

# Module 3 :

## Recrutement, intégration et gestion des talents

Pr Mounia ORABI



18 avril 2026

1

## Les secrets d'une politique de Recrutement réussie

01

### Démarche globale

Cadrer le besoin et définir le profil idéal

03

### Facteurs clés de succès

Les leviers d'un recrutement efficace

05

### Recrutement des talents

Attirer et fidéliser les meilleurs profils

02

### Outils de recrutement

Sourcing, canaux et méthodes d'évaluation

04

### Réussite de l'intégration

Onboarding structuré et engagement durable

06

### Pilotage du processus

Indicateurs de performance et amélioration continue

2

## Les secrets d'une politique de recrutement réussie

Le recrutement n'est pas seulement une fonction RH — c'est un levier stratégique. Les plus grands dirigeants et penseurs du management s'accordent sur un point : **recruter, c'est choisir son avenir.**

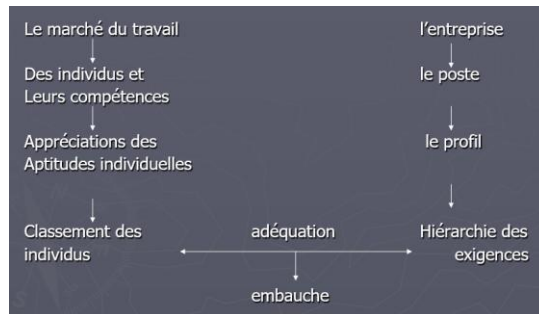


3

## Démarche globale du recrutement

**Objectif 1:** Recruter le bon profil, au bon moment, pour le bon poste

- ✓ Alignement avec la stratégie de l'entreprise
- ✓ Identification, analyse et priorisation des besoins (court / moyen / long terme)
- ✓ Définition du budget alloué



4

## Démarche globale du recrutement

**Objectif 1:** Recruter le bon profil, au bon moment, pour le bon poste

- ✓ Analyse du poste/ Profil du candidat : Missions clés et responsabilités // Compétences techniques et comportementales  
// Niveau d'expérience requis

⚠ Évitez le "mouton à cinq pattes" : un profil irréaliste rallonge les délais, décourage les candidats et fragilise toute la démarche.



5

## Démarche globale du recrutement

**Objectif 1:** Recruter le bon profil, au bon moment, pour le bon poste

### Choix du type de recrutement

- **Interne** : favoriser la mobilité et valoriser les talents en place
- **Externe** : apporter de nouvelles compétences et perspectives
- **Contrat** : CDI, CDD, Freelance, Stage selon le besoin
- Validation du budget et du planning de recrutement

6

## Démarche globale du recrutement

### **Objectif 2 :** Attirer des candidats qualifiés et engagés

Attirer les bons talents ne s'improvise pas. Cela nécessite une stratégie proactive combinant marque employeur forte, canaux de sourcing adaptés et offres d'emploi percutantes.



#### **Marque employeur**

Refléter la culture, les valeurs et les perspectives d'évolution de l'entreprise pour attirer les talents qui partagent votre vision.



#### **Canaux de sourcing adaptés**

Job boards, réseaux sociaux, cooptation et partenariats académiques pour toucher précisément les profils recherchés.



#### **Offre d'emploi attractive**

Une offre précise, valorisante et honnête sur ce que l'entreprise propose aux candidats — au-delà du simple descriptif de poste.



#### **Vivier de talents**

Anticiper les besoins futurs en constituant un réseau de candidats qualifiés pour réduire les délais lors des prochains recrutements.

## Démarche globale du recrutement

### **D'après vous, à quoi sert la présélection ?**

## Démarche globale du recrutement

### **Objectif 3 : Évaluer objectivement les compétences et le potentiel**

#### **La présélection sert à :**

1. Éliminer Les candidatures inappropriées car éloignées par rapport aux critères fixés au préalable: Expérience, compétences, secteur, entreprise...
2. Dégager un lot de candidatures appropriées
3. Repérer des candidatures intéressantes après approfondissement de l'analyse des supports de candidatures

Un ou deux critères ont attiré votre attention

C'est une façon de constituer votre stock de réserve.

9

## Démarche globale du recrutement

### **Objectif 3 : Évaluer objectivement les compétences et le potentiel**

L'analyse rigoureuse du dossier de candidature est une étape incontournable. Elle permet de construire une première représentation objective du candidat avant tout contact direct.

#### → **Recueillir l'information factuelle**

Dates, fonctions, employeurs, formations : vérifier la cohérence et l'exactitude des données présentées.

#### → **Analyser la stabilité du parcours**

Identifier les périodes de mobilité fréquente et comprendre le contexte : choix délibéré, restructuration, recherche de sens ?

#### → **Dégager la cohérence d'ensemble**

Le parcours suit-il une logique de progression ? Les transitions entre postes sont-elles justifiées et compréhensibles ?

#### → **Identifier motivations et loisirs**

Les centres d'intérêt et aspirations déclarés révèlent souvent des traits de personnalité et des valeurs en adéquation — ou non — avec la culture de l'entreprise.

10

## Démarche globale du recrutement

### Objectif 3 : Évaluer objectivement les compétences et le potentiel

Une évaluation rigoureuse et structurée permet de dépasser les impressions subjectives et de prendre des décisions de recrutement éclairées, fondées sur des données concrètes.

#### Tri et présélection

Le tri initial des candidatures s'effectue selon des critères précis et prédéfinis pour garantir équité, cohérence et pertinence dès la première étape.

#### Entretiens multidimensionnels

Les entretiens RH évaluent les soft skills et l'alignement avec les valeurs de l'entreprise, tandis que le manager vérifie les compétences techniques et opérationnelles.

#### Outils complémentaires d'évaluation

Tests techniques, mises en situation réelles, jeux de rôle et tests de personnalité renforcent considérablement l'objectivité de la décision finale.

#### Vérification des références

La vérification des références professionnelles sécurise l'embauche en confirmant les expériences passées, les compétences et le comportement du candidat.

11

## Démarche globale du recrutement

### Objectif 4 : Réussir l'embauche et sécuriser la prise de poste

La décision de recrutement n'est que le début. Un processus d'embauche bien orchestré et un onboarding structuré sont déterminants pour transformer un bon recrutement en une intégration réussie et durable.

#### Décision collaborative

La décision finale s'appuie sur une collaboration étroite entre RH et managers, fondée sur des évaluations objectives et partagées.

#### Proposition & négociation

Une offre claire incluant contrat, rémunération, avantages et perspectives est essentielle pour sécuriser l'acceptation du candidat retenu.

#### Onboarding structuré

Un parcours d'intégration bien conçu favorise l'adaptation rapide, transmet la culture d'entreprise et crée un fort sentiment d'appartenance.

#### Impact mesurable

Un onboarding efficace améliore l'engagement dès le premier jour, accélère la montée en compétences et réduit significativement le risque de départ prématuré.

12

## Démarche globale du recrutement

### Objectif 5 : Optimiser la performance du recrutement

Un recrutement performant ne s'arrête pas à l'embauche. Il se mesure, s'analyse et s'améliore en continu grâce à des indicateurs clés, des retours terrain et une vision prospective des talents.

#### ☐ Suivi des indicateurs clés

Le pilotage du recrutement repose sur le suivi rigoureux de KPI comme le délai, le coût et le taux de transformation des candidatures.

#### ☐ Retours et amélioration continue

Les retours des managers et candidats sont essentiels pour améliorer l'expérience et la qualité des profils recrutés.

#### ☐ Gestion proactive des talents

Anticiper les besoins futurs via la gestion prévisionnelle des emplois est clé pour un recrutement stratégique et performant.


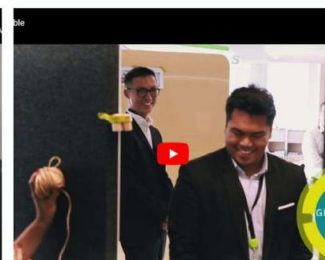

13

## Démarche globale du recrutement

Illustration

### EXEMPLE – Vision cible

Promesse RH de **Deloitte**.

 <p>Les jours</p>	 <p>se remettre sans cesse en question</p>	 <p>es et créer des liens qui comptent</p>
<p><b>#1 Apprendre tous les jours</b></p> <p>Chez Deloitte, vous apprenez tous les jours au contact de vrais experts parmi vos collègues, au sein de notre réseau et chez vos clients. Vous avez l'opportunité d'évoluer et de construire un parcours et une carrière qui vous ressemblent !</p>	<p><b>#2 Innover ensemble</b></p> <p>Travailler chez Deloitte, c'est profiter de ce qui se fait de mieux aujourd'hui pour imaginer ce qui se fera demain. Par le déploiement de solutions innovantes et concrètes, vous explorez les dernières technologies et aidez nos clients à déchiffrer le monde.</p>	<p><b>#3 S'ouvrir aux autres et créer des liens qui comptent</b></p> <p>Enfin, pourquoi Deloitte ? Pour évoluer dans une ambiance collaborative, qui privilégie l'entraide et le partage, l'attention portée à l'autre. Parce que placer l'humain au centre et donner du sens à nos actions est au cœur de notre ADN.</p>

14

## Démarche globale du recrutement : zoom sur le marketing RH

### Le Marketing RH

## POURQUOI ?

Dans certains domaines d'activité...

- ... l'offre de talents est limitée,
- ... turnover significatif,
- ... évolution des critères d'acceptation dans des postes,
- ... les formations pointues n'en sont qu'à leurs débuts,
- ... la demande est en forte croissance

15

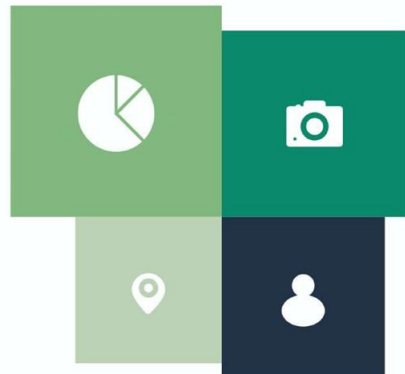
## Démarche globale du recrutement : zoom sur le marketing RH

Le marketing RH  
POURQUOI ?

La valeur d'une entreprise ne se résume pas à son  
chiffre d'affaires ou à son portefeuille client;

Le Marketing RH permet :

- 1 De diffuser une image positive de l'entreprise et de renforcer sa réputation.
- 2 De favoriser l'attractivité de l'entreprise et d'améliorer l'efficacité de son sourcing .
- 3 De fidéliser les collaborateurs, de maîtriser et de réduire son turnover.
- 4 De développer l'engagement et la fierté d'appartenance.



16

## Démarche globale du recrutement : zoom sur le marketing RH

### Étape 1

#### Diagnostic

OBJECTIFS	ACTIONS	LIVRABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditer l'existant en matière d'identité employeur, d'image RH et de pratiques RH et managériales</li> <li>Poser et partager un constat factuel solide</li> <li>Comprendre où en est l'entreprise à un instant T de son histoire RH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les processus RH en place (sourcing, recrutement, formation etc.)</li> <li>Réaliser des entretiens en face à face, avec les professionnels RH, avec des managers identifiés comme représentatifs</li> <li>Mener des interviews auprès de candidats que l'entreprise voulait recruter et qui n'ont pas donné suite à la proposition d'embauche</li> <li>Mener des interviews auprès de salariés ayant démissionné alors que l'entreprise souhaitait les garder à ses côtés .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un diagnostic complet de l'existant,</li> <li>Une cartographie des pratiques RH,</li> <li>Un audit d'e-réputation employeur,</li> <li>Un benchmark concurrentiel de la stratégie marketing RH</li> </ul>

17

## Démarche globale du recrutement : zoom sur le marketing RH

### ETAPE 2

#### VISION CIBLE

OBJECTIFS	ACTIONS	LIVRABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminer les promesses RH souhaitée</li> <li>Définir une vision cible en cohérence avec la vision stratégique de l'organisation</li> <li>Formaliser une plateforme de marketing RH cible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imaginer des objectifs réalistes</li> <li>Définir les composantes de la vision cible marketing RH :           <ul style="list-style-type: none"> <li>la promesse RH</li> <li>différenciation de l'offre et bénéfiques</li> <li>les preuves RH qui renforcent la promesse RH</li> <li>la contrepartie: ce qu'attend l'organisation des collaborateurs pour bénéficier des services RH proposés</li> <li>les valeurs de l'entreprise exprimées en des termes simples et vrais</li> </ul> </li> <li>Valider la vision cible avec l'équipe RH et les collaborateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une plateforme marketing RH (rubrique web, mini-site web, brochure institutionnelle,...)</li> <li>Un set de valeurs partagées (sur livret, en ligne, sur affiche...)</li> <li>Etc.</li> </ul>

18

## Démarche globale du recrutement : zoom sur le marketing RH

### ETAPE 3

#### PLAN D'ACTION

OBJECTIFS	ACTIONS	LIVRABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Construire et mettre en œuvre un plan d'action permettant de passer avec succès à la situation cible souhaitée</li> <li>Lister et à dresser les bons chantiers</li> <li>Réaliser la démarche SCP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lister les chantiers et actions RH,</li> <li>Identifier les chantiers prioritaires</li> <li>Préciser les modalités et les échéances</li> <li>Segmenter le marché, cibler les bons profils et positionner son offre RH</li> <li>...Mais aussi...</li> <li>Sensibiliser les équipes et managers, en les impliquant dans la démarche et sa traduction pour l'organisation</li> <li>Informers les collaborateurs des changements et du plan d'action prévu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une liste priorisée des chantiers RH à adresser</li> <li>Un plan d'action précis</li> </ul>

19

## Les outils de recrutement

Les outils de recrutement modernes permettent d'attirer, d'identifier et de sélectionner les profils les plus adaptés tout en renforçant la marque employeur à chaque étape du processus. **Maîtriser ces outils est indispensable pour rester compétitif sur le marché des talents.**



#### ATS & Logiciels RH

Les systèmes de suivi des candidatures (ATS) automatisent la gestion des candidatures, le tri des CV et la planification des entretiens.



#### Job Boards & Réseaux sociaux

LinkedIn, Indeed, Welcome to the Jungle... Des plateformes essentielles pour diffuser les offres et sourcer activement des profils qualifiés.



#### Entretiens vidéo & Tests en ligne

Les outils d'entretien vidéo différé et les tests psychométriques en ligne permettent d'évaluer plus de candidats en moins de temps.



#### Assessment Centers

Des mises en situation réelles et jeux de rôle pour évaluer les compétences comportementales et le potentiel des candidats de manière objective.

20

## Entretien de recrutement

### Savoir utiliser les différents types d'entretien

1. **Les entretiens individuels (one to one)** : c'est l'entretien classique du recrutement. Il peut y avoir plusieurs entretiens individuels, un premier avec le responsable du recrutement, un second avec un opérationnel pour les aspects les plus techniques du poste.
2. **Les entretiens collectifs** : un recrutement face à plusieurs candidats : sorte d'entretien utile lorsqu'il y a à transmettre une information identique à un ensemble de candidats. C'est par exemple le cas lorsqu'il s'agit de présenter l'entreprise ou le poste.

### Conduire et exploiter ses entretiens de manière efficace

Observer, écouter, questionner (question ouverte, fermée ou de précision) en fonction de ce que l'on cherche à savoir sont les qualités premières du recruteur en vue d'enrichir le dialogue avec le candidat.



21

## Entretien de recrutement

Objectifs recherchés	Questions à poser
Comprendre les motivations du candidat : - dans ses études - dans sa vie professionnelle - ses valeurs en général (pour les comparer à celles de l'entreprise) Connaître le SONCAS du candidat : besoin de sécurité, orgueil, nouveauté, confort, argent, sympathie	Qu'est ce que vous a plu dans vos études - Qu'est ce que vous motive pour aller au travail tous les matins ? - Quelles sont les valeurs importantes que vous aimez respecter et voir respecter ? - Pour quel type de personne avez-vous de l'estime ? - Quels sont vos héros favoris ? - Pourquoi voulez-vous quitter votre emploi présent ?

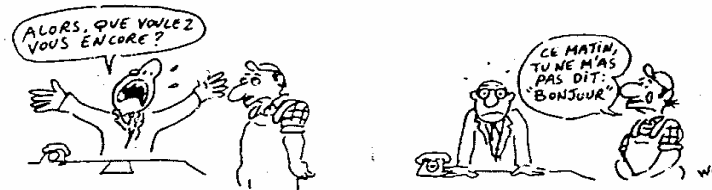
22

## Les facteurs clés de succès

### □ Répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs/candidats

Les candidats ne se contentent plus d'un salaire compétitif. Ils recherchent un environnement de travail épanouissant qui favorise le développement personnel et professionnel. Cela implique notamment :

1. Des opportunités de formation continue
2. Un équilibre entre vie professionnelle et personnelle
3. Un environnement inclusif et diversifié



23

## Les facteurs clés de succès

### □ Le recrutement axé sur les compétences : la compétence avant le diplôme

L'approche traditionnelle du recrutement, centrée sur les diplômes et les parcours académiques, montre ses limites face à la rapidité d'évolution des métiers. En 2026, **le recrutement axé sur les compétences s'impose comme une pratique de référence**. Les entreprises priorisent désormais les compétences concrètes, qu'elles soient techniques ou comportementales. Pour les recruteurs, l'enjeu consiste à repenser les grilles d'évaluation afin d'identifier le potentiel plutôt que de valider uniquement un parcours.



24

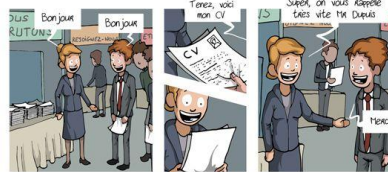
## Les facteurs clés de succès

### ❑ Impact de la technologie sur le recrutement

Les outils numériques ont redéfini le recrutement, rendant les processus plus transparents. De la détection des talents via des plateformes telles que LinkedIn, à l'automatisation de certaines étapes du processus, telles que la présélection des candidatures, la technologie a ouvert de nouvelles voies.

1. Utilisation de l'IA pour le tri des candidatures ou la rédaction d'offres d'emploi optimisées
2. Plateformes de recrutement numérique comme Manpower et Adecco
3. Création de contenus vidéo pour attirer l'attention sur les offres d'emploi
4. Utilisation d'assistants virtuels intégrés aux sites carrière, pour répondre aux questions fréquentes des candidats en continu
5. Planification automatisée des entretiens

Salon de recrutement en 1995



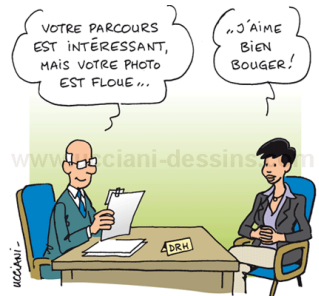
25

## Les facteurs clés de succès

### ❑ Le processus d'un assessment center peut comprendre :

L'Assessment Center, ou centre d'évaluation, est une approche structurée qui combine :

- Des exercices de travail en équipe
- Des questionnaires de personnalité et tests psychométriques
- Des mises en situation réelles et jeux de rôle dans des contextes de travail



### ❑ Importance de l'onboarding

Un programme d'intégration bien structuré aide non seulement à familiariser les nouvelles recrues avec l'environnement de travail, mais aussi à renforcer leur sentiment d'appartenance. Cela peut inclure :

- Des visites guidées de l'entreprise
- Des séances de formation sur la culture d'entreprise et les valeurs mais aussi les outils de travail
- Un mentorat avec des employés expérimentés

26

## Étude de cas : Textifil



27

## Etude de cas en recrutement

### La situation initiale

**Textifil** est une entreprise familiale basée à Bamako faisait face à un défi de taille. La propriétaire, **seule employée** à temps plein, gérait la production tout en coordonnant une équipe de prestataires temporaires (fournisseur de tissu, comptable, livreur...). Submergée par les tâches, elle se trouvait dans une situation de **surcharge de travail** qui ralentissait le développement de l'entreprise et créait des goulots d'étranglement sur des projets clés. La nécessité de recruter **une assistante pour la seconder** était devenue une priorité absolue, mais les **tentatives de recrutement** précédentes n'avaient pas abouti à trouver **le profil fiable et adéquat**.

Vous êtes consultant en recrutement, que pouvez vous suggérer à cette entreprise ??

28

## Etude de cas en recrutement : démarche

### 1 Analyse du besoin

Entretiens approfondis avec la propriétaire et les prestataires pour identifier précisément le rôle attendu : le maillon manquant entre production et fonctions supports.

### 2 Définition du profil idéal

Au-delà des compétences classiques, la priorité a été donnée au **"match de personnalité"** : une personne organisée, structurée, patiente et capable de s'adapter à un environnement très dynamique.

### 3 Élaboration du processus sur mesure

Rédaction d'une fiche de poste détaillée et conception d'un parcours d'intégration (onboarding) clair et efficace pour faciliter la prise de fonction dès le premier jour.

### 4 Sourcing & sélection

Publication sur LinkedIn, pré-interviews, **tests psychologiques** comportementaux et interview finale où l'**alchimie humaine** entre la candidate et la propriétaire a été l'élément décisif.

29

## Eude de cas en recrutement : enseignements

Cette étude de cas démontre comment une approche holistique du recrutement axée sur la personnalité et l'adéquation culturelle, peut résoudre des problèmes opérationnels complexes et générer des bénéfices tangibles pour l'entreprise.

### Leçon 1

Le recrutement doit partir d'une analyse profonde du besoin réel, pas uniquement d'une liste de compétences techniques.

### Leçon 2

L'adéquation culturelle et la compatibilité de personnalité sont souvent plus déterminantes que le CV.

### Leçon 3

Un processus structuré — même pour une TPE — fait toute la différence entre un recrutement raté et un recrutement réussi.

30

## L'intégration un moment critique

- ❑ Une bonne intégration est le secret d'un **recrutement réussi sur la durée**. Accueil, accompagnement, transmission des codes internes... chaque détail compte pour favoriser l'engagement, accélérer la montée en compétence et limiter les départs prématurés.
- ❑ Un collaborateur bien accueilli dès son arrivée se sent rapidement **estimé et légitime** aux yeux de son équipe et de sa hiérarchie. Ce premier contact positif constitue une **base solide** pour nourrir sa motivation et favoriser son engagement.
- ❑ Ainsi, en instaurant d'emblée un climat de confiance et en renforçant le sentiment d'appartenance, l'intégration devient un **véritable catalyseur de collaboration efficace et durable**.

31

## Préparer l'intégration d'une nouvelle recrue

### 1. Préparation, ou preboarding - avant que le processus d'intégration du nouveau salarié ne commence

Selon une enquête menée par la plateforme de talents Talmundo et la Vlerick Business School (Belgique) auprès de professionnels des ressources humaines et de travailleurs récemment embauchés, **40 % des employés** affirment ne pas avoir reçu le minimum d'informations requis avant de commencer à travailler et il a fallu plus d'une semaine à une proportion similaire pour mettre en place tous les équipements et outils de base de leur poste de travail.



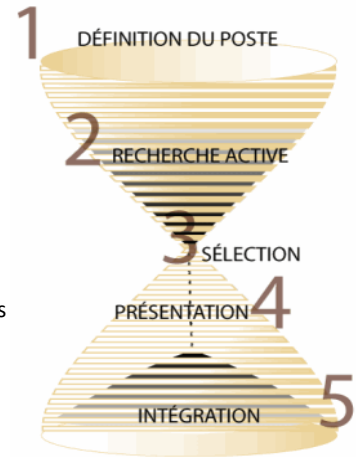
- Décider qui participera - ce qui dépendra du rôle et du service du nouvel employé.
- Préparation du lieu de travail - commande d'ordinateurs, de téléphones, d'outils, de papeterie, de badges d'accès et de tout ce dont l'employé aura besoin pour accomplir son travail.
- Informer l'organisation - veiller à ce que le nouvel employé soit accueilli chaleureusement et trouve plus rapidement sa place au sein de l'équipe.
- S'occuper de l'administration

32

## L'intégration un moment critique

### 2. L'orientation - apprendre à connaître l'entreprise

- Réunion de Bienvenue
- Communiquer l'essentiel avec modération (transmission des codes internes partager la culture, les valeurs et les pratiques informelles de l'entreprise)
- Livret d'accueil et règlement intérieur (règles internes, contacts clés, organisation, horaires...)
- Tournée d'entreprise et visite des espaces
- Entretiens/rencontres/présentations/ateliers de tous ou une partie des collaborateurs
- Définir les attentes particulières

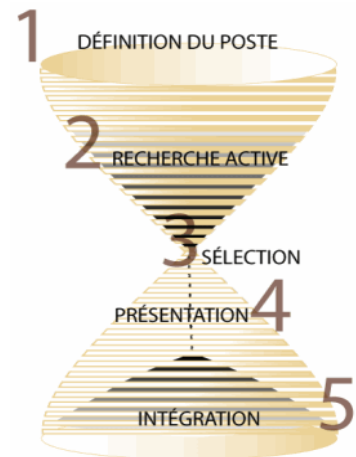


33

## L'intégration un moment critique

### 3. La formation - développer les capacités clés pour la fonction

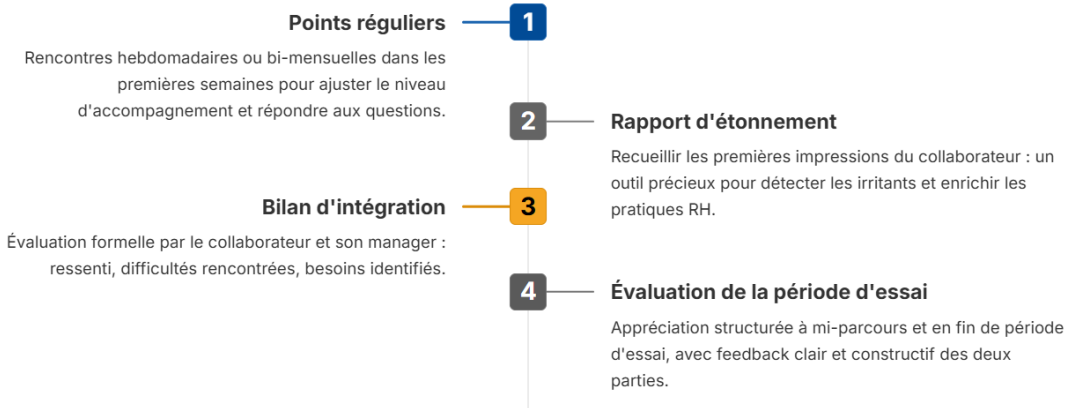
- Formation aux logiciels et outils métiers liés à la fonction (ERP, CRM...)
- Introduction aux outils administratifs internes (intranet, plateforme collaborative...)
- Informations sur les processus organisationnels (flux de travail, circuit de validation, pratiques de reporting, mode de réunion...)
- Formation métier (immersion dans les spécificités techniques/sectorielles...)



34

## L'intégration un moment critique

### 4. L'intégration - devenir un véritable membre de l'équipe



35

## L'intégration un moment critique


 Illustration

Le mentorat peut être défini comme une relation de partenariat, volontaire et bénéfique des deux côtés, entre une personne plus expérimentée (le mentor) et une personne moins expérimentée (le mentoré), dans le but d'aider cette dernière à se développer professionnellement, à renforcer sa confiance en soi et à surmonter des obstacles dans sa carrière. Le mentor apporte un éclairage sur les défis professionnels, offre des conseils pratiques et oriente le mentoré vers des solutions tout en respectant son autonomie et ses aspirations.

Les objectifs principaux du mentorat sont :

- **Transfert de compétences et d'expérience** : Le mentor utilise son expérience pour aider le mentoré à prendre des décisions éclairées et à éviter les erreurs courantes.
- **Accompagnement dans la prise de décision** : Le mentoré bénéficie du recul et des conseils du mentor pour faire face à des choix professionnels importants.
- **Développement personnel** : Le mentorat soutient la croissance personnelle du mentoré, en renforçant sa confiance et en développant ses compétences en leadership, communication et gestion de carrière.
- **Réduction des barrières professionnelles** : En offrant un soutien personnalisé, le mentor peut aider le mentoré à naviguer dans un environnement professionnel complexe, à s'intégrer dans une organisation et à se développer dans sa carrière.

36

## Recrutement des talents

Illustration

**Unilever** utilise l'IA pour son programme "**Future Leaders**", où des jeux en ligne permettent de mesurer l'aptitude et la logique des candidats. Les résultats sont ensuite analysés par des algorithmes pour sélectionner les meilleurs talents. L'IA aide également à réaliser des entretiens vidéo automatisés. Le gain de temps est considérable : 70 000 heures de temps de traitement en moins passé à traiter des candidatures chaque année.

**Une entreprise de conseil allemande** a mis en place un processus de recrutement basé exclusivement sur des mises en situation et des tests de compétences. Les candidats participent à des ateliers pratiques où ils doivent résoudre des problèmes réels rencontrés par l'entreprise. Le **recrutement innovant** sans CV représente une stratégie de recrutement exemple particulièrement disruptive, qui gagne en popularité auprès des organisations soucieuses de diversifier leurs talents et de lutter contre les biais inconscients.

**Une start up américaine** qui opère dans le domaine de l'IT a invité ses talents à jouer le rôle de "coopteur". Si le candidat recommandé est embauché et reste dans l'entreprise pendant une année, le coopteur reçoit une récompense sous bonus équivalent à un mois de salaire. **La cooptation** en recrutement est le processus dans lequel l'entreprise encourage ses employés à recommander des candidats potentiels pour un poste. Il s'agit d'une méthode de recrutement basée sur le réseau interne de l'organisation et sur la confiance accordée aux recommandations des employés existants.

37

## Pilotage du processus de recrutement

### **Performance**

- Délai moyen de recrutement (time to hire)
- Délai entre validation du besoin et prise de poste

### **Coûts**

- Coût par recrutement
- Coût des cabinets / annonces

### **Qualité**

- Taux de réussite de la période d'essai
- Turnover à 6 ou 12 mois
- Satisfaction managers

### **Expérience candidat**

- Taux d'abandon
- Feedback candidats



38

## A retenir



1

Bâtir une politique de recrutement complète incluant toutes les phases de l'identification du besoin à l'intégration



2

Le problème du recrutement est d'assurer une adéquation entre aptitudes et des compétences et besoins ou exigences du poste



3

Assurer un onboarding structuré, progressif et humain pour transformer un bon recrutement en collaboration durable.

39

MERCI DE VOTRE ATTENTION

40