



ORGANISATION DU RECRUTEMENT INTER NIVEAUX



QUAND

EN DÉBUT D ANNÉE SUR
LA PREMIÈRE PÉRIODE

POURQUOI

TRAVERSER TOUT LE
PROCESSUS DE
RECRUTEMENT A
TRAVERS UNE SITUATION
D'ENTREPRISE

QUI

LES DEUXIEMES ANNEES
ONT LE ROLE DES
RECRUTEURS

LES PREMIERES ANNEES
ONT LE RÔLE DES
RECRUTÉS



QUOI

LE RECRUTEMENT INTERNE
DANS UNE ENTREPRISE
FICTIVE



COMMENT

METTRE EN INTERACTION LES
APPRENANTS



COTÉ

APPRENANTS

Le recrutement est une compétence fondamentale que les apprenants doivent maîtriser dans leur référentiel. Pour vérifier le niveau de maîtrise j'ai mis en place ce recrutement interne.

[Vivre l'expérience](#)

Chaque année les entrants vivent cette expérience, ils sont les « recrutés ». Cette expérience permet de retravailler leur propre CV, comme mettre en évidence les compétences en lien avec l'annonce qu'ils ont choisie. Ils postulent à une ou plusieurs offres d'emploi.

[Faire vivre l'expérience](#)

Quand ils passent en deuxième année, ils deviennent à leur tour « recruteurs » et nous commençons par une réunion pour organiser toutes les étapes.

Comme en première année nous avons étudié le processus de recrutement, cette mission leur permet de mettre en pratique leurs apprentissages et leurs propres expériences.

Ils doivent créer les annonces, créer des grilles d'analyse pour la réception des candidatures, répondre aux candidats, organiser les entretiens, préparer des tests en fonction du poste, préparer des grilles d'évaluation pour les entretiens et donner une réponse aux postulants.

Cette année les deuxièmes années ont souhaité faire un point « conseil » auprès des premières années pour leur indiquer les points de vigilance et les remarques qu'ils avaient relevé sur les premières candidatures qu'ils avaient reçues.



COTÉ ENSEIGNANT

CROISER LE REGARD

Objectif 1

Dans un premier temps, j'observe le niveau d'acquisition des recruteurs et je suis leur avancement et leur organisation. Je les oriente vers des ressources pour approfondir leurs champs d'expertise.

J'assiste à quelques entretiens pour prendre des notes sur les recrutés comme sur les recruteurs.

À la fin du processus je récupère chaque dossier de recrutement ce qui me permet d'évaluer les recruteurs et les recrutés. (grilles, mails, tests...)

Un candidat a généralement postulé à plusieurs postes et l'analyse d'un CV par différents recruteurs en instructif.

Pour un poste un CV peut ne pas avoir été retenu alors qu'il a été accepté sur un autre poste. Pourquoi ? Quel critère a été prépondérant ? Ce type de choix me permet d'évaluer les différents recruteurs. Ont-ils créé un outil d'analyse pertinent ? Quels critères ont-ils sélectionnés ? Pourquoi le candidat n'a-t-il pas été sélectionné sur ce poste alors qu'il a été sélectionné pour un autre ?

Ce regard croisé me permet de définir le niveau de maîtrise des recruteurs.

Objectif 2

Analyser leur CV, le retravailler à partir des ressources.

Créer des CV dynamique (vidéo), personnaliser leur lettre de motivation.

À la fin du recrutement, les recrutés doivent rédiger à l'enseignant un mail récapitulant les étapes de recrutement qu'ils ont traversées . Ce retour est tout aussi instructif car l'enseignant ne peut pas assister à toutes les étapes. Comment ont-ils communiqué avec les recruteurs ? comment s'est déroulé l'entretien ? Quel type de test les recruteurs leur ont-ils fait passer ?

Ce retour fait par les recrutés permet un retour reflexif de leur part.