

IL A DIT OUI !

(ou comment recruter le bizdev de tes rêves)



Un petit tour des présentations ?



Nicolas Fournier
CEO & Founder @JOB4

Après 7 ans en cabinet de conseil, Nicolas décide de créer le recrutement à son image. Il se lance corps et âme dans un projet fou : créer une startup qui recrute pour des startups. Et bien, il a bien fait car on en est là aujourd'hui.



Richard Guinancio
COO @JOB4

Unique en son genre, Richard était présent dès la création de JOB4. Il représente les couleurs de JOB4, et il les porte bien ! Blagueur, toujours de bonne humeur. Et sérieux quand il le faut. Richard, c'est un peu le parfait mélange entre un pote et un collègue !



Cécile Salama
Team Leader @JOB4

Et le meilleur pour la fin : Cécile, fraîchement Team Leader, c'est un peu notre maman à tous. Toujours là au bon moment, c'est un concentré de motivation. Elle puise son énergie dans une source mystérieuse mais inépuisable (comme elle). Élément parfaitement complémentaire de Richard, elle saura t'accompagner sur vos projets les plus fous ! Un problème ? Une solution !



#JOB4FAMILY

EL MANIFESTO!

A l'heure des projets toujours plus fous, des croissances démultipliées, des levées de fonds à 8 chiffres, la « guerre des talents » fait rage.

Il ne te manque qu'un élément pour conquérir le monde : **recruter (et bien !)**.

Pas de panique, notre guide est là pour t'aider, et nous aussi.

Notre but ?

[Accélérer les recrutements de nos startups !](#)

Notre promesse ?



Les meilleurs profils de l'écosystème startup



Tes premiers candidats en 24h et des recrutements accélérés en 20 jours



Un coach pour optimiser ton processus de recrutement

Chez [JOB4](#), on est spécialisés sur les profils Sales & Marketing, des juniors aux C-level.

On a trouvé plus de 500 pépites pour nos startups, alors le recrutement ça nous connaît !

Ready ?



Prépare-toi au décollage :

#1 : Définir tes besoins

#2 : Créer une offre d'emploi

Décollage imminent :

#3 : On s'appelle ?

#4 : Miroir, miroir...

#5 : Rencontre-moi si tu peux !

#6 : La chasse à la pépète et la validation

#7 : Rencontre avec la Dream Team

Attention à l'atterrissage :

#8 : La final step

#9 : L'onboarding

SOMMAIRE

L'INTRO

Chez JOB4, on nous demande régulièrement ce qu'est un bon processus de recrutement :

Notre secret ?

Le construire en fonction de notre ADN et du poste. À chaque job, son processus !

Les résultats ?

Un process efficace, un turnover faible et une cohésion d'équipe hors pair.

Allez, on t'explique :

“Le recrutement est beaucoup plus important que la formation car former la personne inadéquate n'a jamais changé quoi que ce soit”

- Laszlo Bock, ex-DRH de Google.

On n'aurait pas dit mieux !

Recruter prend du temps, et on sait bien qu'en startup, on ne peut pas se permettre d'en perdre ! Il faut donc créer un processus efficace pour évaluer les points indispensables du poste, sans être trop chronophage.

Bon, et si on passait à la pratique ?

Un Biz Dev chez Job4 en 3 mots ? Humain, chasseur et smart.

Chez nous, l'empathie et la capacité d'écoute des HeadHunters sont indispensables pour chasser et comprendre les candidats. Et c'est plutôt difficile à évaluer. Du coup, nous avons créé un processus hyper précis qui correspond à nos besoins.

Ce processus doit valider 3 grandes parties :

- Connaître les hard-skills du candidat
- Valider la profondeur du candidat
- Comprendre si le candidat a une âme de bizdev

PRÉPARE-TOI
AU
DECOLLAGE !

ÉTAPE #1 : DÉFINIR SES BESOINS

**Pourquoi est-ce qu'on recrute ? Et bien, parce qu'on en a besoin.
Et comment sait-on qu'on en a vraiment besoin ?**

Généralement, il y a 3 raisons d'un nouveau recrutement :

Croître :

Besoin d'accroître l'équipe
pour plus d'efficacité

Évoluer :

Besoin de nouvelles compétences
dans ta startup

Remplacer :

Besoin de remplacer un collaborateur
suite à un départ

Bien recruter au bon moment c'est un gain de temps et d'argent ! Comment faire ?

Tout simplement, il faut se poser les bonnes questions afin de t'aider à comprendre tes besoins :

- Quel profil ?
- Quelle séniorité ?
- Quel niveau d'expérience ?
- Quel sera son rôle ?
- Quelles compétences requises ?
- Quel sera le titre du poste ?
- Quelles missions ?
- Quelle équipe ?

Une fois le besoin défini, il est temps de définir la rémunération :

- Quel package (fixe + variable) ?
- Quelles sont les modalités de calcul du variable ?

Notre tips

Pour t'accompagner dans cette étape importante mais pourtant trop souvent bâclée, Les Echos ont mis à disposition [une grille à compléter](#) pour t'aider à te poser les bonnes questions et cerner au mieux tes besoins en recrutement. Clique ici !

ÉTAPE #2 : CRÉER UNE OFFRE D'EMPLOI

Encore souvent bâclée, l'annonce est pourtant essentielle pour attirer des candidats de qualité (on n'attrape pas les mouches avec du vinaigre)

Si tu veux des personnes motivées, montre que tu l'es aussi !
Voici quelques étapes pour rédiger une offre attractive et efficace :

1 Choisir le titre de l'annonce

Le titre de l'offre d'emploi doit accrocheur mais surtout limpide !

C'est un peu le teaser de ton annonce alors mieux vaut choisir le bon.
Mais comment ?

Par exemple, il est recommandé de choisir son titre en fonction de ce que recherchent les candidats. Plus le titre correspond au vocabulaire du candidat, plus il se sentira à l'aise de postuler.

Et pour ça [Google Trend](#) peut t'être utile ! Cet outil va te permettre de détecter les tendances de recherche et de faire des comparaisons de formulations.

Pour les postes de junior, attention à ne pas abuser du jargon startup : cela pourrait faire fuir un bon candidat.

2 **Filtre des profils dès l'annonce**

Comme évoqué dans la première partie, il faut définir clairement le type de profil recherché.

Cela te permettra de gagner du temps et d'en faire gagner aux candidats.

Tu peux par exemple, préciser le niveau d'étude, le diplôme, le nombre d'années d'expérience, ou encore des compétences spécifiques au job.

Tu peux aussi donner des compétences en plus : celles qui ne sont pas indispensables pour le job, mais qui peuvent faire pencher la balance entre deux candidats.

3 **Présente les backstages**

Les candidats recherchent un job, oui. Mais aujourd'hui ça ne suffit plus.

Ils recherchent une aventure, du challenge, un projet impactant, des perspectives d'évolution...

L'ambiance de ta startup doit se refléter dans ton annonce.

N'hésite pas à mettre en avant tes collaborateurs, sois frais, sois vrai.

4 Soigne ta description

Un mot d'ordre : arrêtons le copier-coller !

Faire comme ton voisin n'augmentera pas tes chances d'avoir de bonnes candidatures.

Pourquoi ? Déjà parce que tu ne sais pas si l'annonce de ton voisin fonctionne ! Et tout simplement, parce que tu es différent, parce que ça ne donne pas envie et parce que ça ne te ressemblera pas.

Soigne la description du poste en donnant des missions concrètes. Essaie de leur faire comprendre ce que l'on attend d'eux, ce qui va faire la différence et quels seront leurs objectifs.

Notre tips ? Demande à tes collaborateurs ce qu'ils apprécient dans leur job, dans la boîte et les spécificités de leurs métiers.

5 Choisis un ton adapté

Apprend à parler à ta cible. Adapte ton vocabulaire. Sois créatif.

Nul besoin de rappeler qu'un développeur et un graphiste ne parlent pas le même langage ?

Fun, décalé, sérieux, geek, multiples sont tes choix. Pas de règle, pas de recette magique. Adapte le ton en fonction de l'ambiance de ta startup, son secteur et le profil recherché.

Le ton permet de créer une relation avec les candidats et de vérifier si tu es compatible en termes d'état d'esprit et de valeurs.

Arrêtons le blabla

Parler pour parler, écrire pour écrire, nul ne sert de mentir.

Aujourd'hui, les annonces ressemblent de plus en plus à des listes de course.

Alors,

- Créer des annonces moins longues mais plus percutantes
- Adopter un style original et adapté
- Être clair et transparent

Pour t'aider, voici quelques idées :

- Écris une intro accrocheuse et courte pour donner envie d'aller plus loin
- Découper ton annonces en blocs clairs en fonction des thématiques
- Use et abuse des bullet points ! Rien de mieux pour aérer un texte
- N'oublie pas de préciser le salaire s'il est bon. Surtout pour les métiers commerciaux
- Mettre en avant les avantages (Lunchr, Navigo, salle de sport etc)

Et ne pas oublier pas les opportunités de carrière, l'environnement de travail, ou encore l'ambiance entre les collaborateurs.

7 Diffuse tes annonces

Un maximum d'outil pour un maximum de visibilité !

Pour plus de visibilité, n'hésite pas à poster ton annonce sur un maximum d'outils :

- Partager tes offres d'emploi sur tes réseaux (Facebook, LinkedIn, Twitter, etc)
- Créer une section dédiée sur ton site internet
- Poster ton annonce sur les sites des écoles et/ou des alumnis
- Et sur des sites spécialisés tels que WTTJ, MyJobGlasses, JobTeaser, etc
- Ou encore, utiliser la plateforme spécialisée de LinkedIn

Plus ton annonce sera diffusée, plus elle sera vue, plus tu auras de candidatures. Il n'y a pas de secret !



***ATTENTION
DÉCOLLAGE
IMMINENT !***

ÉTAPE #3 : ON S'APPELLE ?

Une fois l'annonce publiée, tu devrais recevoir les premières candidatures.

Chez JOB4, pour faire un premier tri et ne rencontrer que les profils pertinents, on commence par un petit call avec le candidat.

Il dure en général une quinzaine de minutes, pas besoin de plus. C'est l'occasion pour nous d'en savoir un peu plus sur les ambitions du candidat et son mindset.

On n'a pas deux occasions de faire une bonne première impression, n'est-ce pas ?

Si le feeling est bon, Cécile lui propose de passer à l'étape no2 du process et fixe un rendez-vous physique.

L'objectif :

Comprendre ce qui motive le candidat, en savoir un peu plus sur ses expériences et s'assurer qu'il ait bien compris ce que l'on faisait chez JOB4.

**Pour vous aider lors de cette première étape,
voici une liste non exhaustive de questions à poser :**

1. Pour comprendre ce qui motive le candidat :

- Quels sont tes objectifs / qu'est-ce que tu cherches ?
- Quels sont tes autres process en cours ?
- Qu'est-ce que tu veux apprendre ?

2. Pour en savoir plus sur ses expériences :

- Présente-toi rapidement.
- Est-ce que tu connais l'univers startup ?
- Quel était ton job précédent ?

3. Pour vérifier qu'il ait bien compris JOB4 et le poste :

- Que sais-tu de nous ?
- Pourquoi as-tu postulé chez JOB4 ?
- En quoi penses-tu fiter avec JOB4 ?
- En quoi penses-tu être LE headhunter qu'on attend ?
- Qu'attends-tu de ton expérience chez JOB4 ?

Le premier call sert aussi à avoir une première idée de la personnalité du candidat :

- Est-ce qu'il a la pêche ?
- Est-ce qu'il est malin ?
- Quel est son niveau de discours ?

ÉTAPE #4 : MIROIR, MIROIR...

Une fois qu'on a validé la motivation de notre candidat et son intérêt pour le poste, il est temps pour nous de passer à l'étape "tests de personnalité" pour commencer à en apprendre plus sur notre future pépite.

Cette étape est composée de 2 steps :

- [Des questions un peu décalées](#)
- [Et un test de personnalité](#)

Le but de cette étape est d'en savoir un peu plus sur les soft-skills du candidat.

Décalées et inhabituelles, ces méthodes nous permettent d'avoir des réponses sincères et non calculées.

L'objectif :

Commencer à identifier le fonctionnement et le caractère du candidat.

STEP 1 Les questions décalées

On pose [plusieurs questions “décalées”](#) au candidat : “Tu trouves une valise dans la rue avec 1 million d’€ que fais-tu ?” ou encore “Plutôt Lego ou Playmobil ?”.

Le but ? Mieux connaître le candidat : déterminer son état d’esprit, et voir s’il a un petit grain de folie.

STEP 2 Le test de personnalité

Dans un second temps, on fait passer notre test de personnalité préféré : [16personalities](#), qui s’inspire de la méthode MBTI.

Ça nous permet d’avoir une idée un peu plus précise de la personnalité du candidat : est-il cartésien ou intuitif ? Est-il introverti ou extraverti ? Est-il plutôt penseur ou sentimental ? Il n’y a pas de mauvaises réponses, mais certains critères sont essentiels pour chaque job.



Petit focus

MBTI

L'indicateur MBTI est un outil d'évaluation psychologique.

Le principe ?

Poser plusieurs questions afin de pouvoir comprendre et analyser le fonctionnement du candidat selon 4 catégories :

- D'où vient son énergie et vers quoi il l'oriente :
Extraversion (E) ou Introversion (I)
- Comment reçoit-il l'information et à quoi il se fie en priorité :
Sensation (S) ou Intuition (I)
- Comment prend-il une décision :
Pensée (T) ou Sentiment (F)
- Comment se lance-t-il dans l'action :
Organisation (J) ou Spontanéité (P)

Grâce à ce test, on va :

- Pouvoir avoir une idée du potentiel d'intégration dans l'équipe et d'adhésion au poste
- Informer son futur manager sur sa façon de fonctionner
- Préparer son onboarding en fonction de ses besoins

TYPES DE PERSONNALITÉ

LES ANALYSTES



"ARCHITECTE"
RÉF (A-A-T)

Personne imaginative et créative, avec un plan pour tout.



"LOGICIE"
RÉF (A-A-T)

Personne innovatrice dans l'analyse et l'interprétation de connaissances.



"COMMANDANT"
RÉF (A-A-T)

Leaders forts, intelligents et fiers d'un ferme esprit, qui trouvent toujours un moyen d'arriver à leurs fins, ou le tentent.



"INNOVATEUR"
RÉF (A-A-T)

Personne étudiante et curieuse incapable de rester sur ses séquences.

LES DIPLOMATES



"AVOCAT"
RÉF (A-A-T)

Orateurs experts et mystiques et souvent très respectés et vénérés.



"MÉDIATEUR"
RÉF (A-A-T)

Personnes pacifiques, gentilles et altruistes qui ont toujours un plan à exécuter une "bonne" idée.



"PROTAGONISTE"
RÉF (A-A-T)

Leaders charismatiques et inspirants, capables de toucher leur public.



"INSPIRATEUR"
RÉF (A-A-T)

Personne forte et enthousiaste, capable et capable, qui arrive toujours à trouver une solution de secours.

LES SENTINELLES



"LOGISTICIEN"
RÉF (A-A-T)

Orateurs pragmatiques et minutieux par leur fait, avec le sens de la sécurité et de la précision.



"DÉFENSEUR"
RÉF (A-A-T)

Personnes très dévouées envers elles-mêmes, toujours prêtes à défendre leurs idées et leurs.



"DIRECTEUR"
RÉF (A-A-T)

Excellent gestionnaires, très efficaces, rapides et sûrs à gérer les choses, les équipes.



"CONSUL"
RÉF (A-A-T)

Personnes extrêmement enthousiastes, sociales et positives, toujours prêtes à aider les autres.

LES EXPLORATEURS



"VIRTUEUSE"
RÉF (A-A-T)

Supermentales fortes et caractéristiques, habiles de toutes sortes d'astuces.



"AVENTURIER"
RÉF (A-A-T)

Personnes fortes et charismatiques, toujours prêtes à explorer et à essayer quelque chose de nouveau.



"ENTREPRENEUR"
RÉF (A-A-T)

Personnes astucieuses, énergiques et très persévérantes, qui arrivent à mener à bien leurs projets.



"AMUSEUR"
RÉF (A-A-T)

Personnes optimistes, énergiques et enthousiastes, avec leur air de confiance permanente.

ÉTAPE #5 : RENCONTRE MOI SI TU PEUX !

Après avoir étudié la personnalité de notre candidat, il est grand temps pour Richard le COO de JOB4, de rencontrer le candidat.

L'entretien peut durer jusqu'à 1h30 et se décompose en deux parties :

- Les soft-skills
- Et les hard-skills.

Ici, pas de piège, on apprend juste à le connaître un peu mieux et avoir un peu plus de visibilité sur ses capacités de travail.

Un bon moyen de commencer en douceur !

L'objectif :

Soft skills : On veut pousser le candidat à sortir de son discours rodé et en savoir plus sur sa personnalité, ses compétences et ses valeurs.

Hard skills : On teste son niveau de discours, sa capacité à rebondir, et ses compétences commerciales.

STEP 1 Les soft skills

Pour commencer en douceur, on pose des questions sur les tests de personnalité que le candidat a passé.

Ça nous permet de valider / nuancer ce qui a été dit, savoir s'il est d'accord avec ses "résultats" et creuser certains points de caractère si besoin.

Pour continuer sur la lancée "soft skills", Richard propose [une map avec des valeurs / compétences / traits de personnalité](#). Le candidat va sélectionner 10 mots qui définissent sa personnalité, puis les classer de 1 à 10 et expliquer pourquoi. Ensuite, il va en barrer 3 qui ne matchent pas avec sa personnalité. Ensuite, on en parle.

On sort du discours rodé du candidat et donc de sa zone de confort. Avec ces deux exercices, on évite le très classique "3 qualités, 3 défauts" qui perd de son intérêt car il est très souvent préparé en avance par les candidats.

STEP 2 Les hard skills

Ensuite, on met le candidat en situation de prospection : on a identifié en amont une startup avec des besoins de BizDev.

Le brief : "Comment entrer en contact avec le bon décideur et transformer le prospect en client".

- Qui contacte-t-il ?
- Comment trouve-t-il les coordonnées ?
- Par email ou téléphone ?
- Comment va-t-il écrire son email ?
- Comment prépare-t-il son call ?

Et c'est parti pour le call !

Richard prend la place du founder de la startup.
Le candidat doit réussir à décrocher un rendez-vous.

On voit comment il retraduit spontanément le pitch JOB4 (qu'il a entendu au début de l'entretien) :

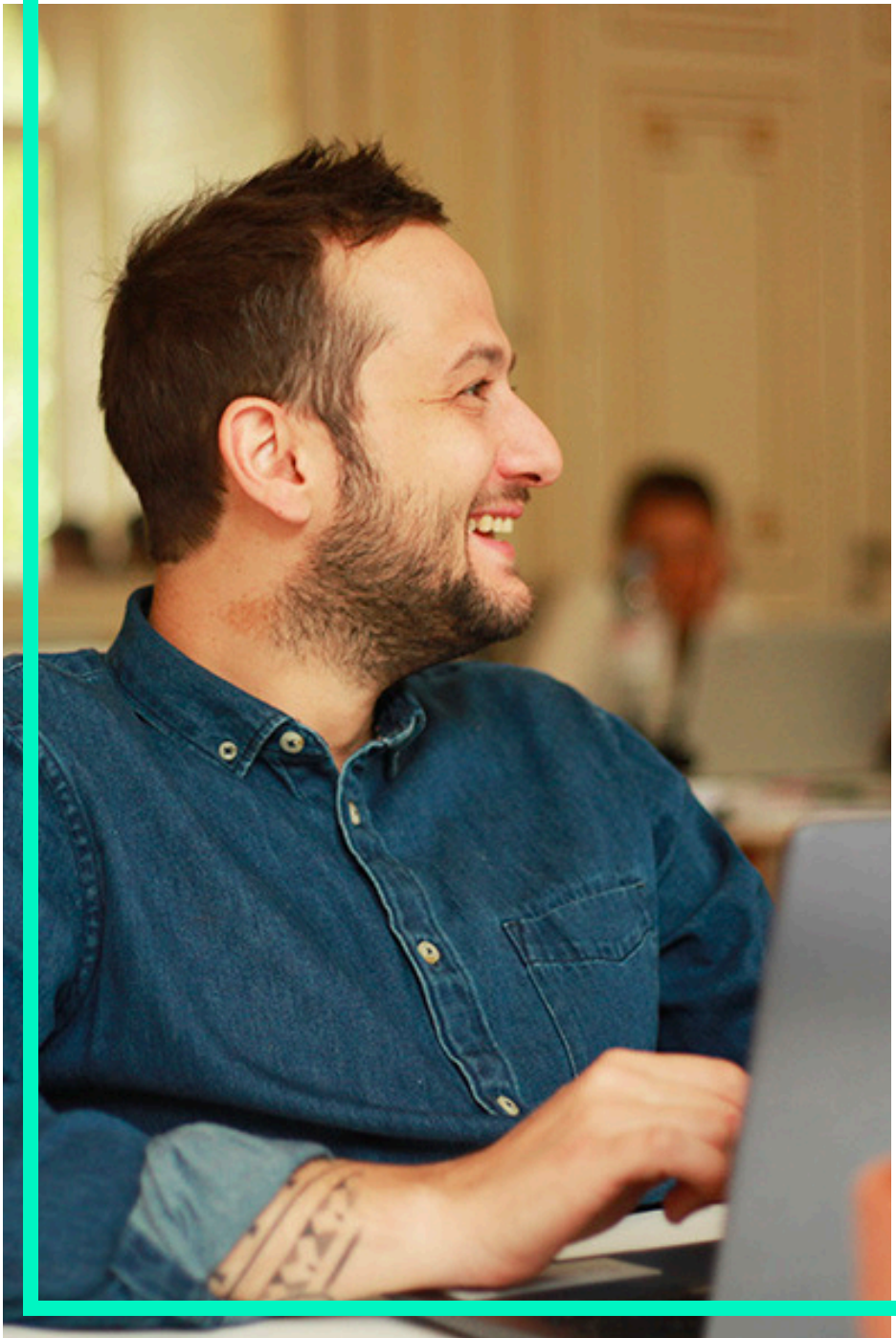
- A-t-il su écouter ?
- A-t-il bien absorbé l'information ?
- A-t-il su s'adapter ?

L'objectif de cet exercice est d'évaluer sa capacité d'adaptation, pour ça, on fait évoluer le scénario au fur et à mesure des réponses du candidat.

Ça nous permet d'évaluer son cheminement intellectuel, son niveau de combativité et les techniques commerciales qu'il utilise.

On peut alors voir sa souplesse cognitive, sa capacité à switcher d'un sujet à l'autre et sa ténacité.

Au-delà de l'évaluation, la mise en situation permet au candidat de découvrir le métier de HeadHunter et de se projeter dans le poste.



ÉTAPE #6 : CHASSE À LA PÉPITE ET VALIDATION

Ton candidat est on fire, il a passé le premier entretien avec brio !

Recruter est une vraie expérience humaine... on a souvent tendance à se laisser séduire par les soft skills des candidats.
C'est (très) important mais ça ne fait pas tout !

Mais pour assurer un recrutement parfait, et éviter les mauvaises surprises, il est primordial d'évaluer les hard skills, c'est à dire les compétences techniques du candidat.

Cette étape se compose en 2 parties :

- La mission de chasse
- Le rendez-vous avec Cécile

Alors c'est parti pour le test d'identification !

L'objectif :

Evaluer le potentiel "chasseur" du candidat & juger le fit manager

STEP 1 La chasse

Même pitch que celui du premier entretien : une startup tech a besoin d'un super BizDev.

On va lui demander de choisir et évaluer 3 candidats qui correspondent au profil recherché et à la startup.

Une fois la chasse terminée, le candidat est fin prêt pour son prochain rendez-vous...

STEP 2 Le rendez-vous

Pour cette deuxième partie, le candidat présente à Cécile, notre Team Leader, les trois profils qu'il a sélectionnés et lui explique pourquoi il les a choisis.

Chacune des pépites doit remplir [les 7 critères qu'on a choisi en amont](#) (niveau d'études, années d'expériences, domaine d'expertise, etc).

1 critère = 1 point.

Et le candidat reçoit à la fin une note sur 21. Le but est d'objectiver les performances du candidat : en dessous de 16/21 c'est un no go. Rien n'est laissé au hasard !

Lors de cet entretien c'est aussi l'occasion pour notre team leader de juger le feeling avec le candidat : Est-ce qu'il a envie de travailler avec lui au quotidien ?

ÉTAPE #7 : RENCONTRE AVEC LA DREAMTEAM

**Ça y est ! Le candidat a passé toutes les étapes avec succès !
Tu es chaud, prêt à l'embaucher... Halte !**

Il reste la phase essentielle de notre recrutement mais aussi la plus fun : la rencontre avec l'équipe. Tous regroupés dans notre QG, nous accueillons les candidats en final step pour discuter, sympathiser et surtout voir si ça matche avec l'équipe.

L'occasion de se découvrir dans une ambiance plus décontractée !

JOB4 se caractérise par une très bonne cohésion d'équipe, alors si la personne ne crée pas de lien avec la team, c'est no go :

- 1) Parce qu'on a envie d'aller au travail le matin, et on ne veut pas que ça change
- 2) Les HeadHunters doivent bien s'entendre pour favoriser l'aspect collaboratif qui est au cœur de notre business model : nos candidats doivent avoir accès à toutes les opportunités

Voilà, après quelques verres dans notre QG et de nouveaux copains, le processus est finalement abouti !

Il ne reste plus qu'à [faire le point grâce à une score card](#) et signer la propale...

tips no2

Si tu es en télétravail il est toujours possible d'organiser cette étape lors d'un digidrink en visio avec toute la team afin de pouvoir se présenter dans une ambiance un peu plus décontractée !

***PRÉPARE-TOI À
L'ATTERRISSAGE !***

ÉTAPE #8 : LA FINAL STEP

Tu es à deux doigts d'embaucher une nouvelle tête sur-motivée, compétente et "fitant" avec la team !

**Bref, tu es prêt à conquérir le monde. Wait, encore un petit effort !
Il faut maintenant le convaincre de rejoindre ton aventure.**

C'est à ce moment qu'intervient Nicolas, notre CEO pour la remise de proposition. Il est important de se renseigner sur les process du candidat en parallèle, pour pouvoir faire la proposition qui permettra de closer le candidat.

Alors comment lui faire une offre personnalisée ?

Au delà des conditions d'embauche, la propale est avant tout l'aboutissement de tout ce processus. Il est alors important de ne pas négliger cette étape pour ne pas risquer de perdre ta future pépite.

La partie n'est pas encore gagnée !

Pour réussir cette étape, il est important d'être à l'écoute du candidat, de ses attentes et de ses besoins.

Il faut avant tout savoir être transparent et ne pas sous/sur-vendre le poste au risque de décevoir le candidat.

Le plus important c'est d'être **préparé aux différentes questions du candidat**, l'offre n'est pas qu'une question de salaire et de date de démarrage...

Alors concrètement, que faut-il préparer ?

- La fiche de poste (bien relire l'annonce à laquelle il a postulé afin d'être sur la même longueur d'onde)
- Le salaire et les primes (toujours parler en brut annuel pour éviter les confusions)
- Mutuelle et autres avantages (CE, RTT, BSPCE,...)
- Intégration et horaires (Qui va l'accueillir ? Quels sont les horaires ? Y a-t-il du home office ? etc...)

Dernière étape :

Finaliser l'offre avec un Call-to-action et lui demander quand est-ce qu'il peut venir signer son contrat ?

C'est concret et ça permet d'avoir une réponse rapide.

ÉTAPE #9 : L'ONBOARDING

Cela fait 2 mois que tu cherches, rencontres, et redoubles d'efforts pour recruter ta nouvelle pépite...

Et tu as enfin trouvé la bonne personne, une nouvelle tête sur-motivée, compétente, qui matche avec l'ADN de ton équipe !

Tu as désormais toutes les cartes en mains pour conquérir le monde.

Mais sais-tu que durant les 12 premiers mois, le risque de rupture d'un CDI est de 36% chez les 15-34 ans ? (source : étude de DARES).

Raison de plus pour assurer la bonne intégration de ta nouvelle recrue et la faire rester le plus longtemps possible dans l'équipe !

Avec tous les clients et candidats que l'on coache quotidiennement chez JOB4, l'onboarding ça nous connaît !

Alors pour t'aider dans ce processus, voilà les 6 étapes pour intégrer sereinement tes petits nouveaux :

- Prévenir l'équipe de son arrivée
- Installer son poste de travail
- Préparer les documents officiels
- Des présentations en bonne et due forme
- Faire un petit point sur les "habitudes" de la boîte
- Fixer des objectifs SMART

ÉTAPE

1

Prévenir l'équipe de son arrivée

Quoi de pire un lundi matin que de découvrir sa nouvelle recrue angoissée et seule à la machine à café...

Ca peut paraître évident, mais la venue d'un nouvel élément dans une équipe est un événement marquant et il est important de l'annoncer en amont afin de l'intégrer au mieux à la vie de l'équipe.

D'ailleurs, pense à la recontacter quelques jours avant son arrivée, pour lui communiquer l'heure à laquelle débutera sa première journée ou simplement pour lui faire savoir qu'elle est attendue par toute la team (ça fait toujours plaisir !).

La bonne idée

Lui attribuer en amont un parrain/marraine qui sera son "buddy" pour leur faire visiter les locaux, leur présenter l'équipe, etc...

Bref les intégrer au mieux durant leurs premiers jours.

C'est toujours rassurant de savoir qu'on peut se référer à une personne précise dès sa prise de poste.

Le rôle du "buddy" est un élément clé pour la bonne intégration du collaborateur.

ÉTAPE 2 Installer son poste de travail

À son arrivée, ta pépète sera entourée de nouveaux collaborateurs, de nouvelles règles et de nouveaux espaces. Un moment aussi palpitant que stressant qu'il est bon d'encadrer.

Et cela passe par la préparation de son futur espace de travail : où va-t-elle travailler ? Quels outils dois-tu lui fournir ?

Il est également important d'anticiper ses besoins "matériels" : un badge, une clé et/ou les codes d'entrée des locaux (ça va de soi), paramétrer son mail, créer son compte Slack, lui déposer quelques goodies sympas sur son bureau. **Bref, lui créer un espace accueillant, rassurant et prêt à être pris en main rapidement.**

ÉTAPE 3 Préparer les documents officiels

Même si ce n'est pas la partie la plus agréable, ni forcément la partie dont tu t'occupes, il est primordial de s'assurer d'avoir tous les papiers légaux pour accueillir ta nouvelle recrue.

Par exemple ? Avoir signé le contrat de travail, avoir enregistré son RIB, lancé les démarches avec la mutuelle... Pas très fun, mais obligatoire pour un onboarding réussi !

L'astuce

Créer un Drive ou Notion avec tous les éléments nécessaires et simplement le partager à chaque nouvel arrivant.

ÉTAPE 4 Des présentations en bonne et due forme

Premier jour de boulot : la rencontre de l'équipe est obligatoire.

Et parce que ce moment peut être intimidant, autant l'aider à le faire sereinement !

Comment ? Grâce au "buddy" qui lui présentera chaque membre de l'équipe, autour d'un petit déjeuner, par exemple. Ou encore lui planifier des rendez-vous avec chaque département de la startup, pour lui permettre de mieux comprendre sa structure et son organisation.

ÉTAPE 5 Faire un point sur les habitudes de la boîte

À chaque entreprise sa routine ! Ici encore le "buddy" pourra aider ta nouvelle recrue en lui partageant les "habitudes" et les règles de vie qui régissent la boîte. Les horaires, les réunions hebdomadaires et autres sprints quotidiens, les process, les verres du jeudi, l'heure de la pause déj', le petit moment terrasse à 17:00...

Ta pépète se sentira plus à l'aise et ne pourra que mieux s'intégrer si elle est au courant de tout ça !

Cependant, attention à la surdose d'informations et le risque de noyer les points capitaux dans un océan d'informations.

L'astuce

Créer un Wiki en ligne avec toutes les informations sur la startup, son histoire et ses produits.

ÉTAPE

6

Fixer des objectifs S.M.A.R.T

Rien de pire qu'un électron libre évoluant sans but dès sa prise de poste.

Laisser le temps à ta pépite de prendre ses marques, c'est important !

Mais lui fixer rapidement une ligne directrice et un but à atteindre est essentiel.

Par exemple : planifie un point par semaine !

Tu veux que ta pépite évolue rapidement, s'implique à fond dans les résultats de ta startup ?

Fixe-lui des objectifs S.M.A.R.T : Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, Temporellement définis.

Ces objectifs hyper-complets doivent permettre à ta pépite d'avoir tous les éléments en main pour assurer sa prise de fonction et se lancer sur ses missions en toute sérénité.

Si un candidat te rejoint, c'est qu'il a vu une vraie opportunité dans le poste proposé, n'oublie pas les missions promises lors des entretiens.

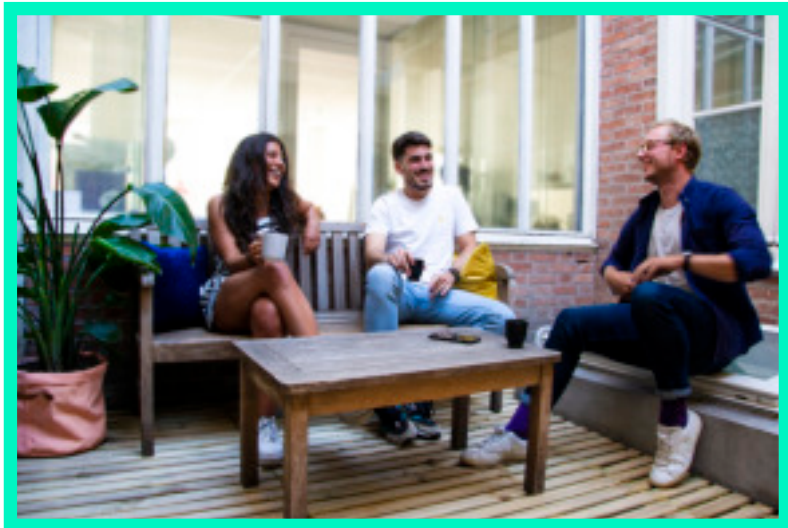
LA CONCLU'

Recruter est très challengeant.

C'est faire confiance à un inconnu, lui permettre d'avoir un véritable impact sur la croissance de ta startup.

Chaque étape doit permettre de valider un élément de la candidature, pour comprendre le candidat et dérisquer le recrutement : hard skills, capacité de travail, fit équipe, personnalité...

À toi de jouer !



Envie de plus ?

CONTACTE NOUS !



job4.fr

hello@job4.fr

12 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS

01 85 73 02 82