



Recrutement et intégration

Le recrutement-intégration (deux outils indissociables) est un moment important dans la vie du salarié et celle de la structure qui l'accueille. Pour l'un comme pour l'autre, l'enjeu est triple :

- la compréhension partagée des missions, activités et objectifs ;
- l'adaptation au poste et à son environnement ;
- la mesure des écarts éventuels entre le salarié et le poste.

« *Mieux on sait ce que l'on recherche plus il est facile de le trouver !* » Notre approche du recrutement-intégration vise la responsabilité de chacun. Pour la structure, il s'agit de définir le plus précisément possible ses besoins pour le poste visé et pour le candidat, de bien mesurer ce que l'on attend de lui et comment il pourrait y répondre. L'exercice du recrutement-intégration consiste donc à un rapprochement entre des besoins et une offre de compétences / expériences.

Objectifs

Vous appuyer dans votre recrutement-intégration à travers 3 dimensions :

- formaliser clairement vos besoins et rédiger un descriptif de recrutement ;
- faire une sélection des candidats (es) pour vous les présenter ;
- formaliser et suivre le plan d'intégration pour le candidat (e) retenu.

Méthode

1. Nous vous aidons à élaborer un référentiel métier et compétence du poste, ou à l'actualiser s'il existe. De ce référentiel nous élaborons un descriptif de recrutement qui comprend les missions, les activités, les compétences et les éléments annexes (par exemple les contraintes particulières du secteur, du poste...) ainsi que les éléments indispensables du profil du candidat (expérience, formation, modalité de candidature...).

2. Suivant le type de poste, nous diffusons une annonce ou nous contactons directement les candidats potentiels. Nous leur adressons le descriptif de recrutement et une grille d'auto positionnement qu'ils complètent en prévision de l'entretien. Nous sélectionnons des candidats.

3. L'entretien de compétence est le premier entretien. Le candidat vient avec le descriptif de poste et la grille d'auto positionnement. L'échange porte sur la mesure des écarts entre les attendus du poste et les compétences / expériences du candidat : « traduire ce qui a été fait dans ce qui devra être fait ».

A la fin de l'entretien, recruteur et candidat mesurent les points forts et les points faibles. Les candidats qui correspondent le mieux au poste participent à un second entretien de personnalité qui vise à apprécier les éléments saillants de la personnalité du candidat. Il est complété par un test de graphologie. Les candidats retenus vous sont adressés.

4. Nous élaborons avec vous un programme d'intégration qui détermine les priorités, les objectifs et le calendrier des 3 ou 6 mois à venir. L'élaboration de ce document peut s'appuyer sur le référentiel métier / compétence du poste lorsqu'il existe, en cas contraire, nous vous aidons à clarifier les activités- les objectifs-les compétences. Ce document est présenté lors de l'entretien d'intégration : le responsable et le professionnel partagent les objectifs et attendus du poste et déterminent les aides dont le candidat aurait besoin (explications, démonstrations, formation, appui...) sur le poste et dans l'environnement.

Références

SANOVI Pasteur MSD ---

