

Recrutement : comment dénicher la perle rare ?

En matière de recrutement, il est difficile pour une PME de se faire remarquer et de rivaliser avec les grands groupes : problème de moyens, de temps, de spécialisation... Face à ce constat, et pour sortir du lot, les PME doivent faire preuve d'imagination. D'autant plus que dans quelques années, le recrutement deviendra problématique dans certains métiers, faute de candidats...

Tous les moyens sont bons pour attirer l'attention des candidats de valeur ! Choix des supports selon la notoriété de l'entreprise et le profil des candidats recherchés, date de parutions, rédaction des textes, mise en page des annonces... tout doit être maîtrisé afin que la recherche du candidat idéal soit couronnée de succès ! Cela implique, impérativement, que DRH et Direction de la Communication travaillent main dans la main, afin de donner une image homogène de l'entreprise. Ensuite, il s'avère nécessaire de chiffrer et de planifier les supports de communication car ils peuvent être diversifiés mais complémentaires. Enfin, il est important d'analyser les résultats obtenus afin de bien anticiper les futures phases de recrutement. Une autre piste, à ne pas oublier, consiste à faire appel aux réseaux professionnels.

Adopter cette démarche ne suffit pas ! Le discours a aujourd'hui une importance fondamentale dans les techniques de recrutement. Le temps des messages du type « *Importante société de son secteur cherche ingénieur sérieux et travailleur* », vena de gris et noyé au milieu des petites annonces automobiles, est révolu ! Aujourd'hui, une entreprise doit savoir « *draguer* » ses futurs collaborateurs. D'autant que les salariés et les cadres, au gré des hauts et des bas du marché, ont appris à lire entre les lignes... Aujourd'hui, on n'entre plus dans une entreprise comme on entre en religion, les carrières maison sont révolues, la tendance est au parcours professionnel et l'équilibre (gagnant-gagnant) entre vie privée et engagement professionnel prime. De ce fait, les annonces reflètent dorénavant, la montée en puissance de l'individualisme des jeunes, l'image que le cadre a de sa vie au quotidien dans l'entreprise (valeurs managériales, environnement professionnel, climat de travail...) est le critère n°1 dans le choix d'un poste. L'enjeu est donc pour chaque entreprise de définir en quoi elle est un employeur unique. Dans ce contexte, l'auto valorisation des entreprises va de pair avec la valorisation des candidats.

Les tendances de l'e-recrutement

Il s'agit d'une démarche à appliquer tant sur le papier que sur la toile ! Car, s'il existe des logiciels de gestion des candidatures idéaux pour les entreprises qui embauchent régulièrement... Pour celles qui recrutent de façon plus occasionnelle, ces systèmes restent bien trop onéreux ! Pour ces dernières, la mise en ligne sur un site de recrutement reste un vecteur efficace et beaucoup moins coûteux qu'une annonce presse. D'autant que le « *marché* » des sites de recrutement s'est considérablement élargi.

Les « *survivants* » de la conjoncture morose sont désormais bien installés et conservent des tarifs raisonnables, quoique globalement en hausse. De plus, il est faux de croire que seuls les jeunes cadres du tertiaire sont touchés par internet... C'est une démarche aujourd'hui qui s'est généralisée à l'ensemble des personnes à la recherche d'un emploi. Dans le cadre d'une recherche de candidats très pointue, avoir recours à un cabinet de recrutement s'avère souvent nécessaire. Une fois le profil de poste défini, il faut rechercher le cabinet le plus à même de trouver la perle rare. Pour cela, il faut s'assurer de la capacité du cabinet à remplir la mission, en vérifiant notamment qu'il a déjà eu à effectuer précédemment, connaître ses techniques (approche directe ou sur fichier). De même, il est utile de connaître les coordonnées des DRH ayant eu à faire à leurs services, afin de vérifier la qualité des prestations fournies... D'autre part, la « *garantie de recrutement* » proposée par la plupart des cabinets est un filet de sécurité pour les entreprises. Cette garantie permet, en cas d'échec d'ici la fin de période d'essai du candidat, de reconduire la mission auprès du cabinet, sans coût supplémentaire pour l'entreprise.

Les honoraires d'un cabinet se montent, d'une façon générale, de 20 à 30 % du salaire annuel (voir plus dans le cadre d'un recrutement de postes stratégiques) du candidat... Sachant que ce coût n'inclut pas automatiquement les frais liés à la publication des annonces presques qui peuvent rester à la charge de l'entreprise. Ces chiffres, à eux seuls, permettent de justifier le travail de fond à effectuer pour sélectionner le « *bon* » cabinet de recrutement.

Enfin, dans un marché de l'emploi difficile, les salariés en poste ont de plus en plus de mal à « *bouger* », ce qui rend le recrutement compliqué... Aussi, il est nécessaire que chaque entreprise sache user des bonnes armes pour attirer les experts dont elle a besoin ! Il en va de sa survie...

Question 1 : (1 point)

Définir la notion du recrutement.

Question 2 : (3 points)

Avant de s'engager activement dans la recherche des candidats, le DRH (le directeur des ressources humaines) doit entreprendre certaines actions. Les décrire.

Question 3 :

Développer la démarche que doit entreprendre l'entreprise afin de trouver « la perle rare » en vous référant au texte et à votre cours ? (6 points)

Quelles sont, d'après vous, les étapes généralement négligées par l'entreprise tunisienne ? (2 points)

Question 4 :

Énumérer dans un tableau les différentes sources de recrutement vers lesquelles l'entreprise peut s'orienter pour trouver le candidat dont elle a besoin.

Dites à chaque fois qu'elles en sont les avantages et les inconvénients. (3 points)

Puis expliquer dans quel cas l'entreprise devra faire appel aux services de professionnels en matière de recrutement. (2 points)

Question 5 :

Dans quelle mesure l'e-recrutement peut-il représenter une opportunité ou une menace pour les entreprises et les candidats ? Justifier. (2 points)

Qu'en est-il du contexte tunisien ? Justifier. (1 point)