

RECRUTEMENT MATTEL

Le nouveau processus de recrutement doit répondre à plusieurs critères essentiels :

1. Efficacité et Productivité :

Le processus doit radicalement réduire le temps consacré au tri initial. Plutôt que de subir un afflux massif de CV standardisés, le dispositif doit agir comme **un filtre intelligent**.

L'objectif est de passer moins de temps à lire des documents générés par IA et plus **de temps à évaluer le potentiel réel des candidats**. Il doit aussi **être universel** : la méthode proposée doit s'adapter à tous les postes pour une harmonisation des pratiques RH au sein de MATTEL France.

Exemple de bonne idée : Un test de compétences ludique en ligne dès l'envoi de la candidature. Seuls ceux qui réussissent sont vus par les RH.

2. Engagement et Authenticité

Le processus doit garantir la présence des candidats aux entretiens (**lutte contre le "no-show" expliqué par MATTEL**). Il doit créer un lien immédiat entre le candidat et l'entreprise. En cassant les codes (vidéo, mise en situation, défi ludique). On s'assure que le candidat s'investit personnellement dès le début. Il doit permettre **de détecter la personnalité réelle (soft skills)**. Un focus sur les Soft Skills (créativité, adaptabilité) et le "Culture Fit" plutôt que sur le diplôme.

À l'ère de ChatGPT, la réponse attendue doit privilégier l'interaction, la démonstration concrète de compétences plutôt que le discours écrit créé par l'IA.

Exemple de bonne idée : Remplacer la lettre par un exercice de résolution de problème concret (ex: "Imaginez le jouet star de Noël") à réaliser en temps limité ou en vidéo.

3. Culture Fit (Alignement avec l'ADN MATTEL)

Le mode de recrutement doit être le miroir de l'entreprise : créatif, ludique et innovant. Un candidat qui postule chez MATTEL doit comprendre, dès les premières étapes, qu'il entre dans l'univers du jeu et de l'imaginaire.

RECRUTEMENT MATTEL

4. Implication Interne

L'implication des équipes **opérationnelles (N+1, collègues)** dans le choix final est cruciale pour s'assurer que le futur talent partagera les valeurs de convivialité et d'excellence de la marque. Un process où la DG valide tout, créant un goulot d'étranglement.

L'efficacité du rapport se mesure à **la clarté de la répartition des rôles : qui décide, qui évalue, et sur quels critères ?** Les critères de sélection ne doivent plus se limiter au diplôme ou à l'expérience passée, mais s'ouvrir à **la capacité d'innovation, à l'agilité et à l'adéquation culturelle** avec les équipes en place. Professionnalisme du document envoyé

5. La présentation

La présentation finale (rapport structuré, schéma du nouveau tunnel de recrutement, exemples concrets de questions ou de tests) doit être professionnelle et percutante.

