**Préparer son insertion professionnelle**

**Introduction :** Le processus de recrutement des organisations. Des à présent, vous devez vous interroger sur votre plan de formation, notamment le choix de vos stages et des compétences associées. Il est aussi important de réfléchir aux options proposées par l’ESIR comme les doubles masters, le contrat de professionnalisation ou encore les enseignements optionnels. Le projet de formation a pour but de dessiner un fil rouge sur votre CV permettant de guider un recruteur sur vos compétences et vos attentes. Le projet de formation doit être construit en parallèle du projet professionnel en fonction du métier ciblé, vous allez devoir sélectionner et développer certains types de compétences. En dernier lieu, le projet de formation doit vous permettre de comprendre le fonctionnement des entreprises en matière de recrutement, de fidélisation et de formation. Mais tout d’abord, nous allons nous intéresser au processus de recrutement afin de comprendre les attentes et les enjeux des entreprises.

**I. L’importance du recrutement pour les organisations**

C’est un processus incontournable car toute entreprise va chercher à recruter pour développer des marchés, accroitre des compétences ou encore monter en gamme. Cependant le recrutement engage tout d’abord des coûts financiers. Tout d’abord, l’entreprise doit évaluer les coûts administratifs et de recherche des candidats. A ces coûts, il faut aussi songer aux coûts d’intégration du recruter. Par exemple le coût de suivi par un tuteur est souvent négligé par les entreprises. Ce coût caché représente aussi l’investissement humain de l’entreprise. En cas d’erreur de recrutement, l’entreprise va perdre son investissement financier et risque potentiellement de nuire à l’ambiance de travail. Pour limiter les erreurs de recrutement, les organisations mettent en œuvre un processus de recrutement de plus en plus sélectif. Ce processus peut être basé sur des entretiens, des tests techniques, des tests de personnalité, des serious game. Les stages et les CDD permettent également de limiter les erreurs de recrutement. Cela explique pourquoi les organisations mettent en œuvre des processus de plus en plus complexe de recrutement.

**II. Les différentes phases du processus de recrutement**

En qualité de candidats, toutes les étapes du processus ne sont pas visibles. Bien souvent, le candidat ignore le travail réalisé pour définir le profil souhaité. Un processus de recrutement se structure en 5 étapes distinctes dans la plupart des entreprises :

* *Constater un besoin organisationnel de recrutement.* Il y a deux causes principales à la naissance de ce besoin. Soit la vacance d’un poste, soit la création d’un poste. Dans ces deux cas, l’entreprise doit s’interroger sur sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ce plan est obligatoire depuis 2005. C'est-à-dire que les entreprises doivent s’interroger sur les compétences obsolètes et celles en devenir. Il s’agit de définir une stratégie de recrutement et de développement de compétences contenu des évolutions technologiques ou concurrentielle du secteur. En règle générale, les entreprises établissent un plan de recrutement des stagiaires car elles doivent prévoir la masse budgétaire afférente.
* *L’analyse du besoin de l’entreprise en termes de compétence*, c'est-à-dire de profil technique et de profil humain. A ce stade, l’entreprise doit définir le poste dont elle a réellement besoin. Pour cela, elle doit préciser les compétences, les qualités personnelles, le niveau d’expérience, les diplômes et les formations et voir la fourchette de rémunération.
* *Recherche des candidats pour au recrutement.* Si les deux premières étapes ont permises à l’entreprise de se faire une idée du candidat idéal, cette troisième étape va influencer le profil du postulant. D’une part, la rédaction de l’annonce va influencer la lecture des candidats voir les démotiver si les compétences sont trop élevées. Cette étape concerne également le choix des canaux de diffusion de l’annonce. Pour les stages, les canaux utilisés sont régulièrement les réseaux sociaux ou les sites web des entreprises. Pour les emplois, les canaux de diffusion sont plus larges, notamment par l’APEC, Pole emploi, ou encore les sites internet spécialisés
* *Sélection des candidats.* Cette étape se scinde en 3 phases. D’abord, le tri des CV et lettres de motivation. Au maximum, 10 candidats seront retenus à ce stade. La deuxième phase est la présélection par entretien téléphonique. La dernière phase est celle des entretiens physiques et des tests techniques ou de personnalités. A l’issu de ces phases, 1 candidat sera normalement choisi. Ce qui amorce la dernière partie.
* *La finalisation du recrutement.* La finalisation comprend la rédaction de la convention ou du contrat de travail. Le process de l’ESIR fait signer la convention d’abord par l’entreprise et ensuite par l’école. Pour les stages longs, l’entreprise doit également mettre en œuvre un processus d’intégration avec une journée d’accueil, un livret spécifique voir un petit déjeuner pour toutes les nouvelles recrues. Cette intégration peut être suivie par une adaptation au poste en affectant un tuteur technique différent du tuteur légal.

En conclusion, que ce soit pour un emploi ou pour un stage, les 5 étapes du processus de recrutement sont quasi similaires. C’est principalement vrai pour les stages de fin de formation car il s’agit de pré embauche dans la plupart des cas. L’entreprise doit donc maitriser sont processus de recrutement et s’assurer qu’elle recrute le meilleur candidat par rapport à son besoin. Cela implique que vous devez développer les compétences pour devenir ce candidat idéal par le biais de votre projet de formation c’est-à-dire en développant les compétences attendues par votre secteur.