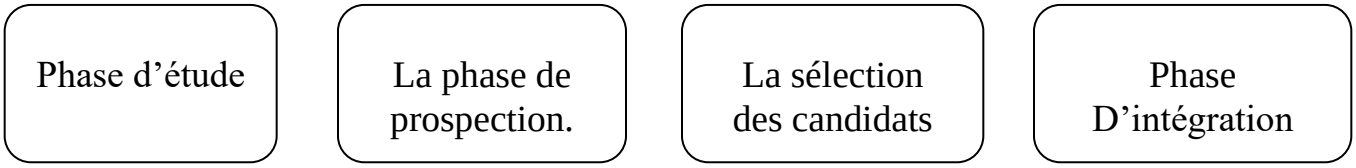
Module : Gestion des ressources humaines (GRH)

Chapitre : Le recrutement

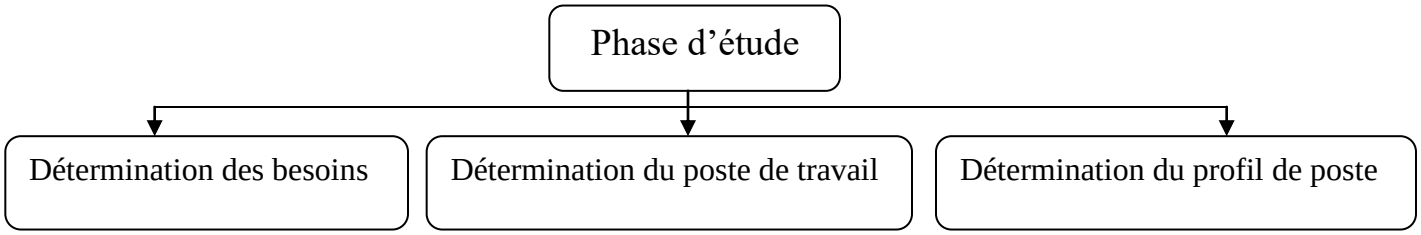
Le recrutement est un processus qui consiste à procurer pour l'entreprise le personnel dont elle a besoin. L'objectif du recrutement est d'adapter le poste aux compétences.

A- Etapes de recrutement :

Les étapes de recrutement peuvent se schématiser comme suit :



1- Phase d'étude :



- Détermination des besoins par l'analyse des postes vacants, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences…
- Le poste de travail est un ensemble de tâche ou d'activités que le titulaire du poste doit exécuter.
- Le profil du poste est une analyse subjective des caractéristiques que doit présenter le candidat pour occuper un poste : les caractéristiques physiques (santé, présentation…), l'expérience, les qualifications et la formation, les traits de caractère.

2- La phase de prospection

La recherche des candidatures peut être interne ou externe. On distingue ainsi le mode de recrutement interne ou externe.

	recrutement interne	recrutement externe
Définition	Chercher les candidats au poste parmi les salariés de l'entreprise.	Chercher des candidats à l'extérieur de l'entreprise.
Avantages	- Il est peu coûteux, - Rapide, - Source de promotion du personnel ; - Source de motivation.	- acquérir un nouveau potentiel afin d'enrichir l'expérience de l'entreprise par un nouveau sang. - rajeunir la population du personnel.
Les moyens de prospection	- Annonce publiée sur le site internet de l'entreprise et dans son journal d'entreprise, - Une annonce affichée dans ses locaux, - Une recherche à partir d'une base de données de l'entreprise.	- Les annonces dans les journaux, - Le recours à l'ANAPEC, - Les salons de recrutement, - les candidatures spontanées, - la cooptation : elle consiste à recruter un candidat à travers un membre de sa famille ou par un ami travaillant dans l'entreprise. - Les stages de fin d'étude, - Les contacts avec les écoles et les universités, - Les cabines de recrutement.

3- La décision des candidats :

Cette sélection se réalise par les moyens suivants :

Les moyens de sélection des candidats	
Le cv	Les recrutements recourent à un tri manuel des CV et des lettres de motivation à partir d'une liste établie grâce à la définition du poste et du profil.
Les tests	Les tests servent à mesurer les capacités psychomotrices et les capacités intellectuelles ainsi que les traits de personnalité des candidats dans une situation de travail bien précise.
L'entretien d'embauche	Il a pour objet d'informer le candidat sur l'entreprise et de lui permettre de s'exprimer et aussi de mieux connaitre le candidat.
L'essai professionnel	Les essais professionnels permettent de tester les compétences professionnelles pratiques du candidat.

4- La phase d'intégration :

a- l'accueil

- Une présentation de l'entreprise est réalisée : visite, un film sur les réalisations de l'entreprise…
- Le parrainage…

b- Les formalités administratives :

L'entreprise fournit un ensemble de documents tels que les brochures d'accueil comportant les informations sur l'horaire, consignes de travail, de sécurité, le règlement intérieur… D'autant plus que les candidats sont amenés à remplir leur dossier administratif.

B- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

1- Définition :

La GPEC est un outil de la GRH qui consiste à anticiper les besoins en personnel afin d'adapter les ressources aux besoins par des ajustements : le recrutement, la promotion, la formation…

2- Intérêt de la GPEC :

- Une gestion quantitative du personnel afin d'éviter le sureffectif ou le sous-effectif,
- Réaliser les ajustements nécessaires afin d'adapter les ressources aux besoins en personnel ;
- Une gestion qualitative du personnel qui permet d'éviter les surqualifications ou les sous qualifications.