



Identifier vos besoins en recrutement

Pourquoi bien qualifier son besoin en recrutement ?

Gardez à l'esprit une règle simple : meilleure sera la préparation du recrutement, meilleures seront les chances de réussite pour trouver la perle rare. Dans un recrutement, l'essentiel se joue dans les phases de préparation de votre recrutement.



Ne faites pas fausse route

Les conséquences d'un mauvais recrutement sont nombreuses :

Perte d'activité
ou d'opportunités
commerciales, impact
négatif sur les autres
collaborateurs, impact sur
les clients, perte d'image,
perte de productivité...



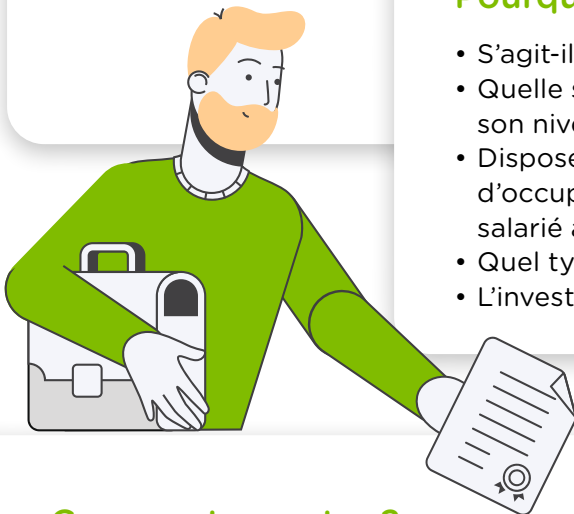
[Cliquez ici
pour accéder à
la vidéo](#)



[Cliquez ici
pour accéder
au tutoriel](#)



[Cliquez ici
pour accéder à
l'interface principale](#)



Pourquoi recruter ?

- S'agit-il d'un remplacement ou d'une création de poste ?
- Quelle sera la mission du nouveau collaborateur, ses activités et son niveau de responsabilité ?
- Disposez-vous en interne d'un ou plusieurs salariés capables d'occuper ce poste ? (mobilité interne, partage des activités du salarié à remplacer entre plusieurs autres salariés...)
- Quel type de contrat envisagez-vous : un CDD ou un CDI ?
- L'investissement sera-t-il rentable ?

Comment recruter ?

- Qui vais-je associer à ce recrutement ?
- Vais-je proposer ce poste à l'interne ?
- Suis-je ouvert à une politique de cooptation ?





Les 3 étapes clés

Définir les caractéristiques du poste

Il s'agit à ce stade de bien établir votre besoin en termes de définition de poste en tenant compte de la réalité de votre entreprise, de son contexte, de la mission que vous allez confier et des responsabilités que vous allez déléguer.

Définir le profil du recrutement souhaité

A ce stade, vous devez déterminer le profil potentiellement recherché sur le poste à pourvoir en hiérarchisant vos besoins :

- Vos critères majeurs : les incontournables pour réaliser la mission.
- Vos critères mineurs : ceux souhaitables pour faciliter une prise de poste opérationnelle la plus rapide possible mais non indispensables au démarrage.

Attention, la formalisation du poste à pourvoir doit respecter en tout point la législation en faveur de la non-discrimination

Définir les conditions contractuelles et financières du poste

Il s'agit de définir avec clarté combien va vous coûter au global ce recrutement pour évaluer sa rentabilité et statuer sur un GO ou No GO !

