

Suite à l'annulation du Salon Mesures Solutions EXPO2020, le **Réseau Mesure** vous propose un programme d'exposés thématiques en visio-conférence, présentés par des spécialistes de la mesure, à partir de Novembre 2020.

- ✓ Développez vos connaissances et vos relations
- ✓ 2 à 3 conférences par semaine
- ✓ Inscrivez-vous !



# les RDV de 9h30

# Mesures Solutions EXPO *visio-conférences*

[www.reseau-mesure.com](http://www.reseau-mesure.com)  
[confray@reseau-mesure.com](mailto:confray@reseau-mesure.com)





Visio-Conférence du 12 mars 2021 – 9H30

## **Parole d'expert**

# **Les outils-clé pour un recrutement réussi**

---

Société spécialisée en Ressources Humaines pour les Entreprises des secteurs  
des Sciences de la Vie, de la Chimie, des Matériaux et de la Photonique

[www.acavi.fr](http://www.acavi.fr)

---

Executive Search, Sourcing et Recrutement  
Evaluation individuelle et collective  
Executive coaching

**Christine GIOVANE, Fondatrice & Gérante depuis 2005**

# Quatre problématiques abordées pour réussir ses recrutements externes

---

I - Etat des lieux du recrutement en 2020 -  
Quelques chiffres clé, tendances et évolutions

---

II – l'enjeu des étapes clé d'un processus de  
recrutement et l'importance des compétences  
comportementales

---

III - L'intégration d'un candidat en entreprise :  
une étape cruciale

---

IV – Quand, comment et pourquoi faire appel à  
un cabinet de recrutement

---

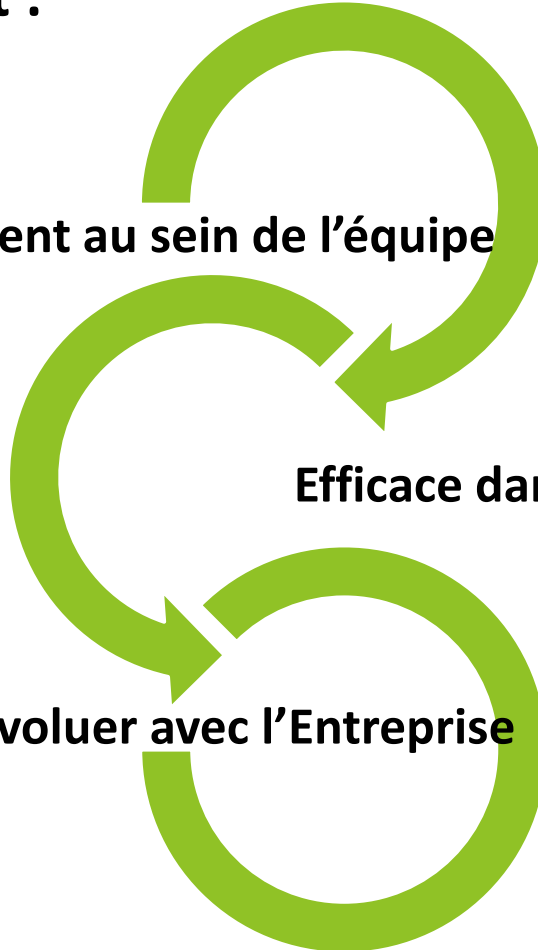
## Objectif d'un recrutement réussi

**Le candidat est :**

**Intégré rapidement au sein de l'équipe**

**Efficace dans son travail**

**Capable d'évoluer avec l'Entreprise**



# Quel est le coût d'un RECRUTEMENT RATÉ ?

entre **20 K€ & 200 K€**

- Selon les sources
- Selon la durée du collaborateur en poste
- Selon la politique RH de l'entreprise

Voire même jusqu'à 630 K€ pour certains postes à haute responsabilité !

## Les ingrédients du calcul

### > Le coût du recrutement

Annonces, cabinet extérieur, tests, temps passé par les RH, coûts administratifs et logistiques...

### + la rémunération

Salaires, primes, mutuelle et autres avantages, voiture de fonction, etc.

### + le coût du maintien en poste

Equipements informatiques, assistantat, coût de gestion administratif, etc.

### + le coût du licenciement

Indemnités, frais d'avocat et d'outplacement, temps administratif, déficit d'image, etc.

### + le coût des erreurs business et opportunités manquées

### + le coût du déficit de productivité des équipes

### + les autres coûts cachés ?



Soit :

de **15 à 27 fois**  
le salaire  
mensuel de base  
pour un manager

Source: Forgrading / Dr Bradford Smart

Un R.O.I  
négatif  
qui peut atteindre  
**300%**

Selon le site américain Resoomery

Une perte équivalente à  
**3.2 %**  
de la masse  
salariale  
au total sur l'année

Source: Mozart Consulting

« Une erreur de recrutement peut coûter cher, très cher – et beaucoup plus cher que vous ne le pensez »

Hervé Solus - DigitalRecruiters

Or :

**36.1%**  
des CDI  
sont rompus avant leur  
1er anniversaire

Source: DARES

Un processus  
d'embauche  
échoue dans  
**13.5%**  
des cas

Source: Mozart Consulting

Seule  
**1** entreprise sur **2**  
juge son processus  
de recrutement  
efficace

Source: Mozart Consulting

## Quatre problématiques abordées pour réussir ses recrutements

---

I - Etat des lieux du recrutement en 2020 -  
Quelques chiffres clé, tendances et évolutions en  
2021

---

II – l'enjeu des étapes clé d'un processus de recrutement  
et l'importance des compétences comportementales

---

III - L'intégration d'un candidat : une étape cruciale

---

IV – Quand, comment et pourquoi faire appel à un cabinet  
de recrutement

# a – Quelles sont les priorités en terme d'acquisition de nouveaux talents

## Etat des lieux 2020 vs 2017

### Principales priorités pour ces 12 prochains mois

Améliorer la qualité du processus de recrutement: **52%**



Accroître le taux de rétention : **24%**



Améliorer le délai de recrutement: **23%**



Embaucher des personnes issues de la diversité: **22%**



Source : Jobvite

### Les plus grandes tendances à la baisse (2017 vs. 2020)



2017	2020	
52%	22%	Développement du vivier de talents : (52% vs 22%)
40%	23%	Amélioration du délai de recrutement : (40% vs 23%)
35%	19%	Développement de la marque employeur : (35% vs 19%)
26%	16%	L'expérience du candidat : (26% vs 16%)
32%	24%	Augmenter le taux de rétention : (32% vs 24%)

### Les plus grandes tendances à la hausse (2017 vs. 2020)



2017	2020	
1%	11%	Gérer les réductions d'effectifs/ licenciements : (1% vs 11%)
13%	22%	Recruter des personnes issues de la diversité : (13% vs 22%)



## a – Quelles sont les priorités en terme d'acquisition de nouveaux talents

### Synthèse des données



**Importance de la qualité du processus de recrutement**

**Importance du temps consacré et du délai de recrutement**

**Importance de la qualité des personnes recrutées**

**Optimiser la diversité dans les équipes (age, sexe, nationalité...)**

**Gérer les réductions d'effectifs**



## b –Comment recruter en 2021? Le sourcing des candidatures

Etat des lieux 2020 vs 2017-2018

### Priorité d'investissement dans le sourcing (12 prochains mois)

Médias sociaux : **46 %** (vs 41 % en 2018)



LinkedIn: **40%** (N/A)



Cooptation: **36%** (vs. 41% en 2017)



Job boards: **34%** (vs. 29% in 2017)



Réseaux professionnels du recruteur: **29%** (=)



### Les plus importants changements de sourcing dans le recrutement

2017-18	2020
7%	23%
17%	28%
18%	26%

Recruteur externe / Cabinet de recrutement:  
7% en 2017 vs 23% en 2020

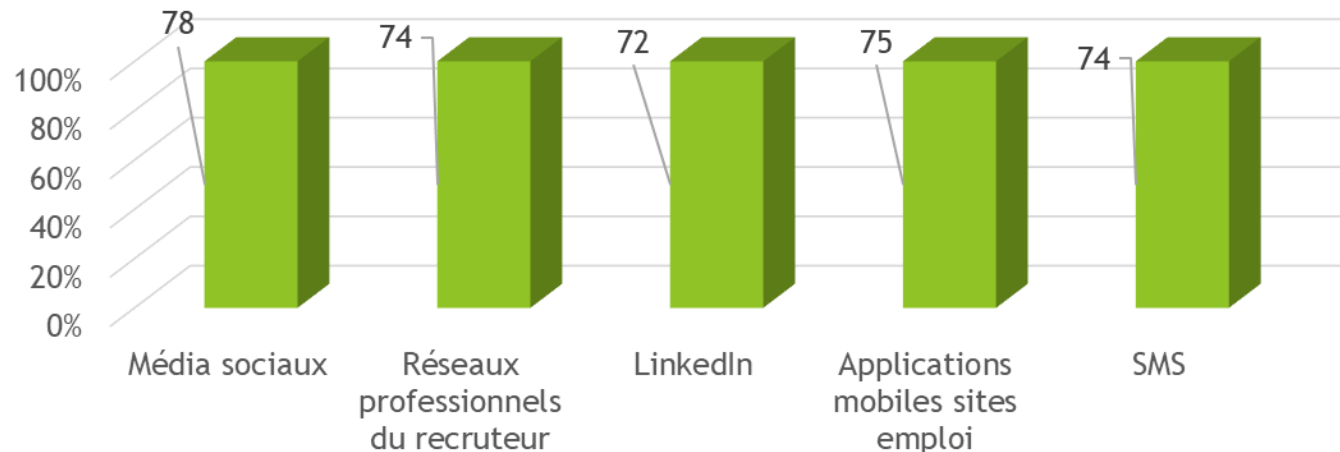
Recrutement interne :  
17% en 2017 vs 28% en 2020

Candidature via site/spontanée:  
18% in 2018 to 26% in 2020

## b –Comment recruter en 2021? Le sourcing des candidatures

Etat des lieux 2020 vs 2017-2018

Selon les recruteurs, quels sont les outils de communication qui vont augmenter dans les activités de recrutement?



Quels recruteurs envisagent une augmentation de l'utilisation des médias sociaux?

**Recruteurs en Cabinet conseil:**  
61% vs. 38% Recruteurs en entreprise

**Recruteurs < 40 ans:**  
52% vs. 42% > 40 ans

## **b –Comment recruter en 2021? Le sourcing des candidatures**

### **Synthèse des données**



**Identifier tous les outils de communication**

**« Jongler » avec les outils de communication**

**Diversifier les sources**

**Externaliser**

## c-Recrutement via ACAVI

### Quelques chiffres clé 2020 vs 2018

	2018	2020
► Par poste, nombre moyen de candidats	37	92
► Pourcentage de postes dont le candidat est recruté par Approche Directe/ Tout recrutement confondu	52%	50%
► Durée moyenne d'un recrutement en jours (temps entre le début de la mission et la signature du contrat par le candidat)	118j	103j

### Synthèse des données

- La diversité des outils de sourcing fait augmenter le nombre de candidatures
- La durée du processus de recrutement a diminué

## Quatre problématiques abordées pour réussir ses recrutements

---

I - Etat des lieux du recrutement en 2020 - Quelques chiffres clé, tendances et évolutions en 2021

---

II – l'enjeu des étapes clé d'un processus de recrutement et l'importance des compétences comportementales

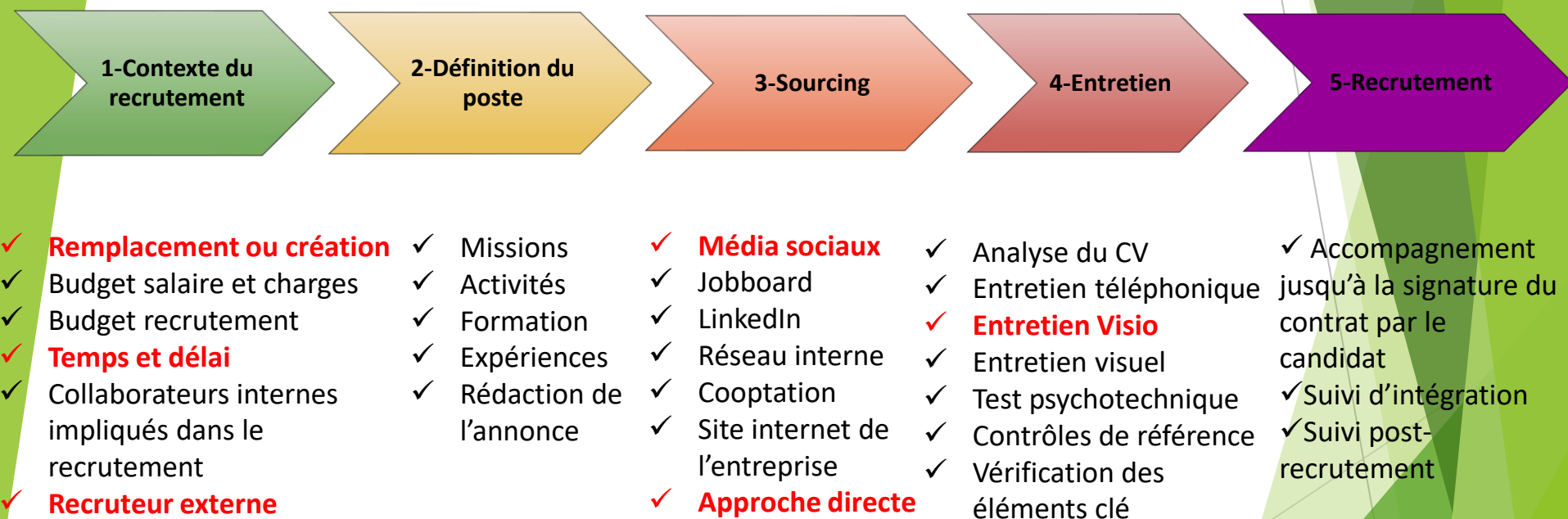
---

III - L'intégration d'un candidat : une étape cruciale

---

IV – Quand, comment et pourquoi faire appel à un cabinet de recrutement

## a-Etapes clé d'un processus de recrutement tenant compte des évolutions en 2020



## **b-Panorama des Compétences comportementales et leur importance**

### **Référentiel**

**Adaptabilité**

**Apprentissage continu**

**Communication**

**Connaissance de l'organisation et du  
contexte**

**Créativité**

**Établissement de réseaux/relations**

**Gestion des conflits**

**Gestion des ressources**

**Gestion des risques**

**Gestion du stress**

**Influence**

**Initiative**

**Leadership d'équipe**

**Leadership en matière de changement**

**Orientation client**

**Partenariat**

**Perfectionnement des autres**

**Planification et organisation**

**Prise de décisions**

**Raisonnement analytique**

**Souci d'obtenir des résultats**

**Travail d'équipe**

**Valeurs et éthique**

**Vision et réflexion stratégique**





## Compétences comportementales de base

- Évoluer avec son environnement professionnel
- S'ouvrir durablement aux autres
- Être autonome pour bien agir
- Partager les enjeux de son entreprise
- Inventer un avenir durable et responsable
- Agir pour la performance de l'entreprise
- Être moteur pour le développement collectif
- Avoir le sens du service et du résultat

## Application pratique : Avoir le sens du service et du résultat

Orientation résultat : Savoir axer ses efforts sur l'atteinte de résultats liés aux objectifs de l'entreprise

### **niveau 1**

**Intègre les objectifs de l'entreprise**

Prend connaissance des objectifs et des tâches de façon à répondre aux attentes.

Adapte ses méthodes de travail en fonction des moyens disponibles.

Assume la responsabilité de son travail.

### **niveau 2**

**Répond de manière fiable aux attentes**

Répond par son engagement personnel.

Se fixe des objectifs personnels de résultats.

Modifie les processus en fonction de son expérience, tout en intégrant les composantes du développement durable.

### **niveau 3**

**Anticipe et fait preuve d'initiative face aux attentes**

S'efforce d'améliorer les résultats à travers son engagement personnel et celui de son équipe.

Gère les situations imprévues en inscrivant le développement de l'entreprise au cœur de l'orientation résultat.



## Quatre problématiques abordées pour réussir ses recrutements

---

I - Etat des lieux du recrutement en 2020 - Quelques chiffres clé, tendances et évolutions en 2021

---

II – l'enjeu des étapes clé d'un processus de recrutement et l'importance des compétences comportementales

---

**III - L'intégration d'un candidat : une étape cruciale**

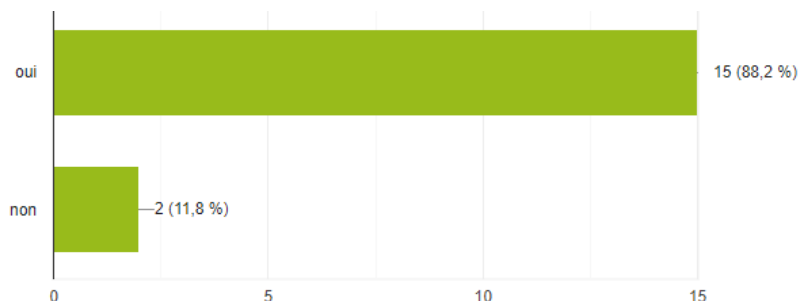
---

IV – Quand, comment et pourquoi faire appel à un cabinet de recrutement

## Etude interne à ACAVI sur un échantillon de 17 candidats recrutés en 2020

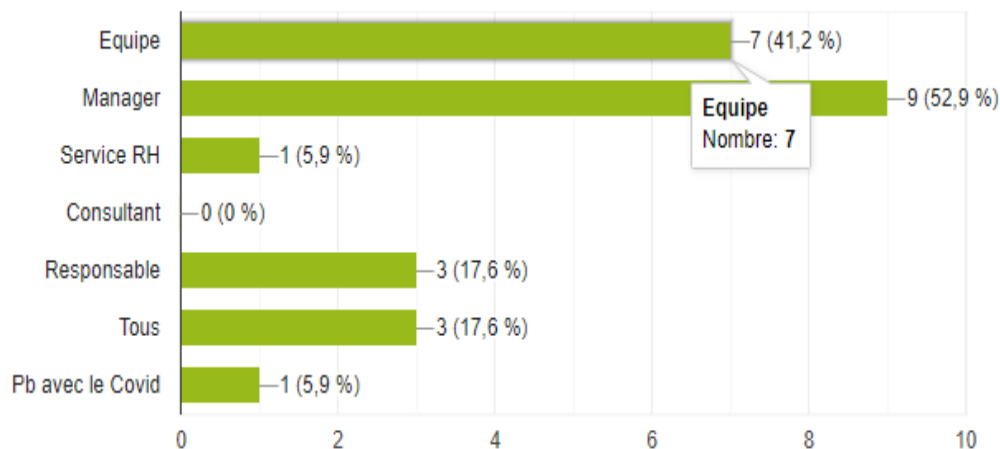
### a – Importance du descriptif du poste

Votre poste actuel correspond-il au profil initial présenté par ACAVI ?



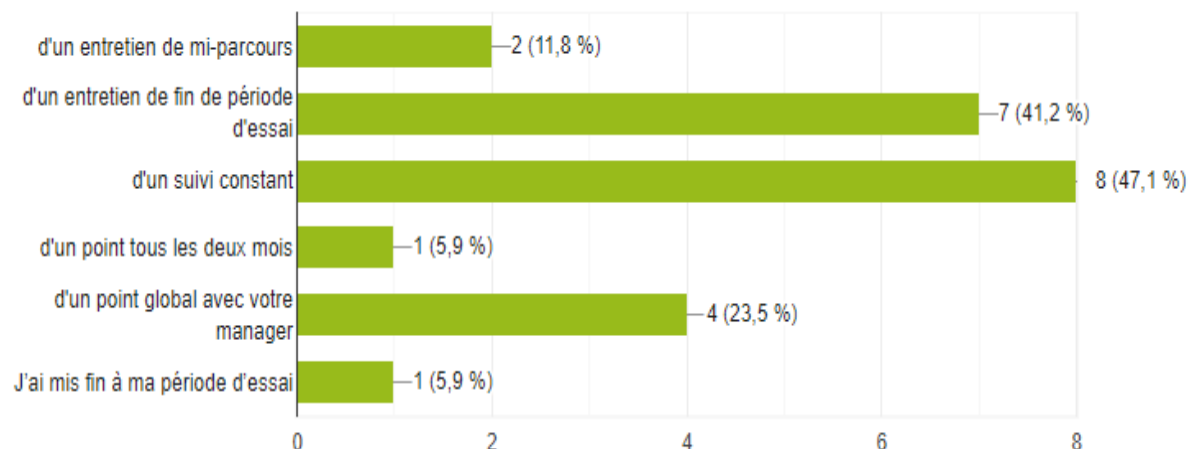
### b – Rôle de l'équipe et du Manager

Quel appui a été le plus présent lors de votre intégration ?

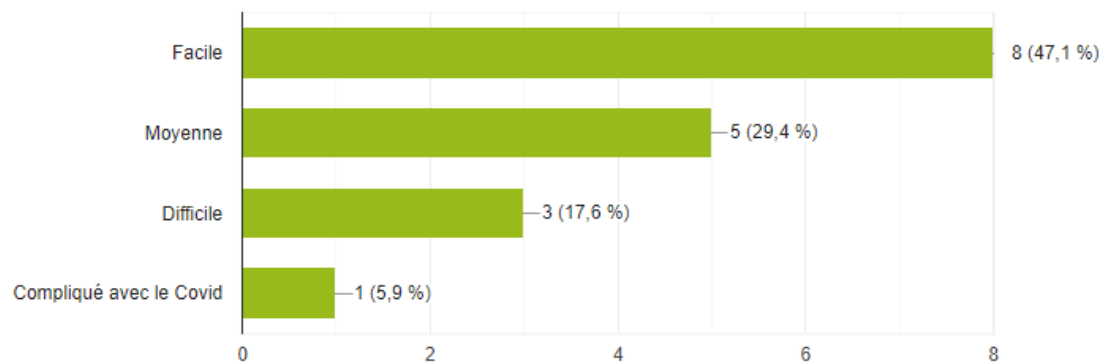


### c – Importance des entretiens d'évaluation pour l'intégration

Durant votre période d'essai, vous avez profité...

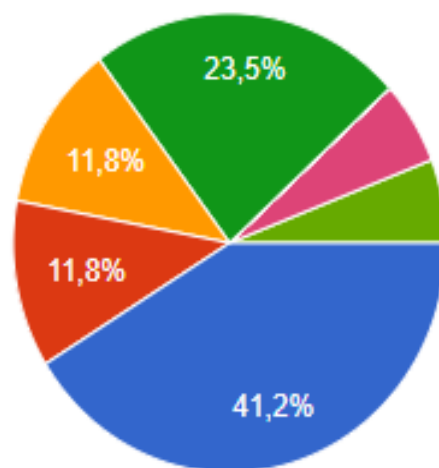


Selon vous, votre intégration a été...



### d – Epanouissement et Fidélisation

Quel est le point le plus important parmi les choix proposés pour permettre votre épanouissement au sein de l'entreprise?



- Ambiance de travail
- Challenge des missions
- Reconnaissance de la part de votre responsable
- Equilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Les avantages en nature
- Les perspectives d'évolutions
- Partager les mêmes valeurs que l'entr...
- Je ne suis plus dans cette entreprise

**Synthèse des données**



**Mettre en place un processus d'intégration**

**Définir le rôle du Manager dans le processus d'intégration**

**Définir le rôle de l'équipe dans le processus d'intégration**

**Prévoir des dates en amont**



## Quatre problématiques abordées pour réussir ses recrutements

I - Etat des lieux du recrutement en 2020 - Quelques chiffres clé, tendances et évolutions en 2021

---

II – l'enjeu des étapes clé d'un processus de recrutement et l'importance des compétences comportementales

---

III - L'intégration d'un candidat : une étape cruciale

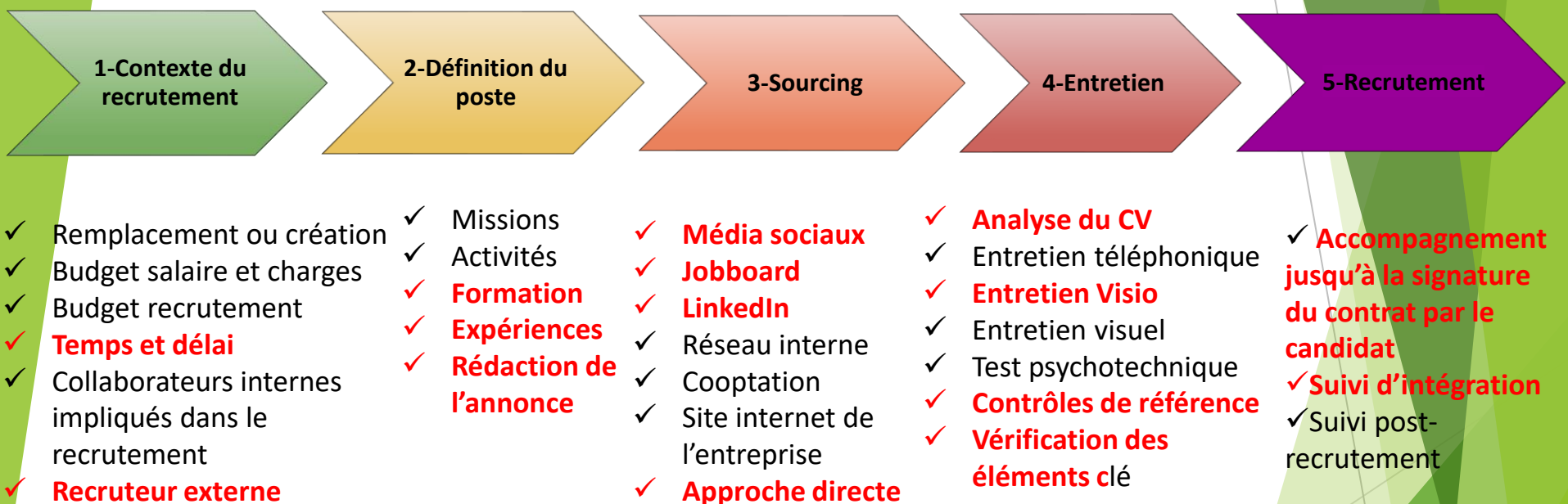
---

**IV – Quand, comment et pourquoi faire appel à un cabinet de recrutement**

---

# Pourquoi, quand et comment faire intervenir un cabinet de recrutement ?

Les éléments clé de la plus value d'un cabinet de recrutement



Attention, tous les cabinets ne font pas d'Approche Directe

## Pourquoi, quand et comment faire intervenir un cabinet de recrutement ?

### Quatre points déterminants

A vertical line with four white circles, each connected to a green horizontal bar containing text.

**Pas de candidature/Pas de candidature pertinente**

**Pas le temps/ Pas les ressources internes**

**Besoin de recruter par Approche Directe**

**Echec d'un premier recrutement sur le poste**



ACAVI

## ACAVI en quelques mots...

---

Executive Search, Sourcing et Recrutement  
Evaluation individuelle et collective

Conseil en organisation  
Executive coaching

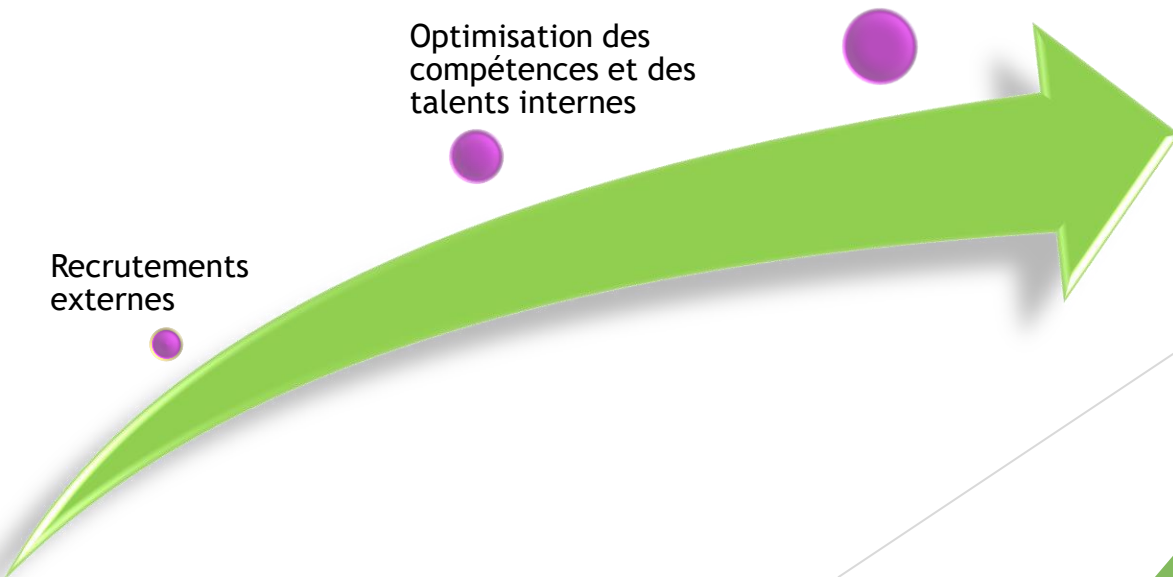
---

[www.acavi.fr](http://www.acavi.fr)

Services sur mesure en  
Ressources Humaines

Optimisation des  
compétences et des  
talents internes

Recrutements  
externes



## ACAVI en quelques mots...

- Une société fondée en 2005, 16 ans d'expertise en ressources humaines et recrutements dédiés au secteurs des technologies et métiers associés
- Une équipe de 5 Collaborateurs dédiés selon les missions et les postes à pourvoir
- Le siège et l'équipe à Lyon, un bureau à Paris
- Des activités en France et pour les pays limitrophes en Europe

### Secteur

Sciences de la Vie  
Pharmaceutique  
Environnement  
Photonique  
Chimie  
Cosmétique  
Agroalimentaire  
Mesures physiques

### Domaine

Biologie  
Physique  
Chimie  
Mécanique  
Métrologie  
Photonique  
Electronique  
Numérique

### Métier

Recherche  
Innovation  
Développement  
Application  
Qualité  
Production  
Propriété industrielle  
Maintenance  
Service après-Vente  
Vente et Business  
Marketing

## Merci!

Christine Giovane  
Fondatrice et Gérante  
[Christine.giovane@acavi.fr](mailto:Christine.giovane@acavi.fr)

06 26 34 37 58