

1 minute 1 tuto

COMMENT RECRUTER UN PROFIL ATYPIQUE ?



Quand on est recruteur, ce n'est pas toujours facile de promouvoir un **profil atypique** .

On peut faire face à des peurs de la part des clients (internes ou externes)

Voyons ensemble ce qu'on peut faire concrètement!



Préjugé 1

"Il n'est pas
un peu
instable?"



1- "Il n'est pas un peu instable?"

Exemples de profils:

Un candidat qui a souvent changé d'entreprises, ou qui s'est arrêté de travailler pendant un moment.

Ce que ca cache:

- La peur d'un engagement faible
- La peur du côté prétendument "indépendant" et la difficulté à le manager



1- "Il n'est pas un peu instable?"

QUE FAIRE?

Coté candidat:

-Relever des exemples qui montrent le rapport du candidat à la hiérarchie, et au travail collectif.

Coté client:

-Lui proposer de suivre avec lui la période d'essai du candidat
-Mettre en avant les motivations profondes du candidat



Préjugé 2

"Elle va
s'ennuyer"



2- "Elle va s'ennuyer"

Exemples de profils: une candidate qui a eu des expériences diversifiées ou "sûr-diplômée"

Ce que cela cache:

-La peur de faire beaucoup d'efforts pour rien (formations...)

-une non compréhension du marché actuel (ou les parcours sont de moins en moins linéaires)



2- "Elle va s'ennuyer"

QUE FAIRE?

Coté candidate:

- Evaluer ses motivations profondes pour voir si ca match avec le poste.
- Mettre en perspective les possibilités d'évolution.

Coté client:

- Travailler avec lui un plan de développement.
- Souligner la valeur ajoutée d'un profil expérimenté



Préjugé 3

"Il n'a pas
d'expérience"



3- "Il n'a pas d'expérience"

Exemples de profils: un candidat en reconversion ou un jeune diplômé.

Ce que ca cache:

- La peur que le candidat ne soit pas opérationnel
- La peur de ne pas avoir le temps ou les ressources de le former
- La peur que le recrutement échoue



3- "Il n'a pas d'expérience"

QUE FAIRE?

Coté candidat:

- Analyser ses compétences transverses
- Vérifier sa connaissance concrète du milieu visé.
- Voir sa capacité à apprendre seul.

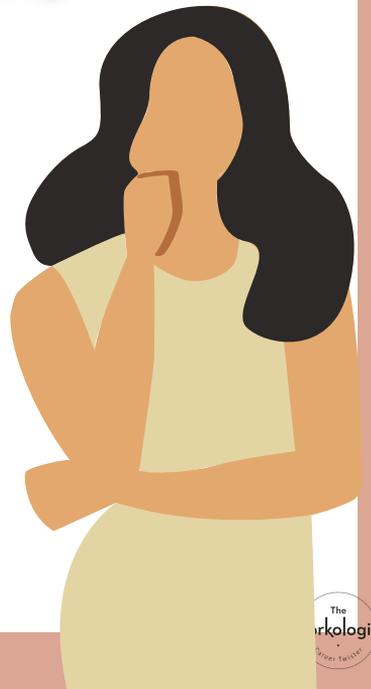
Coté client:

- Elaborer une mise en situation pour juger sur autre chose que les expériences similaires
- Travailler un plan de formation en interne



Préjugé 4

"Elle ne sera pas légitime"



4- "Elle ne sera pas légitime"

Exemples de profils: une candidate autodidacte ou n'ayant pas le diplôme attendu.

Ce que ca cache:

- La peur que la candidate ne soit pas acceptée par les équipes ou les clients
- La peur de devoir assumer un "décalage"
- La peur, pour le client, d'engager sa propre réputation indirectement



4- "Elle ne sera pas légitime"

QUE FAIRE?

Coté candidat:

- Evaluer le leadership de la candidate
- Vérifier sa capacité à délivrer rapidement de premiers résultats

Coté client:

- Travailler un onboarding permettant de donner des clés à la candidate
- Mettre en avant ses résultats concrets (qui ont peu de rapport avec le diplôme qu'elle a obtenu)



EN RESUME

Comprendre les peurs du client: Un profil atypique peut faire peur.

Surtout s'il y a peu de profils "différents" au sein de l'entreprise.

La posture: ne jamais invalider la peur du client mais travailler avec lui pour accompagner le changement

Apporter des solutions concrètes pour rassurer le client l'aider d'un point de vue opérationnel.



Et si on recrutait mieux, ensemble?

Contacte-moi pour développer ton expertise recrutement !



ACTIVE LA **CLOCHE**
POUR
PLUS DE CONSEILS!

