

Nicolas FOUCHER

GUIDE ULTIME

pour Recruter les Meilleurs Talents



INTRODUCTION



Les mauvais recrutements peuvent faire la différence entre le succès et l'échec. Pour éviter de vivre un cauchemar entrepreneurial, il est essentiel de devenir un maître dans l'art de recruter des "Joueurs de Ligue A" qui partagent notre vision et nos valeurs.

Avant de partager cette checklist puissante, voici deux points vitaux à comprendre :

1 - Ne recrutez pas au "feeling" : Choisir la facilité mène à la médiocrité. Suivez un processus de recrutement structuré pour réduire les erreurs coûteuses.

2 - "SLOW TO HIRE. QUICK TO FIRE." : Soyez lent à recruter et rapide à vous séparer des mauvais éléments. Rien ne tue plus une entreprise que de garder des "joueurs de ligue B ou C".

Avec cette checklist, vous économiserez du temps, réduirez le stress et ferez des recrutements efficaces, vous apportant sérénité et joie à entreprendre. Maîtrisez-la, ne vous contentez pas de la lire.

PHASE 1 : PRÉPARATION



1 - Rédiger une Fiche Métier Claire et Précise

Inclure : titre, objectif, KPIs, rôles et responsabilités, rémunération, durée de mission.

2 - Publier les Offres

Utiliser les sites de recrutement et les réseaux sociaux.
Astuce : Utilisez un Boost payant sur LinkedIn pour plus de visibilité.

3 - Tri des Candidatures

Éliminer les moins pertinents et classer les meilleurs profils.

4 - Pré-Entretien Téléphonique

Poser des questions pertinentes pour un premier tri.

5 - Interview Vidéo ou en Personne

Poser des questions sur l'humilité, la soif d'apprendre, les compétences et la collaboration (15-20 min).

PHASE 2 : ÉVALUATION DU SAVOIR-ÊTRE (15-30 MIN)



- 1 -

Parlez-moi de vos expériences passées.

- 2 -

Où vous voyez-vous dans 2-3 ans ?

- 3 -

Dans quoi excellez-vous ?

- 4 -

Qu'aimez-vous moins faire ?

- 5 -

Comment vos 3 derniers patrons noteraient-ils
votre performance ?

PHASE 3 : ÉVALUATION DU SAVOIR-FAIRE (30-45 MIN)



- 1 -

Quelles étaient vos responsabilités ?

- 2 -

Parlez-moi d'un projet réussi auquel vous avez participé.

- 3 -

Quelles problématiques avez-vous résolues ?

- 4 -

Quand est-ce la dernière fois que vous avez démontré de la vraie excellence dans votre rôle ? Donnez-moi un exemple d'un projet réussi dont vous avez fait partie. Quel était votre rôle ?

Qu'est-ce qui a fait que le projet était un succès ?

- 5 -

Comment étaient les personnes avec lesquelles vous avez travaillé ?
(Soyez spécifique ici ; Comment était le manager ?
Qu'avez-vous aimé ? Qu'est-ce que vous avez moins aimé ?)

- 6 -

Décrivez-moi une expérience où vous avez reçu un retour/feedback
de votre manager, supérieur ou collaborateur.
Comment ce retour vous a-t-il impacté ?

- 7 -

Quelle est la chose la plus importante que vous ayez apprise
de votre meilleur manager/patron ?

- 8 -

Dites-moi la dernière fois que vous avez dû prendre
une décision avec peu d'informations. Quelle était la situation ?
Comment avez-vous procédé ? Quel a été le résultat ?





- 9 -

Pourquoi quitteriez-vous cette entreprise ?

- 10 -

Quel est votre plus grand échec ? (Humilité)

- 11 -

Que lisez-vous ou étudiez-vous en ce moment ?
(État d'esprit de croissance)

- 12 -

Si vous étiez un animal dans la jungle,
lequel seriez-vous et pourquoi ?

- 13 -

Si vous étiez à ma place, quel type de profil
ne recruteriez-vous PAS et pourquoi ?

- 14 -

Si vous étiez recruté, quelles seraient les trois premières actions que vous mettriez en place et pourquoi ?

- 15 -

Selon vous, existe-t-il des obstacles à l'atteinte des objectifs ? Si oui, lesquels ? Avez-vous une idée de comment les surmonter ?

- 16 -

Entre 0 et 10, à quel point êtes-vous déterminé à obtenir cette position ? POURQUOI ? (Soif)

- 17 -

Qu'est-ce qui ferait que vous ne vous sentiez pas à l'aise parmi nous ?



PHASE 4 : VÉRIFICATION DES QUALITÉS MAJEURES



- 1 - Joueur de Ligue A :

La meilleure personne pour le rôle ?

- 2 - Mindset :

Critique, ouvert, état d'esprit de croissance ?

- 3 - Éthique du Travail :

Aime travailler sans fanfare ?

- 4 - Intégrité :

Tient ses promesses ?

- 5 - Fit d'Équipe:

Collaboratif et aligné avec les valeurs de l'entreprise ?

PHASE 5 : TEST



- 1 -

Mission courte rémunérée ou jeu de rôle pour prouver les compétences.

PHASE 6 : OFFRE VERBALE



- 1 -

Faire une offre par téléphone ou Zoom.

PHASE 7 : PRÉPARER LE CONTRAT



- 1 -

Suivre les étapes d'onboarding.

PHASE 8 : ONBOARDING/FORMATION



- 1 -

Assurer que le nouveau recruté est opérationnel rapidement.

PHASE 9 : SUIVI DE L'INTÉGRATION



- 1 -

Vérifier quotidiennement la première semaine,
deux fois par semaine les deux semaines
suivantes, puis une fois par semaine.



1 rue de la poste 51390 GUEUX



06 98 81 58 68



nf@kidoom.fr

