



Recruter pour les cabinets dentaires devenir le Sherlock Holmes

Lors du Congrès annuel de l'ADF, qui se tiendra du 26 au 30 novembre 2024, la séance Essentiel D82 vous invite à explorer l'art du recrutement pour les cabinets dentaires avec Nicolas Petitjean. Ce spécialiste vous guidera dans l'enquête minutieuse que représente la sélection des talents, en vous dévoilant les meilleures pratiques pour décrypter les CV, mener des entretiens efficaces, et valider les références. Rejoignez-nous le vendredi 29 novembre de 16 h à 17 h pour perfectionner vos techniques de recrutement et renforcer votre équipe avec confiance.

Dans le monde des cabinets dentaires, le recrutement exige bien plus qu'une simple lecture de CV. C'est une véritable enquête où le recruteur, tel un Sherlock Holmes moderne, doit rassembler des indices pour dénicher les talents qui feront briller son cabinet. Lors

de notre prochaine conférence, nous vous dévoilerons les secrets pour exceller dans cet art.

Le recrutement est au cœur de la réussite de tout cabinet dentaire

La combinaison de compétences techniques et de qualités humaines est essentielle pour créer une équipe harmonieuse et efficace. C'est pourquoi ce thème est crucial : nous vous montrerons comment mener une enquête efficace pour identifier les meilleurs candidats. Si vous

Pratique

L'essentiel D82
L'entretien de recrutement
Vendredi 29 novembre 16 h - 17 h

Objectifs :

- Explorer les techniques de détection de talents pour renforcer le recrutement
- Savoir décoder les énigmes des CV pour identifier les compétences
- Maîtriser l'art de l'entretien bienveillant pour des recrutements réussis

Responsable scientifique : Kathy Denys
Conférencier : Nicolas Petitjean

Les points clés



Le cadre légal



Les compétences



Recruter pour les Cabinets Dentaires - Devenir le Sherlock Holmes des Talents

Fig. 1 : Une bonne connaissance du cadre légal, souvent complexe et évolutif, est indispensable. Elle doit être doublée d'une approche centrée sur les compétences des candidats.

ets dentaires : comment mes des talents

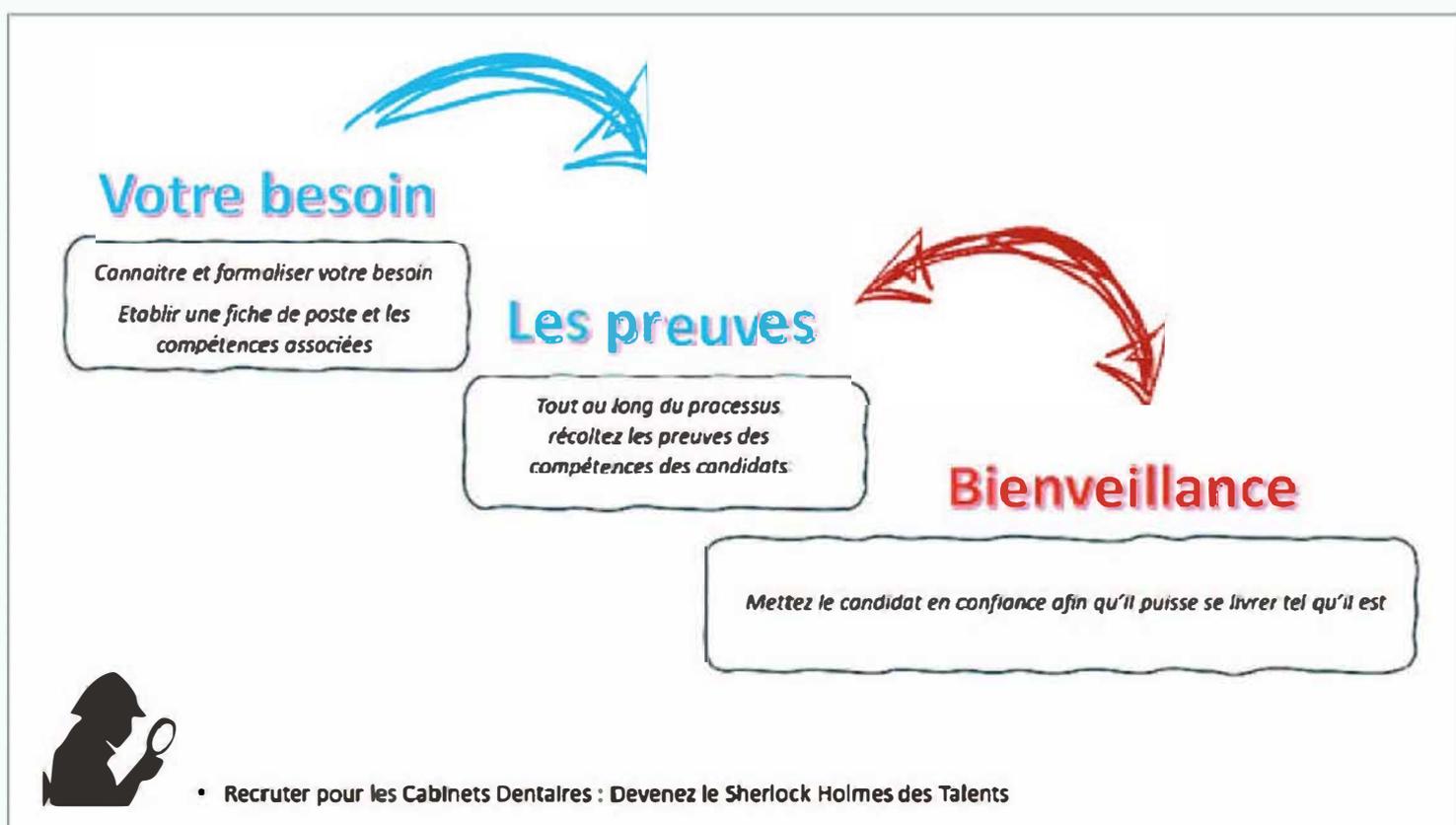


Fig. 2 : Les étapes essentielles à l'élaboration et à la maîtrise de votre entretien de recrutement.

avez déjà été confronté à des erreurs de recrutement, cette séance vous fournira des outils pour les éviter à l'avenir.

Les points clés qui seront abordés au cours de cette présentation :

1- Le cadre légal : Il convient notamment de rappeler qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions

politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. Dans votre procédure, vous devrez veiller à respecter ce cadre légal.

2- Une approche centrée avant tout sur les compétences : afin de vous assurer de recruter les meilleurs candidats, votre sélection doit s'appuyer sur les compétences.

La compétence est un ensemble organisé et finalisé de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être



Fig. 3

professionnels mobilisés dans un contexte donné en fonction d'un but, d'un problème à résoudre. La compétence se crée, se développe et s'évalue à partir de situations professionnelles. Elle se traduit par la capacité à réaliser une opération ou à résoudre un problème dans une situation donnée / un but. La compétence ne se "voit" pas, seules les productions de la compétence sont observables : les activités, les résultats obtenus.

- 3- Définir votre besoin :** avant de vous lancer dans votre recherche, il est indispensable de prendre le temps de rédiger une fiche de poste, précisant les activités, missions et prérequis de l'emploi. C'est avec ces éléments que vous pourrez identifier les aptitudes et les compétences que vous recherchez. Car c'est précisément à la recherche de ces aptitudes et compétences que vous allez mener votre enquête.
- 4- Obtenir des preuves :** dans l'ensemble de votre enquête, à chaque étape, votre priorité sera d'obtenir et d'accumuler des preuves vous permettant d'évaluer les aptitudes et les compétences des candidats, afin de pouvoir sélectionner les meilleurs.

Les différentes étapes

La première étape dans cette enquête du recrutement est le décryptage des CV. Tout comme Sherlock Holmes examine minutieusement les indices pour résoudre un mystère, vous apprendrez à déchiffrer les détails essentiels dans un CV. Quels sont les signes d'un candidat qualifié ? Comment repérer les failles ou les incohérences ? Vous découvrirez des astuces pour lire entre les lignes et identifier les compétences techniques, l'expérience pertinente, et les formations adéquates correspondant au profil que vous recherchez. Les informations du CV sont un premier élément de preuve, mais ce n'est pas suffisant. Il vous faudra accumuler plus de preuves, pour rendre vos conclusions d'enquête plus fiables.



Fig. 4

L'étape suivante consiste alors à mener des entretiens. C'est ici que le détective se transforme en interrogateur bienveillant. Vous apprendrez à poser des questions ouvertes pour inciter les candidats à parler de leurs expériences et à dévoiler leur véritable personnalité. La clé est de créer un environnement accueillant tout en obtenant des réponses significatives. La technique de questionnement est essentielle pour identifier les points qui vous intéressent. Nous aborderons les types de questions à poser, ainsi que les pièges à éviter. Cette étape clé doit vous permettre d'accumuler suffisamment de preuves afin de qualifier correctement les compétences de chaque candidat(e).

Enfin, nous discuterons de la vérification des références. Comme un enquêteur recoupe les preuves matérielles en faisant appel à des témoins, nous vous recommanderons de confirmer les informations données par les candidats. Il convient tout d'abord d'obtenir l'autorisation et l'accord du candidat, ce qui est une exigence légale. Nous vous donnerons des conseils pour préparer et poser des questions pertinentes et obtenir des renseignements sur le comportement professionnel des candidats. Cette étape critique vous permettra de faire des choix éclairés.

Cette conférence vous donnera les outils nécessaires pour mener votre propre enquête de recrutement. Vous saurez comment identifier les signaux positifs et négatifs dans les CV, comment mener des entretiens efficaces, et comment valider les références. Vous repartirez avec des connaissances pratiques pour améliorer votre approche du recrutement et éviter les erreurs coûteuses. À la fin de cette séance, vous serez prêt à jouer le rôle du Sherlock Holmes des talents dentaires. Que vous recrutiez un(e) dentiste salarié(e) ou collaborateur(trice), un(e) assistant(e) dentaire ou un(e) secrétaire, vous serez armé des compétences nécessaires pour constituer une équipe solide et harmonieuse. Rejoignez-nous pour cette conférence et découvrez comment résoudre le mystère du recrutement dentaire avec finesse et perspicacité.