



# 12

## Conseils pratiques pour rater vos recrutements



**AXIS &  
SEARCH**  
Consulting



**06 15 15 87 64**  
[contact@axis-and-search.com](mailto:contact@axis-and-search.com)

# 1

## La formulation du besoin

**Votre demande doit être floue.** Inutile d'être précis, cela pourrait vous faire gagner du temps. De toute manière, votre consultant est télépathe.

# 2

## La méthodologie

**Prenez le temps d'échouer dans vos recrutements internes,** ça boostera vos équipes. Attendez le dernier moment pour faire appel à un prestataire. Vous serez alors « sous pression » et dans l'urgence. Le cabinet n'aura donc pas d'autre choix que de se surpasser.

# 3

## La consultation

**Sollicitez plusieurs cabinets sur la même mission.** Vous recevrez plusieurs fois les mêmes CV mais vous en aurez davantage. C'est la quantité qui compte.

# 4

## Le prix

**Vous êtes le client et le client est roi.** Tirez les prix au maximum vers le bas. La recherche du « mouton à 5 pattes » est de toute manière surévaluée. Pour ce qui concerne le candidat, profitez qu'il soit devant vous pour renégocier à la baisse le salaire qui figurait sur l'annonce.

# 5

## Le contrat

**Ne donnez pas la mauvaise habitude aux cabinets de signer le contrat avant le démarrage de la mission** ou pire, de régler les honoraires à la commande, cela pourrait rendre votre prestataire plus efficace.

# 6

## La recherche

**Les cabinets sont oisifs et tardent toujours à présenter les profils qui vous intéressent.** Assurez-vous de leur laisser un minimum de temps pour trouver le candidat idéal. Mettez la pression dès le démarrage. Les candidats sont à votre disposition en cette période de pénurie.

# 7

## L'évaluation du candidat

**Faites-la-vous-même. Occultez impérativement le compte-rendu du consultant.** Suivez votre instinct. Vous et vous seul êtes le mieux placé pour évaluer. Votre expert est faillible. Votre expertise est infaillible.

# 8

## La présentation

**Consacrez 80% de l'entretien à la présentation de l'entreprise,** histoire de vous valoriser et d'optimiser le temps d'entretien. 20% suffiront à évaluer le candidat. **Faites comme vous l'avez toujours fait :** questions fermées ou orientées, échanges rapides, histoire de mettre le candidat dans le bain. Au pire, le candidat se désiste, votre recruteur s'est trompé. Il reprendra le travail de zéro pour le même prix.

# 9

## Le choix

**Pour choisir le candidat idéal,** choisissez celui qui vous ressemble (c'est forcément un atout), qui se montre docile (cela vous facilitera la vie) et dont le physique ne vous laisse pas insensible (c'est plus agréable).

# 10

## La prise de décision

**N'écoutez pas votre consultant. Tout seul, vous ne pouvez pas vous tromper.** Si toutefois il y a un loupé, le consultant sera responsable. Si tout se passe bien, ce sera grâce à vous.

# 11

## La déontologie

**Tout le monde s'en fout.** Point suivant.

# 12

## Le bilan

**Si le candidat donne satisfaction, tout le mérite vous revient.** Assurez-vous de sa reconnaissance éternelle. A défaut, la période d'essai est votre allié. Enfin, inutile de témoigner votre satisfaction au cabinet, il y est insensible. De toute façon, un cabinet coûte toujours trop cher.