**RECRUTEMENT DANS LA BANQUE**

1. **Tri des CV (**Parfois trop de CV parce que l’annonce n’a pas été assez précis)
2. **Entretien collectif et mise en situation extra professionnel**

Objectif : apprécier leurs capacités à interagir avec les autres. Dans un premier temps, le recruteur s’intéresse essentiellement à la personnalité des candidats. Les compétences ne sont mises en jeu que dans le débriefing du test de personnalité. Dans la banque on chercher d’abord un profil qui a une capacité à s’intégrer dans le groupe.

* Avantages : on peut apprécier la capacité des uns et des autres à interagir.
* Limite : ici nous étions dans une situation extra professionnelle et nous aurions pu nous placer dans un contexte plus professionnel.
1. **Test de personnalité**

Etude des réactions du candidat face à son profil. Le test de personnalité soulève un problème de nature éthique, puisqu’à l’origine ce test a été mis en place par des psychologues-cliniciens pour soigner des malades qui le souhaitaient. Ici on utilise cette méthode pour recruter, les candidats n’ont pas le choix. On détourne donc la raison d’être initiale du test.

La recruteuse de la caisse d’épargne ne fait pas passer de test de compétence et s’intéresse d’avantage à la personnalité car plus l’entreprise est grande plus, plus les postes sont spécialisé

**RECRUTEMENT DANS LA START-UP**

Start-up = informel, n’est pas fait pas un spécialiste du recrutement

**Objectif** = mettre en adéquation par rapport au poste et à l’environnement :

* le recruteur lui a **fait un tour de l’entreprise** pour voir un peu son fonctionnement et pourra ainsi se faire une première idée.
* **Le lieu** de l’entretien n’est pas figé, il se situe dans un des bureaux.
* **La rencontre avec l’équipe** : on lui demande son avis sur le candidat, confirmation de l’embauche du candidat seulement si il y a accord de l’équipe. Le recruteur ne met pas l’équipe devant le fait accompli, il se doit de présenter plusieurs candidats. Il est important de faire participer le groupe pour des raisons psychologiques. Cela permet au candidat de mieux connaitre le contexte.

IL EST IMPORTANT DE DDONNER UN BONNE IMAGE DU RECRUTEMENT ET DE SON ENTREPRISE AUX CANDIDATS.