

LE RECRUTEMENT DES PERSONNES

U.E. Ressources Humaines
Jacques Naymark
Janvier 2009

María João MONTEIRO

Sommaire

- Introduction
- Objectifs de l'embauche
- Recherche Interne
- Recherche Externe
- Segmentation du marché
- Où trouver ?
- Le Processus de recrutement
- Moyens de recrutement
- Recrutement Interne
- Recrutement Externe
- Recrutement on-line
- Recrutement Mélangé
- Conclusion

Introduction

Le Recrutement :

- Lié directement au processus de sélection.
- Il exerce un rôle fondamental pour le succès de l'activité de sélection du personnel.
- Relation d'échange : Des personnes regardent et sélectionnent les entreprises, en s'informant, et se font une opinion des entreprises. Les entreprises cherchent à attirer des personnes et à obtenir des informations les concernant pour décider de l'intérêt d'un entretien.

Introduction

- **Recrutement** est un ensemble de techniques et de procédures qui visent à attirer des candidats potentiellement qualifiés et capables d'occuper des postes dans l'entreprise.
- C'est essentiellement un système d'informations.
- Pour être efficace, le recrutement doit attirer un contingent de candidats suffisant pour fournir le processus de sélection.

Introduction

- ◉ Le recrutement exige une planification appliquée constituée de trois phases, à savoir :
 - > Analyse des besoins en termes de personnes (recherche interne),
 - > Analyse du marché des RH (recherche externe)
 - > Analyse des techniques de recrutement

Objectifs de l'embauche

- ◉ Le processus d'embauche est fortement lié à la stratégie de l'entreprise. Pour cette dernière, l'embauche contribue à atteindre des objectifs clés :
 - Inciter les personnes compétentes à poser leur candidature pour un poste donné
 - Développer son savoir-faire en recrutant de nouvelles personnes
 - Augmenter la capacité de l'entreprise à répondre à la demande des marchés

Recherche Interne

- **La recherche interne** est une vérification des besoins de l'entreprise concernant leurs manques en ressources humaines, à court, moyen et long terme.
- **La planification du personnel** est une procédure décisionnelle concernant les ressources humaines nécessaires pour atteindre les objectifs organisationnels, en un certain temps.

Recherche Externe

- C'est une étude de marchés de RH :
 - > segmentation des profils du marché
 - > localisation des personnes.

Segmentation du marché

- La segmentation est faite conformément aux intérêts spécifiques de l'entreprise.
- Chaque segment du marché a des caractéristiques propres. Ils font attention aux différents appels, aux différentes attentes et aspirations, utilisent différents moyens de communication et, donc, il peut être abordé de manières différentes.

Où trouver ?

- Le problème basique du recrutement est de diagnostiquer et de localiser où sont les sources de RH qui les intéressent sur le marché.
- La cartographie appropriée des sources de recrutement permet à l'organisation :
 - a. Augmenter la réussite du processus de recrutement, en augmentant le nombre de candidats pour la sélection
 - b. Réduire les temps du processus de recrutement
 - c. Réduire les coûts opérationnels...

Le Processus de recrutement

- Le recrutement suit la stratégie de l'entreprise.
- Leurs besoins dépendent d'une décision de la hiérarchie. C'est officialisé par un document de service donnant cet ordre, en règle générale nommé « **sollicitation de l'employé ou sollicitation du personnel** ».

Étapes du processus de Recrutement

- ÉTAPE 1 : analyse du besoin de main-d'œuvre;
- ÉTAPE 2 : recrutement
- ÉTAPE 3 : présélection des candidats
- ÉTAPE 4 : rencontre de sélection
- ÉTAPE 5 : réflexion faisant suite à l'entrevue
- ÉTAPE 6 : décision d'embauche

Moyens de recrutement

- Les ressources humaines sont constituées d'un ensemble de candidats, qui peuvent être appliqués ou employés (en poste dans une société) ou disponibles (chômeurs).

Recrutement Interne

- Le recrutement interne peut impliquer :
- Un transfert du personnel ;
- Une promotion du personnel ;
- Un transfert avec des promotions du personnel ;
- Des programmes de développement du personnel;
- Des plans de carrières du personnel.

Recrutement Interne

- Ainsi, le recrutement interne se base sur des données et des informations rapportées par les autres sous-systèmes, à savoir :
 - a) Résultats obtenus par le candidat dans les essais de sélection de son admission dans l'organisation.
 - b) Résultats des évaluations de la performance du candidat.
 - c) Résultats des programmes de formation et de perfectionnement auxquels il a participé.
 - d) Analyse et description du poste actuel du candidat interne et du poste considéré, évaluer la différence entre les deux et des conditions supplémentaires qui seront nécessaires.
 - e) Plans de carrières pour que se vérifie la trajectoire la plus appropriée de l'occupant de la poste considéré.
 - f) Des conditions de promotion du candidat interne et de substitution (si le candidat interne a déjà un successeur à son poste).

Avantages et désavantages

Avantages	Désavantages
Plus économique	Exige que les nouveaux employés aient un potentiel de développement, mais retarde les offres des occasions de croissance.
Plus rapide	Peut produire un conflit d'intérêts
Présente un plus grand indice de validité et de sécurité	"Principe de Peter" : les sociétés qui font des promotions à leurs employés les élèvent toujours au poste où ils démontrent le maximum de leur incompétence. Au fur et à mesure qu'un employé démontre sa compétence dans un poste, l'organisation le promeut successivement
Une source puissante de motivation pour les employés	
Bénéficie des investissements de la société dans la formation du personnel	
Développe un sain esprit de concurrence entre le personnel	

Recrutement Externe

Le recrutement externe fonctionne avec des candidats qui sont extérieurs à l'entreprise.

Le recrutement externe arrive de candidats réels ou potentiels, disponibles ou travaillant dans d'autres entreprises et implique une ou plusieurs techniques de recrutement qui sont les suivantes :

- archivage des profils des candidats qui se sont présentés spontanément ;
- présentation de candidats de la part des fonctionnaires de la société ;
- des affiches ou des annonces ;
- contacts avec des syndicats et des associations d'élèves ;
- contacts avec des universités, écoles, directoires académiques, etc. ;
- conférences dans des universités et écoles ;
- contacts avec d'autres sociétés qui agissent sur le même marché.

La majeure partie du temps, ces techniques de recrutement sont utilisées en même temps.

Recrutement Externe

- Les facteurs coût et temps sont importants dans le choix de la technique. Plus la limitation en temps est grande, plus le recrutement d'un candidat se fera dans l'urgence et plus le coût de la technique de recrutement sera important.

Avantages et Désavantages

Avantages	Désavantages
Apporte du « sang nouveau »	Plus retardé
Renouvelle et enrichit les ressources humaines de l'entreprise	Plus cher et exige des inversions et des dépenses immédiates
Bénéficie des investissements dans la formation et le développement du personnel effectués par d'autres sociétés ou par les candidats eux-mêmes	Moins sûr que le recrutement interne

Recrutement on-line

- Les sites de recherche d'emploi sur Internet se multiplient chaque jour.
- Réduire les coûts des processus.
- Il permet la rapidité, le confort et l'économie
- Dans le recrutement virtuel, l'espace principal du site est la Cvthèque.

Recrutement Mélangé

- Dans la pratique, les sociétés ne font jamais seulement du recrutement interne ou seulement du recrutement externe. Les deux se complètent.
- Le recrutement mélangé : 3 possibilités
 - > Initialement, recrutement externe, suivi du recrutement interne.
 - > Initialement recrutement interne, suivi du recrutement externe.
 - > Recrutement externe et recrutement interne, en même temps.

Conclusion

- Les personnes sont la principale ressource d'une société, elles sont considérées comme le capital intellectuel de la société.
- Donner de l'importance à la contribution des personnes dans l'obtention des objectifs d'une société, se rendre essentiel, savoir attirer les personnes ayant des compétences pour satisfaire les besoins organisationnels.
- La règle essentielle, dans le recrutement et la sélection, n'est pas de choisir une personne ayant les plus grandes qualifications, mais de choisir la personne la plus appropriée aux conditions du poste.