

Comment gérer et prévenir un mauvais recrutement ? 71% des DRH en France ont déjà recruté un candidat ne répondant pas à leurs attentes

Paris, le XX avril 2015 – Un mauvais recrutement est un recrutement qui coûte cher car il a un impact pour toute l'organisation, aussi bien sur le plan financier que managérial. Au moment où les entreprises réamorcent leurs stratégies de croissance avec un renforcement de leurs équipes, il est plus que jamais important de minimiser les risques. [Robert Half](#), leader mondial du recrutement spécialisé, propose ses conseils pour [gérer et prévenir un recrutement inapproprié](#).

1 Identifier les erreurs de recrutement : les signes à prendre en compte

27%

DES RESPONSABLES RH
SONT CONVAINCUS
QU'UN COLLABORATEUR
INCOMPETENT PESE SUR
LE MORAL DES EQUIPES

La qualité ou la déficience d'un recrutement demande toujours un peu de temps pour se révéler. Comme l'indique une enquête* réalisée en janvier 2015, 71 % des DRH français ont déjà embauché un candidat qui ne les satisfaisait pas totalement. C'est pourquoi, il est important de déceler les signaux d'alerte le plus rapidement. Si ces signaux d'alerte se révèlent épisodiques et limités, ils relèvent simplement de la phase d'adaptation. En revanche, s'ils s'accumulent et durent, il devient urgent de réagir.

Quels sont les signes à prendre en compte ?

- Difficulté à venir à bout des tâches, qualité du travail continuellement insatisfaisante, non-respect des processus
- Difficulté à trouver sa place dans l'équipe
- Incompréhension des orientations stratégiques et des enjeux de l'entreprise
- Manque de motivation et d'implication
- Manque d'éthique professionnelle, non-respect des engagements, des délais et des horaires
- Retours négatifs des collègues, des clients et des partenaires de l'entreprise

2 Réagir face à un recrutement manqué

Dès que l'on constate que le nouveau collaborateur n'est pas à la hauteur, il faut agir pour essayer avant toute chose de corriger la situation. Le licenciement n'est à envisager qu'en dernier recours.

Dresser un bilan objectif

Il faut commencer par se poser les questions afin d'analyser pourquoi les performances du nouveau collaborateur ne répondent pas aux attentes. Il est ensuite possible de mettre en œuvre les premières mesures pour améliorer les choses :

- La personne recrutée a-t-elle bien compris les obligations de sa fonction ? Le processus d'intégration s'est-il déroulé de manière optimale ?
- A-t-elle reçu les informations cruciales ? Dispose-t-elle de tous les moyens pour réussir ? Quel accompagnement d'un/e collègue expérimenté/e mettre en place ? Quelles formations ciblées pourraient contribuer à l'aider.

Etudier les possibilités de mobilité interne

La fonction assignée au nouveau collaborateur lui correspond-t-elle vraiment ? Si non, peut-être faut-il lui confier des tâches lui correspondant davantage pour exprimer son potentiel. Pour cela, il peut être utile de le repositionner sur des projets transversaux pour identifier l'environnement le plus adapté. Tout changement de poste implique une concertation avec les RH pour obtenir l'assistance juridique nécessaire et agir dans le respect des prescriptions légales.

Entamer un processus de licenciement

Si les mesures suggérées restent sans effet, mettre fin à la période d'essai s'avère la seule issue. Même si cette décision et un nouveau processus de recrutement sont onéreux, il est préférable dans l'intérêt de l'entreprise et dans celui de la personne concernée de mettre terme à la collaboration de manière professionnelle. Là aussi, la contribution systématique des RH et, si nécessaire, d'un conseil ou du département juridique sont indispensables.

3 Les règles d'or du parfait recrutement

À FAIRE

DEMANDER L'AVIS DE COLLEGUES PLUS EXPERIMENTES POUR REDIGER LE DESCRIPTIF DU POSTE A POURVOIR OU FAIRE APPEL A UN CABINET DE RECRUTEMENT SPECIALISE

IDENTIFIER LES COMPETENCES ESSENTIELLES POUR LA FONCTION ET CELLES QUI POURRONT ETRE DEVELOPPEES GRACE A LA FORMATION

CONSACRER LE TEMPS NECESSAIRE A LA REDACTION D'UNE OFFRE D'EMPLOI PERTINENTE MENTIONNANT TOUS LES DETAILS UTILES : TAILLE DE L'EQUIPE, LIGNES HIERARCHIQUES, VALEURS DE L'ENTREPRISE, POSSIBILITES DE FORMATION, EVOLUTION DE CARRIERE...

À ÉVITER

GERER LES RECRUTEMENTS SEUL

EN VOULOIR TROP

UTILISER DES OFFRES D'EMPLOI STANDARD

52%

DES DRH ESTIMENT QU'UN RECRUTEMENT INADAPTE CAUSE UNE BAISSSE DE PRODUCTIVITE DU SALARIE RECRUTE ET PRODUCTIVITE DE SES MANAGERS ET COLLEGUES QUI DOIVENT FOURNIR DES EFFORTS SUPPLEMENTAIRES

EXPLOITER TOUS LES CANAUX DE RECRUTEMENT, NE PAS NEGLIGER LE MARCHÉ PASSIF. DE NOMBREUX CANDIDATS PEUVENT ÊTRE OUVERTS AUX OFFRES D'EMPLOI, MÊME S'ILS SONT DÉJÀ EN POSTE. LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE COOPTATION PEUT S'AVÉRER BÉNÉFIQUE

LES OUTILS EN LIGNE PEUVENT ÊTRE TRÈS UTILES, MAIS RIEN NE VAUT LES INTERACTIONS DIRECTES ET LE RÉSEAU

Dès qu'un candidat compétent a été repéré, lui soumettre une offre. Ne pas tarder, les meilleurs éléments sont très sollicités

PROPOSER UN PACKAGE SALARIAL COMPÉTITIF. L'ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS DE ROBERT HALF PEUT SERVIR DE RÉFÉRENCE

PUISER DANS LE MÊME VIVIER QUE VOS CONCURRENTS

CONSIDÉRER INTERNET COMME LA PANACÉE

ATTENDRE TROP LONGTEMPS

PROPOSER UN SALAIRE (TROP) BAS



« Un recrutement, temporaire ou permanent, engage à l'exigence car s'il s'avère problématique, il peut avoir un impact profond et durable sur l'entreprise et sur les équipes. C'est pourquoi, le processus doit être rigoureux mais, surtout, adapté et réévalué à chaque décision de recrutement afin de cerner au mieux les besoins et attentes pour le poste concerné ». analyse Olivier Gélis, Directeur Général de Robert Half France. « L'appel à des professionnels du recrutement est un élément de réussite. En effet, ils proposent une expertise externe et une sélection de profils auxquels l'entreprise n'a pas nécessairement accès par ses réseaux. »

* Source : enquête réalisée pour Robert Half par un institut indépendant auprès de 200 responsables RH français au mois de janvier 2015

Nous vous recommandons cette vidéo :
[L'intérim, une piste à ne pas négliger](#)

Retrouvez les conseils de Robert Half

- [Les conseils de recherche d'emploi](#)
- [Les conseils carrière](#)
- [Les conseils en management](#)
- [Le marché de l'emploi et du recrutement](#)

Retrouvez nos derniers **communiqués** de Robert Half

A propos du groupe Robert Half

- Fondé en 1948,
- Leader mondial du recrutement temporaire et permanent spécialisé,
- Coté à la Bourse de New York,
- Implanté en France depuis 1989,
- Intervient sur tous les métiers de la finance, de la comptabilité, de la banque, de l'assurance, du juridique et fiscal, de la technologie ainsi que de l'assistanat spécialisé (sous la marque OfficeTeam),
- Présent à Paris, La Défense, Versailles, Stade de France, Massy, Lyon, et Aix-en-Provence,
- Compte plus de 340 bureaux dans le monde (Etats-Unis, Canada, Europe, Australie, Asie, Nouvelle-Zélande).

Son site Internet : www.roberthalf.fr

Espace médias : <http://www.roberthalf.fr/communiqués-de-presse>

Pour suivre Robert Half

sur **Twitter** : <http://twitter.com/RobertHalfFR>

sur **Facebook** : <http://www.facebook.com/pages/Robert-Half-France>



Robert Half est le **premier cabinet de recrutement spécialisé** à avoir obtenu en France le Label Diversité, délivré par l'AFNOR, en juin 2013.

Robert Half a été élue « **Entreprise où il fait bon travailler, 2014** ».

Contacts médias

Robert Half

Lucie Rivaud

Tél : 01 40 98 19 76

Email : lucie.rivaud@roberthalf.net

Hill+Knowlton Strategies

Juliette Guillaume

Tél. : 01 41 05 44 45

Email : juliette.guillaume@hkstrategies.com

Olivier Casabielhe

Tél.: 01 41 05 44 33 – 06 35 37 01 04

Email : olivier.casabielhe@hkstrategies.com