

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.8 Les fonctions des ressources humaines	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

6.8.2 Le recrutement

6.8.2.1 La définition de poste

a Lorsque l'entreprise a un besoin d'un nombre supplémentaire d'employés ou de compétences particulières, il est d'abord nécessaire de définir l'objet du recrutement par une **définition de poste** :

- Les fonctions à pourvoir de façons exclusives ou partagées.
- Le profil attendu.
- Les compétences requises.
- L'expérience nécessaire.
- &** • L'environnement direct décrit par le **4M** :
 - **Market** : qui est le destinataire du travail ?
 - **Men** : avec qui doit-il collaborer ?
 - **Machines** : avec quels moyens et quelles méthodes doit-il travailler ?
 - **Money** : quel est le budget de l'équipe ?
- Les objectifs assignés.
- Le périmètre d'autonomie d'action.
- Le rattachement hiérarchique et le mode de reporting.
- La localisation.
- La fourchette salariale.

6.8.2.2 Le mode de recrutement

Une fois le poste défini, il existe plusieurs modes de recrutement :

- **Le recrutement interne.**
Cela peut être l'occasion d'une promotion pour un employé ou de mobilité afin d'éviter la monotonie.
- **Le recrutement externe.**
L'entreprise a le choix de :
 - **Recruter directement.**
 - Par petites annonces.
 - Via son site **Internet**.
 - Via des sites **Internet** spécialisés.
 - **Sous-traiter le recrutement à un cabinet spécialisé.**
Il lui en coûtera entre un et deux mois de salaire brut.
 - **Faire appel à un chasseur de têtes pour décider des candidats potentiels déjà connus.**
Cette méthode est réservée aux postes très spécialisés ou de direction. Il lui en coûtera entre deux et trois mois de salaire brut.

F Chez **Hewlett Packard**, les annonces de recrutement sont publiées au niveau mondial sur l'**Intranet** pendant trois semaines avant d'être publiées à l'extérieur. Chaque employé peut y répondre librement et les processus internes et externes sont identiques.