

## 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.**

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

<b>Annonces</b>	<b>7</b>	Ca canal de recrutement a encore un positionnement relativement stable mais devrait peut être céder du terrain face à Internet.
<b>Internet</b>	<b>1</b>	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?**

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

### **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.

<b>Date de l'offre</b>	
<b>Intitulé du poste</b>	
<b>Descriptif du poste</b>	
<b>Compétences spécifiques</b>	
<b>Lieu de travail</b>	
<b>Type de contrat</b>	

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

## 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. [...]. »