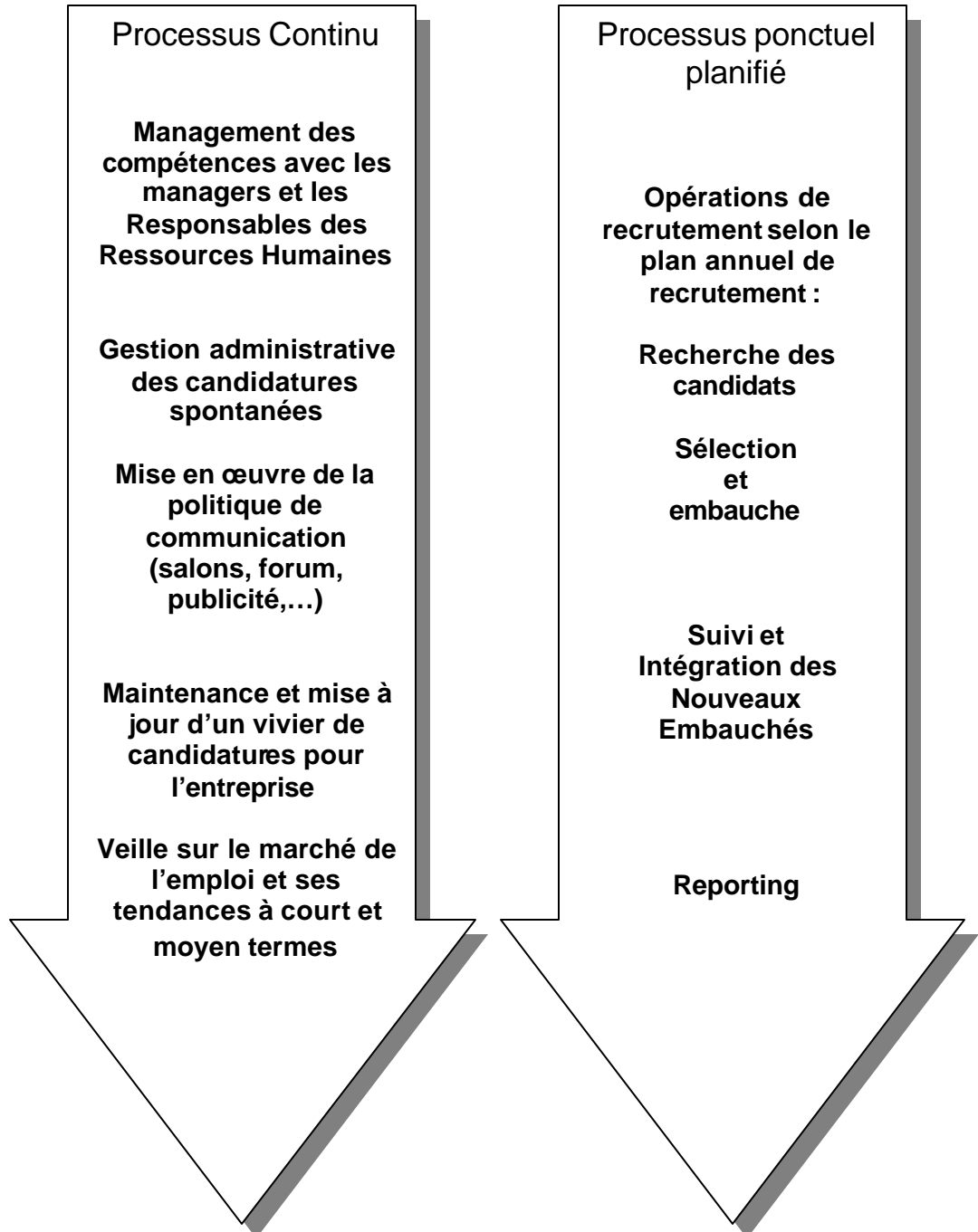




Au cœur du management

RECRUTEMENT

Une prestation globale incluant deux processus complémentaires





Au cœur du management

INGENIERIE DU RECRUTEMENT

L'approfondissement du recueil des besoins de recrutement

Il s'agit d'accompagner les Responsables des Ressources Humaines auprès des Managers pour approfondir le recueil des besoins (acquisition de compétences, définition des postes, valeur ajoutée dans l'organisation, évolution de l'organisation à court et moyen terme...) et les traduire en actions prévisionnelles de recrutement. Ces actions sont saisies dans une base de données informatique, structurées, valorisées, et restituées sous forme d'un plan de recrutement prévisionnel consolidé et approuvé par le management et la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise.

Il s'agit ensuite de mettre en œuvre le processus de recrutement pour chaque poste ouvert :

- ↳ élaboration du cahier des charges par le prestataire (supports, annonces, stratégie de recherche, outils de sélection, planning...) validé par le responsable RH
- ↳ première sélection des candidatures
- ↳ première série d'entretiens avec les candidats présélectionnés
- ↳ tests, bilan approfondi avec chaque candidat potentiel
- ↳ entretiens finaux et sélection avec le manager concerné de la personne retenue pour le poste
- ↳ intégration du nouvel embauché

Le suivi du nouvel embauché

Il s'agit de faire le point avec le nouvel embauché ainsi que son manager à la fin de la période d'essai pour vérifier l'adéquation opérationnelle du nouvel embauché avec son poste et l'organisation dans laquelle il a pris place et définir des actions correctives si nécessaires.

Un suivi à plus long terme peut être organisé par le prestataire en particulier au travers des entretiens annuels.

GESTION ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT INFORMATIQUE DES DONNEES

Un suivi administratif rigoureux

Il s'agit d'organiser et d'accomplir l'ensemble des tâches administratives liées à la réalisation effective des actions de recrutement :

- ↳ recueil et tri des CV
- ↳ saisie informatique des informations
- ↳ gestion des réponses aux candidatures
- ↳ organisation du planning des rendez-vous pour les entretiens avec les candidats



Au cœur du management

- ↳ classement des dossiers papier (courriers, CV, résultats des tests, notes d'entretien...)
- ↳ mise à jour des informations du vivier de candidature de l'Entreprise
- ↳ préparation des tableaux de bord et reporting
- ↳ mise en place d'un système de consultation de la base de données

Un fonctionnement clair et transparent

La distribution des responsabilités entre l'Entreprise et Le Merlane est définie de manière très précise pour chaque étape du processus recrutement.. Toutes les méthodes et procédures utilisées sont décrites dans un guide des procédures élaboré par le Prestataire et approuvé par l'Entreprise. Elles s'intègrent dans le cadre de la certification ISO 9001 de **merlane**.

L'amélioration continue de la prestation

Il s'agit de mettre en place une veille sur l'utilisation des nouvelles technologies et support de communication permettant d'améliorer la performance du processus recrutement et d'en réduire le coût pour l'Entreprise.

LE REPORTING

Notre objectif est de fournir les données et informations pertinentes de manière à ce que l'ensemble des acteurs du processus recrutement dans l'Entreprise puisse remplir leur rôle de la manière la plus performante.

Le reporting au management

Fournir à chaque manager un véritable outil de suivi et de pilotage facilitant toute décision d'ajustement en cours d'année :

- ↳ état d'avancement du plan de recrutement pour l'entité considérée
- ↳ compte rendu qualitatif du suivi de l'intégration des nouveaux embauchés
- ↳ vivier de candidats potentiels pour les emplois les plus sensibles

Le reporting global

Fournir régulièrement un état global de réalisation des recrutements donnant une vision d'ensemble et incluant des informations définies à la demande, telles que :

- ↳ des données d'avancement global du plan de recrutement : nombre de recrutements effectués et en cours, profils des nouveaux embauchés, données prédictives à fin d'année pour suivi des effectifs entrant
- ↳ des données qualitatives faisant ressortir : l'état de la demande d'emploi et les tendances à court et moyen termes, mise à jour d'un vivier de candidats propres à répondre aux besoins de l'entreprise à court et moyen terme
- ↳ des indicateurs de performance : la durée moyenne d'un recrutement, le taux de satisfaction des managers et des nouveaux embauchés, le taux de rétention des nouveaux embauchés.



Au cœur du management

CONSEIL ET SUPPORT

Renforcer l'impact de l'acquisition de nouvelles compétences sur la performance de l'entreprise reste une préoccupation des directions générales ou des directions des Ressources Humaines. L'externalisation constitue une opportunité d'y contribuer au travers d'apports spécifiques **merlane** peut délivrer. On peut citer :

- ↳ L'amélioration de la pertinence des décisions en matière de recrutement par une approche analytique permettant d'établir le lien entre les impératifs de développement des activités de l'Entreprise et les besoins de développement des compétences.
- ↳ Le renforcement de la cohérence entre politique de mobilité interne et politique de recrutement.
- ↳ L'évaluation intégrée au processus de gestion des ressources humaines, des effets des recrutements effectués sur les performances de l'organisation.
- ↳ La veille sur l'évolution du marché à court et moyen termes pour les emplois les plus sensibles de l'Entreprise.
- ↳ La veille sur l'évolution possible de la politique de rémunération de l'Entreprise par rapport à l'évolution des pratiques sur le marché.
- ↳ L'amélioration de l'utilisation du système d'information et exploitation renforcée des données statistiques pour la DRH ou pour les managers.
- ↳ La veille sur les nouveaux métiers liés en particulier aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- ↳ Toute autre action propre à contribuer au développement des compétences comme levier de changement dans l'Entreprise.