BERTRAND JOUVENOT

LE DIGITAL

à toutes les sauces

CET EXTRAIT VOUS EST OFFERT PAR
BERTRAND JOUVENOT

INTRODUCTION

Mise en bouche

Cette recette digitale est extraite du livre *Le digital à toutes les sauces* de Bertrand Jouvenot.

Un livre comprenant près d'une centaine de recettes digitales, destinées à vous aider à tout savoir préparer, de l'entrée au dessert, depuis la digitalisation de l'entreprise, la stratégie, le management, jusqu'à l'innovation et le produit, en passant par le marketing et la mesure…

Découvrez ici l'une des recettes revisitée par nous, rien que pour vous.
#AToutesLesSauces

Bonne dégustation !

Bertrand Jouvenot

RECETTE N° 64

Les questions posées par les startupers aux candidats

TEMPS · Plusieurs mois
NOMBRE DE PERSONNES · 2 à 10
DIFFICULTÉ · ★★★★★

Mise en bouche

Le recrutement est un exercice difficile. La nécessité de se digitaliser conduit l'entreprise à devoir intégrer de nouveaux talents, dotés de compétences venant s'additionner aux anciennes, pour réaliser des métiers émergents, dans le cadre d'activités inédites, tout en s'assurant de leur contribution à la mutation digitale de l'entreprise.
Une alchimie pour le moins improbable.

L'enjeu est de taille et ne concerne pas que les grandes entreprises en phase de digitalisation mais aussi les start-up encore fragiles pour qui un mauvais recrutement peut être fatal, ou des champions du digital comme Google qui, à travers la bouche de son PDG Eric Schmidt, affirme que le recrutement est l'activité la plus importante de l'entreprise.*

Toujours enclin à rompre avec les codes et les pratiques usuelles, le monde digital a vu émerger des questions insolites, posées aux candidats lors des entretiens de recrutement, ou parfois même posées par les candidats eux-mêmes aux recruteurs.

On en dénombre près d'une trentaine. Elles visent souvent à tenter de déceler la personnalité d'un candidat, surprennent les profanes par leur caractère insolite et sortent délibérément des sentiers battus.

* Eric Schmidt, Jonathan Rosenberg, *How Google Works*, John Murray, 2016.

Les 27 questions posées par les startupers aux candidats

Question		
1	Qu'auriez vous fait dans la vie si vous aviez fait autre chose qu'aujourd'hui.	
2	Quels sites trouve-t'ondans vos favoris ?	
3	Pourriez-vous me parler d'un sujet que je ne connais pas et m'apprendre quelque chose à son propos ?	
4	Pourriez-vous choisir un sujet, n'importe lequel, et m'en parler pendant trois minutes ?	
5	Quelle question sur vous aimeriez vous que vos futures collègues vous pose ?	
7	Etc.	
8	Etc.	
9	Etc.	

POSER DES QUESTIONS
INSOLITES EN ENTRETIEN
DE RECRUTEMENT

Source :
d'après Kevin Kelly, "Better Than Free", The Technium, 31 janvier 2008.

« Y a-t-il une question que vous auriez aimé que je vous pose et dont la réponse pourrait augmenter notre envie de vous recruter ? »

Au menu

◇ Objectif

POUR APPROFONDIR la personnalité d'un candidat.

POUR S'ASSURER de son adéquation avec la culture de l'entreprise.

POUR ÉVALUER en peu de temps son intelligence et ses modes de fonctionnements de prédilection.

POUR DÉVELOPPER l'affinité.

◇ Contexte

Dans le cadre d'entretiens réalisés avec des personnes ayant un minimum de confiance en elle.

Lors d'un processus de recrutement nécessitant de véritablement comprendre la personnalité d'un candidat.

Pour se conforter dans l'adéquation entre les valeurs personnelles d'une personne, son état d'esprit, ses aspirations et le champ d'expression que pourra lui offrir l'entreprise.

L'ASTUCE DU CHEF

Restez bienveillant.

Utilisez ces questions avec discernement.

N'en faites pas des occasions de vous faire mousser, de déstabiliser ni de vous faire croire à vous-même et à la personne interviewée, que votre entreprise est plus jeune, cool, moderne et digitale qu'elle ne l'est vraiment.

Préparation & Cuisson

◇ Étapes

❶ Commencez par vous posez les questions à vous-mêmes en vous efforçant d'y répondre par écrit, pour déterminer celles que vous utiliserez pour mieux mesurer ensuite la teneur des réponses que vous obtiendrez.

❷ Testez les questions uniquement lorsque la situation s'y prête, sans hésiter à prévenir de leur caractère un peu inhabituel.

❸ Appropriez-vous deux trois questions qui deviendront vos questions préférées.

❹ Restez constamment bienveillant.

◇ Méthodologie et conseils

- Demandez l'autorisation au candidat de lui poser une question décalée en en ayant deux en têtes (une question un tout petit peu décalée et une question de la liste). Si la personne montre des signes d'embarras, lui poser la première question.

- Favorisez les échanges entre les recruteurs sur l'accueil réservé par les candidats à ces questions.

- Efforcez-vous, une fois que les candidats sont intégrés, de savoir comment ils avaient perçu la question pour comprendre l'image renvoyée de l'entreprise.

- La même question peut être posée à plusieurs semaines d'intervalle, par deux personnes de l'entreprise faisant passer les entretiens et s'étant concertées, pour constater une éventuelle différence dans la réponse apportée et mesurer la capacité d'un candidat à réfléchir.

DÉGUSTATION

La méthode peut être l'occasion pour l'entreprise de montrer sa volonté d'accueillir des profils très différents et de révéler une culture faite de transparence, d'ouverture d'esprit, de respect...

Les questions peuvent contribuer à briser la glace.

La liste est large et permet de faire son marché.

Ça vous a plu ?

Pour vous régaler encore, avec près d'une centaine d'autres recettes digitales, passez la commande.

Commander ici

www.ledigitalatouteslessauces.com

---

www.jouvenot.com

conception graphique, iconographie & mise en pages

nun { design & arts graphiques }

---

www.nundesign.fr

nun.artsgraphiques

nun.designgraphique