identifie ses motivations pour le poste.
 - Je valorise chaque candidature, par une argumentation de ses atouts et motivations par rapport à l'offre.
 - J'effectue une priorisation des profils.
- Je présente de vive voix et accompagne auprès de l'employeur, les 3 à 5 profils retenus**
- Je lui adresse ceux ayant retenus son attention au cours de l'échange**
- Je contacte l'employeur dans les 2 à 3 jours suivants, comme convenu :**
 - S'il n'a pas eu le temps de joindre les profils proposés, je fixe une nouvelle date dans les jours à venir.
 - S'il a contacté les candidats présentés et que l'un des deux poursuit le processus de recrutement, je reste en contact régulier, jusqu'à la fin du recrutement.
 - Si aucun des candidats présentés ne lui convient, je renégocie les critères de l'offre et procède à une nouvelle recherche ou propose une mesure d'adaptation pour appuyer les profils plus éloignés.