

RECRUTEMENT STRATÉGIQUE



De nos jours, l'économie mondiale est axée sur la connaissance; les ressources humaines constituent donc le principal atout d'une entreprise. Certaines sociétés ont déjà compris qu'un manque de compétences essentielles sera le plus sérieux obstacle en ce qui concerne l'atteinte de leurs objectifs commerciaux.

Le **recrutement stratégique (Strategic Recruiting™)** vous permet de trouver des candidats potentiels à l'avance, de manière à être prêt à prendre les mesures qui s'imposent dès qu'il est nécessaire de combler des besoins opérationnels.

Ainsi, au moyen de techniques de recrutement stratégique, vous créez une banque de données sur des candidats potentiels qui ont été sélectionnés en fonction de critères d'excellence propres à votre entreprise. Ces candidats possèdent les ensembles de compétences indispensables aux futurs dirigeants de votre entreprise; par conséquent, lorsque vous devrez combler un poste capital, vous pourrez le faire rapidement et compter sur une personne de haut calibre.

Le processus de **recrutement stratégique** comprend six étapes.

Étape I Définir les futures exigences en matière d'ensembles de compétences en fonction de votre plan stratégique et de vos objectifs d'affaires.

Étape II Déterminer où il est possible de trouver ces candidats potentiels, par endroit et par employeur.

Étape III Définir les candidats cibles par nom et par titre de poste.

Étape IV Approcher les candidats individuellement et confidentiellement pour susciter leur intérêt, que ce soit présentement ou à l'avenir.

Étape V Rencontrer des candidats potentiels et mesurer leur adaptabilité à l'entreprise.

Étape VI Maintenir un dialogue avec les candidats susceptibles de jouer un rôle important dans l'entreprise à l'avenir.

Le recrutement stratégique exige d'investir du temps dans des relations futures - avec vos fournisseurs et des candidats potentiels. Les recruteurs stratégiques doivent vous comprendre vous-même ainsi que vos objectifs commerciaux afin de collaborer avec vous dans le but d'attirer les candidats les plus prometteurs.

La concurrence se fait de plus en plus vive dans le marché des travailleurs de la connaissance. Il faut toujours plus de temps pour combler des postes clés avec des méthodes de recrutement classiques et, parallèlement, la pénurie de compétences essentielles s'accroît constamment. Toute entreprise dont la croissance repose sur la contribution des spécialistes du savoir devrait faire du recrutement stratégique dès **aujourd'hui!**

Pour en savoir davantage sur le **recrutement stratégique**, lisez notre article :

LE RECRUTEMENT... UN VIRAGE STRATÉGIQUE

Tactiques nouvel âge pour surmonter la pénurie de compétences essentielles

.....

**RECRUTEMENT
FONDÉ SUR LE
SAVOIR**

Des problèmes de dotation en personnel graves exigent des solutions de recrutement radicales.

Si vous vous voyez dans l'obligation de combler plusieurs postes différents à partir d'une même population source au cours d'une période prolongée et que le nombre de candidats visés ou les priorités de recrutement changent avec le temps, il serait à propos d'envisager le modèle de recrutement fondé sur le savoir.

Solutions de dotation en personnel pour le nouveau millénaire

Selon la philosophie qui sous-tend le recrutement fondé sur le savoir, toute l'information provenant d'une activité de recrutement devrait être conservée afin d'être utilisée ultérieurement. Autrement dit, non seulement le recrutement répond à un besoin immédiat - combler un poste aujourd'hui -, mais il permet aussi de constituer une base de connaissance qui permettra plus tard d'embaucher rapidement du personnel. Le recrutement fondé sur le savoir repose sur le concept du partage et de la mise à jour de l'information, de manière continue, afin de disposer constamment d'un réservoir de main-d'œuvre. Ainsi, cette base de données renferme des renseignements portant sur des candidats cibles de même que sur des éléments cibles comme des endroits, des produits ou de la technologie.

Le modèle du recrutement fondé sur le savoir

Dans le cadre de ce modèle, les clients et les consultants en recrutement déterminent ensemble les besoins en compétences qui sont prévus pour une certaine période (p. ex., 12 mois). Ensuite, des efforts de recrutement minimums sont déployés sur une base continue.

Les candidats ainsi sélectionnés sont embauchés à mesure qu'ils deviennent disponibles. On fait le suivi des candidats qui sont intéressés à procéder à un changement professionnel mais qui ne sont pas disponibles sur-le-champ, et ce jusqu'à ce qu'ils le deviennent.

En outre, toute l'information portant sur les secteurs de recrutement est entrée dans la base de connaissance. Le processus exige un suivi continu des exigences à court et à long termes du client de même que la gestion des efforts de recrutement conformément à ses besoins changeants.

Quelles sont les réalisations attendues de l'initiative de recrutement fondé sur le savoir?

En voici un aperçu :

- CV de candidats qui manifestent un intérêt pour un changement professionnel immédiat
- Profil de candidats qui sont intéressés à un changement professionnel à l'avenir
- Saisie et stockage de renseignements sur des candidats cibles à recruter à l'avenir
- Stockage de données sur le marché cible, plus particulièrement sur la technologie ou le produit
- Contact suivi avec des candidats de haut calibre qui pourraient être recrutés à l'avenir

Comment ce modèle fonctionne-t-il?

Le recrutement fondé sur le savoir comprend 8 étapes :

- Étape I** Établir des priorités et des échéanciers pour chaque étape et documenter tous les aspects de chacune des exigences
- Étape II** Concevoir et mettre en place la base de connaissance chez le client et chez les responsables du recrutement
- Étape III** Faire une recherche ciblée sur l'entreprise et sur le nom.
- Étape IV** Recrutement par téléphone et tri des curriculum vitae, y compris entrevues téléphoniques
- Étape V** Soumission continue de CV à mesure de leur réception
- Étape VI** Entrée constante d'informations dans la base de connaissance
- Étape VII** Gestion des relations continues avec les candidats de haut calibre
- Étape VIII** Rencontres régulières avec le client pour faire le suivi de l'efficacité des travaux et faire le point sur la nature et la quantité des besoins actuels et futurs

Quels sont les avantages du recrutement fondé sur le savoir?

Le recrutement fondé sur le savoir offre des solutions qui vous en donnent plus pour votre argent à court et à long termes. Voici des avantages précis et mesurables :

1. **Rapidité d'embauchage.** Comme les efforts de recrutement initiaux ont été faits, le temps requis pour l'embauchage est grandement réduit.
2. **Coût par personne embauchée.** Le client paie une seule fois pour les efforts de recrutement initiaux; en vertu de ce modèle, si les activités en question ont permis d'embaucher plusieurs candidats, il n'y a pas de frais supplémentaires en raison de leur nombre.
3. **Qualité des personnes embauchées.** Le client aura automatiquement accès aux meilleurs candidats disponibles au sein de la (des) population(s) cible(s) qu'il a choisie(s).
4. **Recrutement proactif plutôt que réactif.** Vous allez embaucher des candidats de haut calibre qui ne sont pas nécessairement à la recherche d'un nouveau poste. Plutôt que de réagir à un besoin pressant (p. ex., le départ soudain d'un employé clé ou l'obtention d'un très gros contrat), vous avez le loisir de trouver la crème de la crème à l'avance.
5. **Ressource renouvelable.** La base de connaissance doit à l'occasion être actualisée. Outre les frais initiaux d'établissement de la base de données, vous ne payez que pour les mises à jour.
6. **Avantage commercial.** Le recrutement fondé sur le savoir autorise le client à demeurer concurrentiel sur le plan des affaires. Grâce à cette méthode, les clients peuvent se livrer concurrence pour attirer les meilleurs talents. Ce modèle permet de réagir aux changements et aux occasions du marché beaucoup plus rapidement qu'avant.

Le recrutement fondé sur le savoir est une solution nouvel âge qui a été conçue pour surmonter les problèmes de prévision de la demande et de pénurie grave des ensembles de compétences.

CONTACT AVEC LES CANDIDATS

Le système Picking Winners^{MD}

**Le système Picking Winners^{MD}
pour embaucher les
meilleures ressources qui soient.**

L'ÉQUIPE-CHOC DE RECRUTEMENT



On vient de vous informer de la nécessité de combler un poste immédiatement, en toute urgence. Quelles sont vos options ?

Les méthodes habituelles de recrutement (noms donnés par des employés ou connaissances, publicité, agences de placement ou de recrutement) peuvent exiger trop de temps. La situation ne vous permet peut-être pas d'attendre les réponses à une annonce ou de prendre le temps de faire une recherche exhaustive. Par ailleurs, les agences ne sont pas toujours en mesure de vous offrir un choix de candidats ayant les compétences ou le calibre recherchés à même leur réservoir de main-d'œuvre existant.

Votre solution : **L'ÉQUIPE-CHOC DE RECRUTEMENT (RECRUITING SWAT TEAMTM)** d'Alan Davis et Associés Inc.

L'ÉQUIPE-CHOC DE RECRUTEMENT est une équipe virtuelle de recruteurs, de chercheurs et de chefs de projet triés sur le volet et formés tout spécialement pour donner suite instantanément à de graves problèmes de dotation en personnel. L'équipe est réunie extrêmement rapidement, les spécialités des membres variant en fonction de la nature et de la portée des besoins du client. Ces personnes agissent d'après vos lignes de conduite et procèdent à une campagne de recrutement active et focalisée de manière à cibler les candidats convenant le mieux à vos exigences dans le plus bref délai possible.

La solution de l'**ÉQUIPE-CHOC DE RECRUTEMENT** peut être personnalisée en fonction de vos besoins, qu'il s'agisse de mettre l'accent sur quelques-uns de vos principaux concurrents ou encore d'exécuter un mandat international de grande envergure portant sur de multiples postes.

L'approche de l'**ÉQUIPE-CHOC DE RECRUTEMENT** vous donne le contrôle des ressources nécessaires pour identifier, trouver et contacter les candidats visés. De plus, vous ne payez que pour le travail dont vous avez besoin.

Étape I La stratégie, le plan d'action, les limites et le budget du mandat sont définis et convenus.

Étape II Les compagnies constituant la source primaire de recrutement sont choisies, puis les candidats convenant le mieux sont identifiés.

Étape III Les candidats cibles sont contactés individuellement et priés de transmettre leur CV.

Étape IV Les CV vous sont envoyés pour suite à donner.

Des exigences de recrutement urgentes ou particulières exigent des solutions radicales. La prochaine fois que vous ferez face à un défi " impossible ", notre équipe de recrutement spécialement formée et hautement efficace prendra rapidement les mesures qui s'imposent.