



28

TECHNIQUE DE RECRUTEMENT DANS LES RÈGLES DE L'ART

OBJECTIFS
IDÉES
CLEFS



Les pratiques française de recrutement comporte de très grand axes d'améliorations, ce que confirme le rapport France Stratégie. Cette offre de service vous accompagne dans une méthode permettant d'être factuel aux fins d'un recrutement objectif selon les bonnes pratiques; ce qui s'avère extrêmement rare.

Recruter un collaborateur, c'est recruté un capital humain...

VOTRE INTÉRÊT ET RETOUR SUR INVESTISSEMENT

Un recrutement est considéré comme raté lorsqu'un salarié quitte son employeur dans les 12 mois qui suivent son embauche. Au-delà d'être la hantise des fonctions RH, un mauvais recrutement coûte beaucoup d'argent à une entreprise. Mais de combien parle-t-on vraiment ?

**le coût d'un recrutement raté oscille entre
30 000€ et 150 000€.**

Le rapport de France Stratégie dénonce les méthodes actuelles de recrutement constituant les causes sources de la grande majorité des problème.

Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ?

Difficultés de recrutement : la balle est aussi dans le camp de l'employeur. Une étude de France Stratégie minimise les causes les plus mises en avant par les employeurs comme l'insuffisance de candidats. L'essentiel des difficultés exprimées résulte, selon elle, de facteurs internes à l'entreprise.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/expliquer-difficultes-de-recrutement-anticipees-entreprises>
<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/difficultes-de-recrutement-la-balle-est-aussi-dans-le-camp-de-lemployeur-1414838>

VOS RISQUES

Pertes

- ✓ Du niveau de compétence
- ✓ D'exploitation et de coût de non-qualité

Responsabilités collectives et individuelles

RSE, attraction / répulsion
Une mauvaise réputation

Pénal et civil

Responsabilité professionnelle
Notamment discrimination, santé-sécurité dont RPS et VSS souvent omis, négliger.

Sécurité économique

Coût global d'incertitude financière
Entre 30 et 150 Kilos/euros

Coût global d'investissement de prévention :
Coef 20 moins important en moyenne



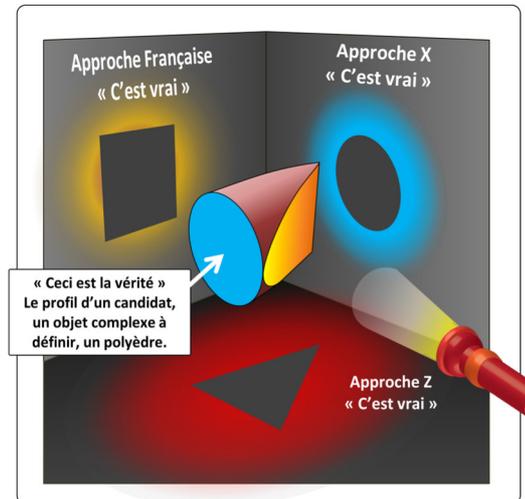
NOTRE PROPOSITION ET PROCESSUS

"De l'altérité émerge la fertilité des activités de toutes les sociétés"

Les compétences nécessaires au besoin de l'organisme et uniquement cela

Seule la bonne pratique du processus structuré (ou entretien) permet un éclairage complet de la pièce. Elle offre une observation en 3 dimensions du profil candidat dans les règles de l'art éthique, déontologique, d'efficience.

Cette approche fait appel aux techniques de gestion de projet avec la mise en œuvre des MRP ou méthodes de résolution de problème, à minima la GPEC s'appuyant sur la technique de la grille d'analyse de décision matricielle.



■ ▲ ● APPROCHE EFFICIENTE

LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES AU BESOIN DE L'ORGANISME ET UNIQUEMENT CELA

Code Civile
Sous-titre Ier : Le contrat (Articles 1101 à 1231-7)
Art 1101 en particulier
Titre VIII : Du contrat de louage (Articles 1708 à 1831)
Article 1780



Besoins GPEC
= cahier des charge



Adéquation
homme/projet



Projet professionnel
= cahier des charge

savoir

Savoir-faire

Savoir-être

RECRUTEMENT ACTUEL À LA FRANÇAISE

Il se résume par un seul angle d'éclairage avec des variations très modeste. La grande majorité des recruteurs se retrouve en difficultés en raison des causes sources principales suivantes :

- Temps de traitement très contraint
- Biais psychosociaux (culturels et cognitifs) très prégnants
- Tâtonnement méthodologique, effets de mode, absence ou difficulté de reproductibilité du mode de décision, car elles sont très fortement subjectives.

Seule une méthodologie permet de se prémunir de cela !



Niveau de qualification, exigence de référence : niv 5

Niveau 5 et plus ou niveau 4 avec 5 ans d'expérience	10
Niveau 4 ou niveau 3 avec 10 d'expérience	7
Niveau 3 ou niveau 2 avec	2

Compétence 1

	cotation
Expertise	10
Maîtrise	7
notions	2

