

JCW

Consultante RH

Accompagnement
et expertise
au service des
entreprises

**Le recrutement
idéal**

**PME / TPE :
simplicité, clarté
et bon sens**

Introduction

Recruter, surtout dans une petite entreprise, ce n'est jamais anodin.

On ne cherche pas seulement “un profil”, mais une personne qui viendra s'intégrer dans une équipe souvent réduite, avec des missions parfois polyvalentes.

Et pourtant, le recrutement peut vite devenir source de stress : manque de temps, beaucoup de candidatures, peur de se tromper...

Alors, à quoi ressemble un recrutement “idéal” quand on est une petite structure ?

Bonne nouvelle : il ne s'agit pas de faire compliqué, mais de faire **juste**.

JCW

Consultante RH

L'annonce

Une annonce claire commence par un besoin clair.

Avant même de publier une offre, il faut prendre un moment pour définir précisément :

- le poste à pourvoir
- les missions principales
- ce que vous attendez vraiment au quotidien
- les compétences indispensables... et celles qui sont “un plus”

Dans une petite entreprise, on pense souvent que tout est évident : “c’est clair dans ma tête”.

Mais attention : chacun peut interpréter un poste différemment.

L'annonce

Une demande **simple, claire et précise** permet d'éviter les malentendus dès le départ.

Quelques bonnes pratiques :

- utiliser des **phrases courtes**
- **éviter le jargon**
- préciser ce qui est **réellement attendu**
- distinguer l'**essentiel du secondaire**

L'annonce

Une annonce claire... c'est aussi un salaire clair.

Un point est aujourd'hui incontournable : la transparence sur la rémunération.

Pendant longtemps, on a vu des formules comme :

“Salaire selon profil”

“Rémunération attractive”

“À négocier”

Le problème, c'est que ces mentions floues font perdre du temps à tout le monde.

JCW

Consultante RH

L'annonce

Un candidat peut se projeter, postuler, passer un entretien... pour finalement découvrir que le salaire ne correspond pas du tout à ses attentes.

Résultat : frustration, déception, abandon du processus.

Être clair dès le départ, c'est :

- gagner du temps
- attirer les bons profils
- éviter les malentendus
- se mettre en accord avec le cadre légal (respect des minimums, conventions collectives, transparence)

Un recrutement efficace commence aussi par une rémunération assumée.

Gestion des candidatures

Une fois l'annonce publiée... arrivent les CV.

C'est souvent la surprise : une annonce peut **générer un grand nombre de candidatures**, parfois en quelques jours.

La question devient alors : **Comment lire un CV efficacement ?**

Un CV n'est pas seulement une liste de postes.

C'est avant tout une histoire professionnelle. Ce qui doit vous intéresser en priorité :

le **souhait du candidat** (ce qu'il recherche vraiment) **son parcours**, **ses expériences significatives**, sa logique de **progression**

JCW

Consultante RH

Gestion des candidatures

Ne cherchez pas uniquement “le même poste” : pensez **compétences transférables**.

Dans les expériences, il arrive souvent que le candidat n’ait jamais occupé exactement le poste proposé.

Et ce n’est pas forcément un problème.

Certaines compétences sont transférables : **relation client, organisation, rigueur, autonomie, travail en équipe, gestion des imprévus**

L’enjeu est de repérer ce qui peut répondre à vos besoins, même si le titre du poste est différent.

Gestion des candidatures

Les prérequis : indispensables...
mais seulement si nécessaires.

Enfin, certains postes demandent
des éléments incontournables :

- permis spécifique
- habilitations
- formations réglementaires
- contraintes logistiques

Ces critères doivent être vérifiés,
mais attention à ne pas multiplier les
exigences inutiles.

Un recrutement réussi, c'est aussi
savoir distinguer :

- ce qui est obligatoire
- ce qui s'apprend
- ce qui relève du potentiel

L'entretien

Après la présélection... place au contact humain !

Une fois les candidatures triées, vient l'étape essentielle : prendre contact et **recevoir les candidats**.

C'est souvent à ce moment-là que le recrutement devient concret.

Un entretien n'est pas seulement un "test" pour le candidat : c'est aussi un moment où **l'entreprise doit se présenter**.

vendre le poste... sans le survendre

L'entretien

Pendant l'entretien, on parle bien sûr du parcours du candidat, mais on doit aussi :

- présenter l'entreprise
- expliquer l'équipe
- parler du dirigeant, de sa manière de travailler
- décrire les attentes du poste au quotidien

C'est important de "donner envie", Oui... mais sans survendre.

Mieux vaut être honnête sur la réalité :

- rythme soutenu
- périodes de stress
- polyvalence demandée

L'entretien

Un salarié averti sera plus solide qu'un recrutement basé sur une fausse projection.

Et surtout : cela évite un turnover rapide, coûteux, et souvent décourageant pour une petite structure.

Le recrutement comporte aussi une dimension plus difficile à expliquer : celle du **feeling**.

Cela peut faire débat, car ce n'est ni un critère juridique, ni une logique purement rationnelle.

Mais dans une petite entreprise, on recrute souvent un futur collègue, un collaborateur du quotidien. Il faut parfois écouter ce ressenti.

L'entretien

L'intuition ne remplace pas les compétences, mais elle peut **alerter** sur une incompatibilité future, ou au contraire une envie de collaboration.

Aussi, ne pas oublier les éléments pratiques (pour éviter les litiges)

Avant l'embauche, il est essentiel de **clarifier** :

- les avantages éventuels
- les horaires
- les règles de congés payés

l'organisation interne

- les conditions particulières du poste

Tout ce qui n'est pas dit clairement peut devenir, plus tard, un sujet de tension ou de litige.

JCW

Consultante RH

L'intégration

L'arrivée du salarié : l'intégration fait partie du recrutement

Enfin, une erreur fréquente en petite entreprise est de penser que tout s'arrête à la signature.

En réalité, le recrutement ne se termine pas à l'embauche, il se termine quand la personne est bien intégrée.

À l'arrivée du salarié, il est important de prendre le temps :

- de l'accueillir correctement
- de lui montrer son poste
- de présenter ses outils de travail
- de faire découvrir l'univers de l'entreprise
- de répondre aux questions

JCW

Consultante RH

L'intégration

Une intégration même simple,
Mais humaine, structurée...change
tout.

Un salarié bien accueilli est souvent
un salarié qui reste.

Conclusion

Le recrutement idéal, c'est surtout **du bon sens**.

Le recrutement idéal, surtout en petite entreprise, n'est pas une machine complexe.

C'est un équilibre entre :

- Clarté
- Honnêteté
- bon sens
- et attention humaine

Un recrutement réussi, ce n'est pas seulement trouver quelqu'un "rapidement",
c'est trouver quelqu'un qui pourra s'inscrire durablement dans votre projet.

Conclusion

Besoin d'un accompagnement dans votre recrutement ?

Recruter peut être chronophage, parfois stressant, et les enjeux sont importants.

Si vous souhaitez être accompagné(e), de la rédaction de l'annonce jusqu'à l'intégration du salarié, je propose un soutien complet dans vos recrutements :

- définition du besoin
- rédaction et diffusion de l'offre
- tri des candidatures
- préparation des entretiens
- sécurisation du processus
- regard extérieur, neutre et avisé

JCW

Consultante RH

Contact

06.24.09.03.18

j.coste-wathelet@orange.fr

www.jcw-consultante-rh.com