



LE TEMPS DE LA REFLEXION

Il est primordial de **prendre le temps de la réflexion** pour étudier vos besoins avec les managers de proximité, analyser les solutions possibles permettant de répondre peut-être différemment au besoin remonté : **redistribution ponctuelle ou durable des activités et des tâches entre collègues, externalisation auprès de prestataires compétents, mobilités internes...**

N'hésitez pas, en fonction de l'analyse du besoin qui aura été faite, à penser stagiaires et apprentis, qui pourront être des candidats par la suite pour occuper des postes avec contrats plus pérennes.

Recruter a un coût ! Ce temps de réflexion doit vous permettre de valider la nécessité ainsi que la faisabilité du recrutement (financière, organisationnelle, matérielle...)



L'IMPLICATION DES MANAGERS

Les managers de proximité jouent un rôle prépondérant dans le process de recrutement.

Pensez à les associer à cette phase d'analyse du besoin.

Ils connaissent bien les équipes, les modes de fonctionnement, les besoins, les contraintes et impératifs de leurs activités.



L'OUVERTURE AU MARCHÉ

Au vu des difficultés de recrutement rencontrées et comme pour la valorisation de votre production/de vos services, pensez au « benchmarking ».

Regardez les recrutements en cours sur votre secteur/votre bassin d'emploi pour avoir une idée du nombre de recrutements, et des entreprises recruteuses du moment, des salaires, des intitulés de poste et des conditions de travail proposés...



LES QUESTIONS À SE POSER

Avant de lancer un recrutement il est important de se poser ces questions clés :

Quoi ? Identifier le poste recherché, la nature du contrat, l'objectif à atteindre

Qui ? Définir les acteurs et intervenants dans le processus de recrutement, interne et externe (Qui rencontrera ? Qui prendra la décision ? Qui formera ?...)

Où ? Définir un périmètre de champ d'intervention (Où sera positionné le candidat ? Sur quel site ? Dans quelle équipe ?...)

Quand ? Réfléchir aux contraintes liées aux délais (Quand doit-on idéalement intégrer le candidat ? Quand lance-t-on le recrutement ?...)

Comment ? Définir les étapes du processus de recrutement (Comment vais-je recruter ? Quels supports vais-je utiliser ? Quelles méthodes vais-je mobiliser ? Quelles vont être les étapes de sélection du recrutement ?)

Combien ? Déterminer le budget alloué à ce recrutement et le budget nécessaire à l'installation du futur collaborateur (sa rémunération, sa formation, ses avantages...)

Pourquoi ? Déterminer les enjeux, les contraintes, les changements qui vont ou doivent s'opérer avec ce recrutement, le pour/ le contre, les forces/ les faiblesses de vos choix...



LA DÉFINITION DU POSTE CIBLE

Un certain nombre d'éléments sont indispensables à la définition du poste à pourvoir et vous permettront de rédiger l'offre d'emploi plus facilement :

-  Intitulé du poste
 -  Positionnement hiérarchique
 -  Finalité du poste
 -  Activités et/ou tâches et responsabilités associées
 -  Objectifs de travail
 -  Contraintes ou exigences liées au poste
 -  Conditions de travail : équipe/ responsable hiérarchique, site de rattachement, horaires, temps de travail, contrat, rémunération, moyens et outils de travail
 -  Modalités de prise de poste : période ou date, période
- Formaliser ces éléments sur une fiche de poste est indispensable.

La rédaction de fiches de poste au sein de l'entreprise et leur mise à jour est un outil précieux **pour sécuriser l'embauche et la suite de la gestion des ressources humaines.**

En effet, cet outil permet d'avoir une description précise des activités attachées aux différents postes mais aussi de lister les compétences requises (savoir/ savoir-faire/ savoir-être) pour le poste.

Pour vous aider dans cette démarche, n'hésitez pas à consulter l'outil proposé par France Travail **«MétierScope»** que vous retrouverez sur le lien suivant : <https://candidat.francetravail.fr/metierscope/>



LA DÉFINITION DU PROFIL DE CANDIDAT CIBLE

Quel serait pour vous le candidat idéal ?

Son parcours, son expérience, ses compétences déjà développées, sa formation, ses connaissances spécifiques, mais surtout ses attitudes et comportements adaptés à votre entreprise.



LES CRITÈRES DE SÉLECTION

A ce stade, après avoir analysé votre besoin et défini vos attentes, vous pouvez identifier vos critères de sélection des candidats.

Ces critères devront être :

- Objectifs et non discriminants (art. L. 1221-6 et L1132-1 du code du travail)
- Définis en relation avec le profil de poste établi et l'environnement de travail
- Mesurables en cours de recrutement et applicables à toutes les candidatures reçues.