



AVANT DE RECRUTER... L'ANALYSE DES BESOINS

"En quoi est-ce capital ?"

"Embaucher" est une étape importante dans la vie de l'entreprise. En plus d'avoir un impact profond sur le fonctionnement de celle-ci, c'est une démarche qui prend du temps et qui représente toujours un investissement. **Le manque d'anticipation est la principale cause d'un recrutement raté et c'est pourquoi, il convient de faire un diagnostic sérieux de vos besoins.** Quels sont les points importants à prendre en compte ? Voici quelques conseils...

LA PREPARATION DU RECRUTEMENT : méthodologie pour ne rien louper...

Afin de faciliter le travail de recueil de l'information, nous avons recensé à travers un **guide de réflexion**, l'ensemble des points à prendre en considération permettant de cerner au mieux le besoin en recrutement et définir le poste à pourvoir. Cela permettra de donner du sens et d'objectiver le recrutement.

De la définition du poste aux moyens à mettre en œuvre pour trouver le bon profil, que ce soit en interne ou en externe, tous les aspects seront abordés pour vous permettre à terme, d'aboutir à la construction de votre offre d'emploi.

LES DIFFERENTES ETAPES

Que ce soit une création de poste ou un remplacement, recruter dans l'urgence est rarement une bonne idée !

Pour anticiper au mieux, la première notion à prendre en compte, c'est le contexte du recrutement. Quelle est la situation de l'entreprise aujourd'hui ? L'objectif est-il de développer la clientèle, de la fidéliser, de faire face à une surcharge d'activité, d'accompagner le développement de l'entreprise, de libérer l'entrepreneur de tâches chronophages afin de lui permettre de se consacrer à des activités à forte valeur ajoutée ?

Une fois cette étape franchie, il convient d'analyser précisément le poste à pourvoir et tous ses détails pratiques. Il faut parvenir à rédiger une définition de fonction en déterminant les tâches ou opérations à effectuer, les responsabilités à assumer ainsi que les relations, internes ou externes, existantes.

Et enfin, il faut aboutir au recrutement proprement dit et à la sélection du profil.



ANALYSE DES BESOINS : les questions à se poser ...

Il est important de répondre à l'ensemble des points afin d'aboutir à une annonce d'offre d'emploi "clé en main"

Identifier le besoin	Acquisition de nouveaux marchés / Accroissement d'activité	<input type="checkbox"/>
	Restructuration	<input type="checkbox"/>
	Evolution du métier	<input type="checkbox"/>
	Mouvement de personnel	<input type="checkbox"/>
	Autre :	<input type="checkbox"/>
Urgence du besoin	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 2 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 4 mois <input type="checkbox"/> 5 mois <input type="checkbox"/> 6 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Autre	
Définir le poste à pourvoir <i>Il est important de prévoir une définition précise du poste (cf. fiche de poste)</i>	Compétences et qualités souhaitées (<i>indispensables et plus secondaires</i>)	
	Diplômes et/ou formations requises	
	Savoir-être du salarié (<i>présentation, trait de caractère, etc.</i>)	
	Relation avec les autres salariés (<i>hiérarchie</i>)	
	...	
Objectifs liés au poste	Tâches à accomplir / Définition du poste	
	Ressources matérielles à prévoir	
Coût du nouveau poste	Rémunération	
	Formation(s) éventuelle(s)	
	Matériel(s)	

	Eventuelle(s) aide(s) à l'embauche	
Etude des solutions en interne	Transfert, formation, réorganisation...	
	Concertation avec le personnel en place	
Choix du contrat	Besoin définitif	<input type="checkbox"/> CDI
	Besoin temporaire : <i>(motif parmi ceux listés et acceptés par la loi. Parmi les plus utilisés, on retrouve le remplacement d'un salarié absent pour congé (maladie ou maternité) et l'accroissement temporaire de l'activité)</i>	<input type="checkbox"/> Alternance (apprentissage, professionnalisation, etc...)
		<input type="checkbox"/> CDD Durée :
		<input type="checkbox"/> Intérim
Durée de travail	<input type="checkbox"/> Groupement d'employeurs	
		<input type="checkbox"/> Temps complet
		<input type="checkbox"/> Temps partiel :
Solutions de recrutement	Pôle-Emploi, Cabinets de recrutement, Groupements d'employeurs, Intérim, APEC, CAP EMPLOI, Mission Locale, etc...	
	Frais directement liés au recrutement (<i>petite annonce, cabinet de recrutement,..</i>)	