



FICHE PRATIQUE MARQUE EMPLOYEUR

DEFINIR SA STRATEGIE DE RECRUTEMENT

I. PREALABLE

Plusieurs étapes doivent être respectées pour qu'un recrutement efficace soit mené. C'est un enjeu très important pour la structure puisqu'un recrutement inadapté aura plusieurs impacts négatifs :

- Impact financier : un recrutement coûte de l'argent à la structure qui a tout intérêt à ce que la personne recrutée corresponde aux besoins identifiés
- Impact juridique : un mauvais recrutement peut entraîner un risque de contentieux prudhommal
- Perte de temps pour les acteurs du recrutement et la personne qui forme le nouvel entrant
- Atteinte à l'image de la structure tant en externe qu'en interne

Pour mettre toutes les chances de son côté et même si tout recrutement comporte un risque, il est possible de rationaliser ce processus afin de diminuer au maximum les marges d'erreurs et d'optimiser le temps consacré à cette démarche.

Voici quelques étapes clés à respecter :



II. ANTICIPER LES BESOINS

Avant de lancer tout processus de recrutement, la structure doit se poser certaines questions afin d'identifier son besoin réel de recrutement :

- Le besoin de recrutement est-il fondé ?
- Pourquoi souhaite-t-on recruter ?
- Est-ce une création de poste ?
- S'agit-il de remplacer un salarié suite à un départ ? Si oui, le besoin de remplacer ce salarié est-il fondé ?
- Quelles conclusions peut-on tirer suite au départ d'un salarié ?
- Est-il possible de répartir la charge de travail entre les collaborateurs présents ?
- Ce poste est-il toujours en adéquation avec l'organisation de la structure ?
- N'est-il pas envisageable de repenser l'organisation afin de recruter sur un poste différent ?

- Le besoin de recrutement est-il ponctuel ?
- S'agit d'un besoin permanent pour la structure ?
- Le besoin de recrutement est-il limité à un certain volume d'heures ?...

Une fois ces questions posées, la structure doit savoir si le besoin de recrutement est réel et pertinent. Elle doit également être capable de savoir si ce besoin doit être pourvu en CDI ou CDD et s'il s'agit d'un temps partiel ou d'un temps complet.

Dès lors que le besoin est identifié de façon qualitative et quantitative, la structure devra s'interroger sur la manière dont elle va pouvoir répondre à ce besoin :

- Mobilité interne ?
- Avenant pour complément d'heures ?
- Promotion ?
- Formation ?
- Recrutement externe ?
- Stage/Apprentissage ?
- Contrats aidés ?