Synthèse de l’analyse du département de Recrutement

Mathieu Azenkde, Gaël Saussereau, Mahdi, Tanguy Manescau

# Contexte

Expliquer ce qu’on a fait. Pourquoi, avec qui ? Le déroulé. Objectifs de recrutement. Donner envie de lire le rapport.

1. Objectif : Comprendre les étapes du processus de recrutement et identifier les éléments quantifiables primaires permettant le passage d’une étape à l’autre. Ainsi que l’identification sur chacune des étapes des éléments non quantifiables ayant une influence.
2. Entretien avec Ana-Sofia MEDEIROS
3. Déroulé :

L’idée de ce moment était de montrer comment conduire un entretien d’approche dynamique des systèmes. Tous les participants ont pris les notes qui leurs paraissaient intéressantes. Le formateur a pris ses notes sur le tableau afin de montrer la méthode de capture des informations. A l’issue de l’entretien, un échange d’une demi-heure a permis de débriefer l’évènement et de déterminer la structure du rapport de synthèse. Ce rapport de synthèse est un livrable majeur de la méthode.

* Il témoigne du travail accompli et pourra être communiqué et présenté aux sponsors du projet
* Il formalise et synthétise les échanges et permet de s’assurer de la vision commune de l’équipe
* Il permet de demander à tous les participants de s’investir dans la réalisation d’un modèle en dynamique des systèmes
* Il servira de fichier d’entrée au LLM qui créera un modèle d’équations partielles

# Le stock de recruteurs

Junior pendant 2 ans, puis Senior. *Questionner le périmètre profil, client. Account Team ?*

Effectif : 1 senior, 2 juniors (3 ETP)

# Le processus de recrutement vu en dynamique des systèmes

Schéma InsightMaker

Description formelle de chaque activité :

* Sourcing
  + Temps approximatif consacré par semaine : 2 à 5 sessions de sourcing [ 6h();15h/recruteur]⬄[ 1jr/2 ; tous les matins]
  + Durée d’un évènement : 3 heures
  + Rendement : En moyenne 10 candidats par session par recruteur (Quali : 10 ; Quanti : 20).
  + Discussion d’éléments qualitatifs :
    - Profils recruteur complémentaires répartis avec des Account Teams distinctes.
    - Possibilité de chevauchement des candidats sélectionnés (géré par une exclusivité de 5jr avant qu’un autre recruteur puisse reprendre la main sur le profil)
    - 5 catégories de candidats recrutés : Business Analyst, Data Analyst, Data Engineer, Project Manager, PMO. Pas d’impact de la catégorie sur le processus hormis les profils \*.
    - Sourcing via cooptation ou salons négligeable comparativement au sourcing en ligne.
* Message
  + Temps approximatif consacré par semaine : non connu mais miscible dans les 5 matins/semaine.
  + Durée d’un évènement
  + Rendement :
    - Linkedin : Pour janvier sur 72 inmails, 15 réponses, 57 non répondu, 7-8 réponses positives (estimation).
      * Nombre de messages : 72 pour janvier
      * Taux de réponses : 20,8%
      * Taux d’acceptation : [9,7% ;11%]
    - HelloWork : Meilleur taux de réponse et acceptation (car Plateforme dédié au Recrutement) mais non connu (3/37 recrutements en 2024).
  + Discussion d’éléments qualitatifs
    - Inmailing : Activité souvent concomitante du Sourcing
    - KPI Utilisation des outils payants : Nombre d’inmail, taux de réponse/inmail envoyé
* KLIF
  + Temps approximatif consacré par semaine : 5, 6 KLIF/semaine (1h30)
  + Durée d’un évènement : [10 ;15 minutes]
  + Rendement : 5, 6 KLIF par semaine – 5 candidats sélectionnés
    - Taux de KLIF validé : [84% ou 100%]
  + Discussion d’éléments qualitatifs
    - Eléments discriminants recensés :
      * Qualité d’élocution
      * Souhaits du candidat
      * Prétention salariale
      * Compétences
* RDV1
  + Temps approximatif consacré par semaine : les après-midis ( Hyp à revoir : 5\*3,5H)
  + Durée d’un évènement : [45; 60 min]
  + Rendement : taux de transformation : 40% (2 sur 5)
  + Discussion d’éléments qualitatifs
    - Qualification des hardskills (outils, secteur) et softskills (savoir être, esprit de synthèse, capacité à vulgariser)
    - Délai de latence :
      * Disponibilité du candidat
    - KPI : taux de transformation RDV1-2
* RDV2
  + Temps approximatif consacré par semaine : les après-midis
  + Durée d’un évènement : [45 ;60 min]
  + Rendement : 100% (2 sur 2)
  + Discussion d’éléments qualitatifs :
    - L’équipe de Recrutement ne mène pas les entretiens mais consolide les CR RDV1 et 2 à l’aide de ChatGCP dans un canal Teams dédié.
    - Les acteurs internes sont soit un collaborateur de l’équipe Commerce, soit du Practice.
    - Délai de latence
      * Vacances scolaires, été
      * Disponibilité du commercial ou du Business Practice
      * Disponibilité du candidat
* RDV3
  + Temps approximatif consacré par semaine : les après-midis
  + Durée d’un évènement : [45 ; 60min]
  + Rendement : 50% (1 candidat retenu sur 2)
  + Discussion d’éléments qualitatifs :
    - L’intervenant RDV 3 (Commerce ou Practice) s’appuie sur le CR consolidé pour identifier les points restants à explorer pour qualifier le candidat.
* Proposition envoyée
  + Temps approximatif consacré par semaine : Non connu
  + Durée d’un évènement : Non connu
  + Rendement : Non communiqué mais KPI existant Taux de proposition accepté/faite
  + Discussion d’éléments qualitatifs
* Transmission RH, sort du périmètre de recrutement

# Insights transverses impactant le processus global

1 – Saisonnalité de l’activité