

LE RECRUTEMENT GLOBAL



🌀 DEFINITION & OBJECTIFS :

Assurer une prestation globale de recrutement pour un profil recherché, de l'analyse du besoin avec le client jusqu'à l'intégration du nouvel embauché.

🌀 POURQUOI DELEGUER UN RECRUTEMENT A UN CABINET ?

- 🌀 Pour optimiser une recherche (sourcing) d'expertise ou d'aptitudes attendue dans le cahier des charges du poste.
- 🌀 Pour anticiper un départ dans l'entreprise sans que l'entreprise ne puisse opérer elle-même son recrutement intra-muros et donc opérer le recrutement de façon anonyme.
- 🌀 Pour gagner du temps et de l'argent, lorsque l'entreprise opte pour focaliser son capital et ses ressources sur des tâches autres.

🌀 METHODOLOGIE ET PROCESS QUALITE :

- 🌀 Analyse du besoin et ciblage de la problématique.
- 🌀 Stratégie de recherche de candidatures avec plan média associé (avec annonce publicitaire presse ou web sur demande).
- 🌀 Tri et sélection de 10 candidatures en fonction des critères du poste.
- 🌀 Entretiens individuels et/ou collectifs et évaluations associées :
 - 🌀 **Validation profil/Poste.**
 - 🌀 **Validation profil/environnement direct (hiérarchie, hiérarchie fonctionnelle, subalternes et équipes en place).**
 - 🌀 **Validation profil/culture entreprise et stratégie.**
 - 🌀 **Validation de la motivation.**
 - 🌀 **Validation des prétentions des candidats/budget du poste.**
- 🌀 Tests d'aptitude et/ou de personnalité (ALTER EGO).
- 🌀 Vérification de références, validation des motifs de départs, validation des réalisations du parcours professionnel, de la viabilité des CNC.
- 🌀 Sélection et engagement sur une Short-list minimale de 2 candidats par poste.
- 🌀 Transmission des synthèses d'évaluation des candidats short-listés.
- 🌀 Débriefs et préconisations dans le choix du finaliste avec le client.
- 🌀 Validation de la date d'intégration et centralisation de la checklist du dossier salarié pour transmission au « service paie ou comptabilité ».

- ⊙ Suivi de l'intégration pendant la période d'essai du nouvel embauché/suivi de la qualité de la prestation par le client (questionnaire de satisfaction client et candidats).

⊙ **DUREE :**

- ⊙ La durée d'un recrutement varie en fonction :
 - ⊙ la teneur du poste délégué, son statut, ses conditions salariales budgétées, sa position dans l'organigramme.
 - ⊙ les expertises spécifiques propres au profil recherché.
 - ⊙ Le nombre de critères professionnels et personnels attendus par l'entreprise.
 - ⊙ Les moyens de recherche déployés (avec plan média associé ou approche directe type « chasse »).
 - ⊙ Le bassin d'emploi de recherche.
 - ⊙ Votre *process* interne de recrutement.
- ⊙ La durée moyenne d'un recrutement se situe entre **1 et 3 mois** en moyenne selon la difficulté de la recherche.

⊙ **CONDITIONS DE GARANTIE :**

- ⊙ Global RH Consulting garantit généralement sans honoraire supplémentaire, le remplacement du salarié qui donne fin **à son initiative** à la période d'essai (renouvellement non inclus) :
 - ⊙ **1 à 2 mois pour les profils recrutés « non cadres ».**
 - ⊙ **3 mois pour les profils recrutés « cadres ».**

⊙ **L'EXTENSION DE GARANTIE « ON DEMAND » :**

- ⊙ Extension de la période de garantie possible plafonnée à 3 mois supplémentaires **maximum**, en sus de la garantie liée à la couverture de la période d'essai.

