

Recrutement Appréciatif

« Quand le recrutement collaboratif est aussi appréciable ... »

• juillet 2019 •¹

Vous pensez ou êtes déjà convaincu par le recrutement collaboratif parce que :

- c'est bon pour votre marque employeur pour attirer et fidéliser les talents
- c'est collectif et mobilise les compétences de chacun : rh, managers, équipes
- cela augmente les chances de succès de vos recrutements
- cela renforce l'esprit de coopération dans l'organisation
- cela accroît la confiance de toute une communauté de travail
- c'est excellent pour sélectionner des talents en optimisant les délais
- .../... et bien plus encore !

Et vous avez raison !

Les exemples de bonnes pratiques sont légion sur la toile parmi lesquelles :

- la co-rédaction avec les équipes de la fiche de poste définissant les missions futures
- la définition des rôles de tous les intervenants dans le processus de recrutement
- l'optimisation de la communication (évidemment) omnicanale interne/externe
- la co-élaboration des méthodes et outils de la sélection en mode collaboratif
- la digitalisation de la mise en œuvre et du suivi des campagnes de recrutement
- .../... et bien plus encore avec des acteurs tout à fait pertinents sur le marché !

Et si, pour être le point de départ d'un projet collaboratif positif et réussi ... dans la durée, votre processus de recrutement prenait aussi appui sur une posture **appréciative** ?

Et si votre « sélection » en mode collaboratif aussi sympathique et bien rodée soit-elle s'ancrait dans la conviction d'une vision à long terme, définie et portée le sens et l'ensemble des parties prenantes au projet de recrutement ?

- ⊆ Définir les missions de la future recrue et la manière de les mettre en œuvre dans l'écosystème relationnel et technique du poste qu'elle tiendra revient à préciser le WHAT et le HOW du job (cf. Simon SINEK). Or, tous les leaders inspirants et leurs équipes ancrent leurs actions dans le WHY c'est-à-dire de ce POURQUOI ils se mobilisent !
- ⊆ Le Recrutement Appréciatif est par nature un processus collaboratif ; il prend appui sur une contribution à la définition d'une ambition commune ayant un impact positif tant individuel que collectif, tant social que sociétal. Si l'organisation se caractérise par une raison d'être, chaque sous-ensemble de ce tout (équipe) possède aussi sa propre raison d'être. C'est aussi le cas pour chaque unité de ce sous-ensemble (individu).
- ⊆ Passer un temps à révéler ces raisons d'être, c'est s'assurer des ancrages collaboratifs futurs plus solides : « imaginez que l'équipe au complet réussisse à atteindre ses objectifs dans le temps qu'elle se donne pour y parvenir, à quoi aura-t-elle contribué vraiment (...), vraiment (...), vraiment ? »

¹ 1ère contribution : « Quand le recrutement by-IA s'enrichit de l'AI » (World Appreciative Inquiry Conference – mars 2019)

Et si votre « sélection » en mode collaboratif aussi sympathique et bien rodée soit-elle s'articulait et se concrétiser autour des principes-clefs de l'appréciative inquiry ?

- ⊆ Le **principe constructiviste** : « nos mots construisent notre monde ».
La réalité est subjective et elle est le produit de nos échanges et de notre langage ...

Et si vous invitiez toutes les parties prenantes à co-rédiger le cahier des charges pour renforcer les interactions actuelles et faciliter les collaborations futures : votre équipe, vos « clients » internes, jusqu'à vos clients - partenaires externes ?

- ⊆ Le **principe de simultanéité** : « L'observateur agit sur le réel »
L'exploration est une intervention, dès que l'on questionne, on provoque des changements...

Et si vos entretiens de sélection se transformaient en dialogues authentiques basés sur des situations professionnelles au cours desquelles chacun présente la meilleure version de lui-même en parlant de ses forces et de moments dont il peut être fier ?

- ⊆ Le **principe poétique d'exploration** : « On peut choisir son objet d'étude »
Les organisations offrent de très nombreux sujets d'étude et de découverte ; ce que l'on choisit d'étudier donne une certaine représentation de l'organisation...

Et si vous animiez des sélections appréciatives collectives avec les candidats présélectionnés pour les rendre acteurs de votre projet d'équipe dès leur entrée en relation avec vous en mobilisant tout le monde sur un sujet d'intérêt pour l'équipe et votre organisation ?

- ⊆ Le **principe d'anticipation** : « L'image inspire l'action »
Les systèmes humains évoluent dans le sens des images collectives du futur ; plus ces images sont positives, plus l'action présente l'est également...

Et si vous proposiez à votre équipe de co-construire avec le candidat sélectionné un parcours d'accueil et d'intégration inspirant qui permette à chacun de se projeter dans l'avenir avec confiance autour d'une vision clairement orientée vers les résultats ?

- ⊆ Le **principe de modélisation** : « Agir 'comme si' installe le changement »
Pour effectuer de réels changements, il faut incarner ces changements, le processus de changement lui-même est un modèle vivant du futur souhaité

Et si vous organisiez des « conversations » appréciatives pour identifier systématiquement ce qui fait la puissance de l'équipe quand elle est au meilleur d'elle-même notamment dans des situations de changement et en faire un élément du profil recherché ?

- ⊆ Le **principe de libre choix** : « le libre choix libère les énergies »
Les personnes sont plus efficaces et concernées quand elles peuvent choisir à quoi contribuer et comment y contribuer

Et si vous laissiez les candidats présélectionnés libres de vous proposer un moyen spécifique de sélection leur permettant de mettre en valeur leur meilleure version d'eux-mêmes à partir de ce qu'ils ont compris de votre projet collectif ?

- Le **principe positif** : « Les questions positives génèrent des changements positifs »
Les sentiments positifs et le lien social facilitent la réussite tant individuelle que collective

Et si vous pratiquiez le feed-back appréciatif dans l'équipe, particulièrement en phase d'intégration, pour célébrer les succès, reconnaître la valeur de chacun, valoriser l'engagement collectif et renforcer les liens de coopération ?

Et si tous ces moments partagés avec les candidats et votre équipe devenaient de formidables occasions de discuter authentiquement des projets, d'explorer ensemble les opportunités en présence, de prendre des décisions porteuses de sens, de designer des plans d'actions stimulés par un **management appréciatif** dont les missions essentielles seraient de :

- définir des projets avec une ambition qui donnerait envie à chacun de s'engager et d'agir
- concentrer l'essentiel de l'action à rechercher et mobiliser les équipes en s'appuyant sur les « atouts, forces, ressources » de chacun
- privilégier les « solutions même partielles » plutôt que l'analyse méticuleuse des excellentes causes des échecs et bonnes raisons des défaites
- traquer les petites victoires et prendrait ses coéquipiers en « flagrant délit de réussite »
- pousser à la persévérance et à la prise de risque en donnant le droit à l'erreur ie « la permission d'oser », d'innover, de faire bouger les lignes, de laisser faire
- cultiver le langage inclusif du « et si ... » plutôt que le langage exclusif du « oui mais ... »

Appréciativement,

Bruno Carly



et



id&d, organisme de formation enregistré sous le n°73 31 07747 31 auprès de la DIRECCTE. Conformément à l'art L6352-12 du code du travail, cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

Les prestations de formation d'id&d ne sont pas soumises à la TVA, conformément à l'article 202B de l'annexe II du CGI



**RECRUTEMENT
APPRECIATIF**

Dynamiser votre marque employeur et faites la différence lors des entretiens de recrutement

1 jour pour découvrir et expérimenter une approche innovante dans le recrutement avec l'Appreciative Inquiry.

LES OBJECTIFS ET COMPÉTENCES VISÉS

- Comprendre ce qu'est l'Appreciative Inquiry, ses bénéfices pour l'organisation et plus particulièrement en matière de recrutement
- Connaître la méthodologie et les différentes étapes du processus
- Identifier les bonnes pratiques
- Comprendre l'impact pour la marque employeur

LE PROGRAMME

- L'Appreciative Inquiry, c'est quoi ? Pour quoi faire ?
 - Apports théoriques et méthodologiques
- Et en matière de recrutement ?
 - Une autre façon de concevoir et animer le processus
 - Les trois niveaux pour agir : l'entretien, le processus, la place de l'humain dans l'organisation
- L'entretien de recrutement appréciatif : déroulement
- Expérimentation des échanges appréciatifs
- Travail collectif pour élaborer sa feuille de route
- Facteurs clés de succès pour la mise en œuvre de la méthodologie

SESSION et LIEU

Lille, le 13/09/19

Toulouse, le 27/09/19

TARIF

650 € HT / personne

550 € HT à partir de la 2^{ème} inscription

LES +

- Pédagogie interactive.
- Une méthode et des outils pour aller plus loin.
- Présentation de bonnes pratiques.
- Expérimentation.
- Temps d'échanges.
- Formation conçue et animée par des praticiens de la démarche appréciative et experts dans la management responsable : Bruno CARLY (AMAHE), Sophie POIRI (ID&D) avec la participation de Guillaume LAURIE (KEDGE).