



LE RECRUTEMENT PARTIEL « ON DEMAND »

④ DEFINITION & OBJECTIFS :

Le recrutement est partiel dès lors que le client souhaite déléguer partiellement son recrutement à Global RH Consulting.

Ce type de prestation se matérialise par une sous-traitance d'une ou plusieurs des 5 étapes du process de recrutement suivantes :

- ④ **La stratégie de sourcing** : plan média de recherche et/ou approche directe ciblée.
- ④ **Le screening** : le tri et la sélection de profils ciblés par rapport au cahier des charges du poste.
- ④ **Les entretiens d'évaluation** individuels et/ou collectifs avec les candidats sélectionnés.
- ④ **Les analyses de personnalité** par la passation et le bilan de synthèse opéré pour un ou plusieurs candidats short-listés.
- ④ **L'accompagnement dans l'intégration** du nouvel embauché.

④ POURQUOI SOUS TRAITER DE MANIERE PARTIELLE UNE ETAPE DU PROCESS DE RECRUTEMENT ?

- ④ Pour faire face à une étape pour laquelle le client n'a pas de solution car il ne possède pas les ressources pour l'opérer lui-même.
- ④ Pour gagner du temps sur une étape chronophage.
- ④ Pour fiabiliser une étape opérée par le client lui-même.
- ④ Pour apporter un regard expert et extérieur d'aide à la décision.

④ METHODOLOGIE ET DUREE :

Chaque étape étant ponctuelle, la durée de la mission est variable en fonction de la nature de la demande du client.

⑨ La sous-traitance des phases *sourcing* et *screening*.

Généralement la sous-traitance de la stratégie de *sourcing*, est l'étape qui peut prendre le plus de temps car la recherche de dossiers de candidature est un travail d'investigation long et difficile (que ce soit par rapport à un déploiement media, ou une approche directe).

La prestation de *sourcing* peut d'ailleurs venir en sus de la prestation Out-Sourcing Success (Cf Fiche Out Sourcing Success).

Par définition la prestation de *sourcing* est accompagnée de la partie *screening* puisque le but est de transmettre à l'entreprise des dossiers de candidatures détectés et pré-ciblés.

La durée varie de : **1 semaine à 2 mois** selon la difficulté du profil recherché.

⑨ La sous-traitance des phases d'évaluation : Entretiens et Tests.

La transmission par l'entreprise des dossiers à évaluer, permet au cabinet d'opérer rapidement les phases d'entretien d'évaluation.

La durée est proportionnelle au nombre de candidats à évaluer, pour un candidat :

- ⑨ Un entretien individuel d'évaluation en « *face to face* » prend en moyenne : **2h**.
- ⑨ La passation du Test de personnalité (ALTER EGO) : **30mn**.
- ⑨ les phases d'analyse et de synthèse du Test de personnalité: **2h30**.
- ⑨ La phase rédactionnelle du compte rendu : **1h**.

⑨ L'accompagnement dans la prise de fonction et l'intégration.

Cette partie est une prestation d'accompagnement qui s'apparente à une prestation de coaching (Cf. Fiche « *Le coaching* »).

Elle est généralement opérée sur toute la période d'essai du nouvel embauché. Elle se matérialise par un suivi sous forme d'entretiens individuels voire téléphoniques, et a pour but de contrôler les étapes clé de l'intégration du nouvel embauché dans la prise de fonction, son adaptation au sein de la structure, de la hiérarchie, ainsi que des équipes en place.

Si la durée de référence est la période d'essai (renouvellement non inclus), cette dernière est variée suivant la position et le statut du nouvel embauché :

- ⑨ 1 mois à 2 mois pour les employés, agents de maîtrise.
- ⑨ 3 mois pour les cadres.
- ⑨ 6 mois pour les cadres supérieurs et dirigeants.