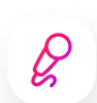


Comment faire évoluer vos process de recrutement ? L'exemple “culture fit” de Swile

Comment transformer ses pratiques de recrutement au gré de l'entreprise ? Du marché ? Des différents métiers ? Ce mémo résume nos questionnements, sur la base d'une étape que nous faisons sans cesse évoluer : l'entretien de culture fit, devenu aujourd'hui un “Swite fit” propre à chaque process.

Nous ? C'est Swile, expert des avantages salariaux, passée de start-up à scale-up puis co-leader du marché en quelques années.

L'objectif de ce mémo ? Retracer cette évolution et les réflexions de notre équipe recrutement, pour vous éclairer en retour 📧



Parole de recruteurs

Si vous ne devez retenir qu'un conseil : s'outiller et mettre en place des process est indispensable. Mieux encore, les faire évoluer et les adapter aux enjeux et au développement de l'entreprise est crucial. Chez Swile, l'équipe recrutement vit la transformation au même titre que les autres pôles stratégiques.

D'un entretien basé sur les valeurs et le “culture fit” à un échange centré sur l'individu et le “mindset fit”

Si l'entretien de culture fit semblait le format propice pour recruter des personnes partageant les valeurs de Swile, il prend aujourd'hui une autre forme. Plus adapté et adaptable, pour refléter notre évolution.

Question

Avant (écosystème start-up)

Après (contexte de co-leader du marché)

Comment s'assurer que les candidats “correspondent” ?

Dans notre process, nous avons intégré un entretien exclusivement dédié à l'évaluation du “fit” : la Swil'interview. Elle porte ce nom car elle incarne nos valeurs.

Nous évaluons le candidat à partir de questions centrées sur notre environnement : capacité d'adaptation, mindset de Swile...

Quelles sont les valeurs chez Swile ?

Le succès collectif, l'envie d'apprendre et de sans cesse innover, s'adapter rapidement et se soutenir mutuellement.

L'accent n'est plus seulement mis sur les valeurs de l'entreprise, mais aussi sur la culture globale impulsée par les salariés. Les motivations sont sensiblement les mêmes : la solidarité, l'envie d'apprendre, de se dépasser...

Où placer l'entretien de “culture fit” dans le process ?

En plein milieu, car c'était la clé de voûte de notre process ! Si fondamentale qu'un seul doute de l'interviewer pouvait mettre fin au process.

Chaque process de recrutement est unique. Nous adaptons les entretiens pour s'assurer que la bonne personne correspond au bon poste et à la bonne équipe, bien que certaines étapes restent essentielles (comme le Swile fit). L'échange peut donc se trouver au milieu de notre process, tout comme à la fin.

Comment se déroule le processus en interne ?

Tous nos Swilers peuvent s'impliquer dans cette étape. Un document recensait toutes les infos pour les éclairer.

Le process est modulable selon le poste. Nous privilégions une diversité des formats : entretien classique, rencontre dans les bureaux, café, échanges avec des membres de l'équipe, futurs clients internes...

Comment réaliser cet entretien ?

Chez Swile, le recruteur décidait des noms des heureux Swilers choisis pour l'interview. En général, il s'agit d'un autre membre de l'équipe du candidat et une personne externe à celle-ci.

Les personnes sont sélectionnées en amont par le Hiring Manager et le recruteur. Pour aider le candidat à se projeter dans son futur environnement de travail, nous privilégions en général des membres de son équipe ou des parties prenantes.

Mais alors, à quoi ressemble notre process de recrutement global ?

