

Chapitre 2 Eléments de corrigé

Questions

1. Définissez le recrutement, ses principaux objectifs et son importance.

- **Le recrutement c'est :**
 - L'opération ayant pour but de pourvoir un poste.
 - L'action d'engager du personnel.
- **Le recrutement a pour principaux objectifs d'assurer :**
 - la planification des ressources humaines,
 - l'analyse des postes,
- **Le recrutement s'avère aussi important dans la mesure où il influence**
 - la formation,
 - la gestion des carrières.

2. Énumérez les préalables au recrutement et décrivez les principales étapes du processus du recrutement.

- La décision de principe est prise par la direction, ou avec son accord, donne lieu à la mise en œuvre d'un processus d'embauche.
- Celui-ci peut recouvrir des modalités de choix différentes pour la prise en charge, les sources et la sélection.
- Dans les petites et moyennes entreprises, le recrutement peut être direct (assuré par le dirigeant avec les cadres de l'entreprise) ou bien être confié à un cabinet de recrutement.
- Dans les petites et moyennes entreprises, la démarche de recrutement ne suit pas toujours une procédure définie. Elle est souvent dictée par l'expérience du dirigeant et l'urgence de la décision à prendre.

Les principales étapes du processus de recrutement



3. Comparez sous la forme d'un tableau synthétique, l'efficacité des canaux de recrutement suivants : les médias d'information, les relations personnelles, les agences privées, Internet, les candidatures spontanées.

Selon l'enquête « Emploi 2005 » de l'INSEE, il est possible de comparer l'efficacité de plusieurs canaux de recrutement.

Canaux de recrutement	%	Commentaires
Candidatures spontanées	37	Ce canal de recrutement reste de loin le plus efficace. C'est une constante depuis plusieurs années, même lorsque l'on interroge les entreprises.
Relations familiales, personnelles ou professionnelles	22	Les « relations » maintiennent également leur prépondérance dans le cadre des processus de recrutement
ANPE	10,5	L'ANPE et les cabinets de recrutement ont une place relativement modeste dans le recrutement
Cabinets de recrutement	6,5	
Réembauche après un contrat antérieur	16	Presque le même positionnement que les « relations », la « proximité » semble rassurer.

Annonces	7	Ca canal de recrutement a encore un positionnement relativement stable mais devrait peut être céder du terrain face à Internet.
Internet	1	Média nouveau, sans doute en progression, car rapide et moderne dans le traitement des dossiers.

Remarque : il appartient aux apprenants de mener les recherches nécessaires pour trouver les sources utiles aux comparaisons.

4. Quels sont les avantages et les inconvénients d'une politique de recrutement interne ? Et externe?

Avantages du recrutement interne	Avantage du recrutement externe
<ul style="list-style-type: none"> • Délai de sélection plus court • Coût moins élevé • Offre des opportunités d'évolution • Limite les problèmes d'intégration 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorise le renouvellement des RH : nouvelles compétences • Favorise l'enrichissement des RH : nouvelles expériences
Inconvénients	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Non renouvellement du personnel (sentiment de résistance aux changements) • Risque de routinisation de la GRH 	<ul style="list-style-type: none"> • Coût élevé • Eventuels problème d'intégration et (ou) d'adaptation

Etude de cas

Question 1

A ce stade de la procédure de recrutement, il faut conseiller à monsieur JOHN, de proposer son offre sur le marché du travail par le biais d'une annonce. Exemple d'annonce ci-dessous à faire paraître, soit à l'ANPE, soit dans les journaux d'annonces locales ou encore dans les journaux spécialisés.

Date de l'offre	
Intitulé du poste	
Descriptif du poste	
Compétences spécifiques	
Lieu de travail	
Type de contrat	

Pour postuler à cette offre :	
Adressez votre candidature CV et lettre de motivation	Adresse postale :
	Par mail :

Question 2

En matière de législation en vigueur, les trois articles ci-dessous du code du travail n'ont pas rigoureusement été respectés par monsieur JOHN :

articles L 121-6 et L 121-7 du Code du Travail

Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.[...].

article L 122- 45 du Code du travail

Le principe de non-discrimination

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage en raison de :

- son origine,
- de son sexe,
- de ses moeurs,
- de son orientation sexuelle,
- de son âge,
- de sa situation de famille,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- de ses opinions politiques,
- de ses activités syndicales ou mutualistes,
- de ses convictions religieuses,
- de son apparence physique,
- de son patronyme,
- ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, de son état de santé ou de son handicap. »

article L 123-1 du Code du Travail

Le principe de non discrimination en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« [...] nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché,
- refuser d'embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille. [...]. »