

# ***PROCÉDURE DE RECRUTEMENT***

Le processus de recrutement est un élément clé de la gestion des ressources humaines, puisqu'il constitue l'un des principaux leviers de régulation de la main d'œuvre, alimentant ainsi l'entreprise des compétences nouvelles dont elle a besoin.

Au sein d'une entreprise, le recrutement est assurément la pratique la plus sujette à débat et ce pour plusieurs raisons :

- Il est lourd d'implications pour les individus. C'est par son intermédiaire qu'ils sont évalués, jugés, puis sélectionnés c'est-à-dire intégrés ou au contraire repoussés par une entreprise.
- Il est socialement visible. Son rôle étant de mettre en relation des individus avec une organisation les recherchant sur le marché du travail.
- Il reflète aussi la situation économique et sociale d'un pays.

Le recrutement est bien plus qu'une simple pratique de gestion. En effet, le choix d'un candidat est une affaire trop sérieuse pour laisser la place à beaucoup d'improvisation.

Au sein de INTECH GROUP, nous accordons une place particulière à la bonne intégration et au développement personnel et professionnel de chacun de nos collaborateurs. Ces derniers sont les acteurs et garants de qualité de service que nous offrons à nos clients et partenaires.

## **La procédure de recrutement**

Le recrutement est une activité capitale dans toute organisation qui peut être définie comme étant un ensemble d'actions utilisées pour attirer des candidatures qui remplissent les exigences pour occuper un poste de travail donné. L'organisation dépend grandement de cette activité pour acquérir les ressources humaines nécessaires à son fonctionnement et pour atteindre ses objectifs.

Au sein de INTECH GROUP, un comité de recrutement est mis en place pour gérer ce processus. Ce comité est composé du Directeur Général, d'un responsable des ressources humaines, du directeur technique, des responsables d'équipes.

Le recrutement doit se faire dans les normes annuellement, mais aussi il peut se faire dès qu'un besoin urgent de recrutement est détecté.

Le processus du recrutement doit se faire sur plusieurs phases :

- o La définition de nos besoins qui est une étape déterminante d'un recrutement car elle nous permettra d'établir une description précise du poste à pourvoir et identifier les compétences associées à sa réussite ;
- o La préparation du recrutement ;
- o La sélection des candidats ;
- o L'entretien d'embauche et autres tests.

En fonction de nos besoins, différentes voies peuvent être utilisées pour procéder à un recrutement. Nous avons deux principales sources de recrutement :

- o Le recrutement interne qui nous permettra de procéder au choix d'un de nos salariés pour occuper un poste à pourvoir. L'objectif est de donner la possibilité, aux agents de INTECH GROUP, d'accéder à des postes hiérarchiques qui impliquent plus de responsabilités, une plus grande motivation, une hausse de la rémunération... En interne, il y'a plusieurs sources de recrutement comme l'affichage interne, l'envoi de mail interne, les notes de service, l'embauche suite à une fin de stage, etc.
- o Le recrutement externe qui va susciter des candidatures dans l'environnement externe de l'entreprise. En externe nous avons aussi plusieurs sources de recrutement tels que les annonces dans les médias, l'utilisation de cabinets de recrutement, la base de données de candidature spontanée, etc.

Pour chacun de nos candidats, un processus de recrutement très exigeant est mis en place:

- Envoi du CV et de la lettre de motivation des candidats par mail ou courrier ;
- Une pré-sélection est effectuée. Ne sont retenus pour un entretien de recrutement que les candidats dont la formation, les compétences professionnelles et les motivations sont en adéquation avec le profil de poste proposé ;
- Si son CV est retenu, le candidat est rapidement contacté et convié à un entretien ;
- Le candidat passe un entretien de recrutement évaluant l'adéquation entre ses compétences professionnelles et personnelles et le poste à pourvoir ;
- Le candidat est sélectionné pour rencontrer un des manager opérationnel appartenant au département dont il est susceptible de dépendre ;
- Une vérification des antécédents est effectuée, et ce avec le consentement écrit du candidat. Cette vérification a pour objectif de nous assurer que le candidat est irréprochable et qu'il n'a pas des antécédents pouvant nuire à la réputation de INTECH GROUP ;
- En cas de non sélection le candidat est informé par mail ;
- Si l'issue est positive, suite à la validation de la direction générale, le candidat est intégré à sa nouvelle équipe et rapidement impliqué dans des projets innovants.

## **La procédure d'intégration**

Nous mettons un point d'honneur à ce que tout nouvel arrivant soit parfaitement intégré dans notre entreprise. C'est pourquoi, pour chaque nouvel arrivant, un salarié sénior est sélectionné afin d'assurer la formation du nouvel employé et servir de relai durant son parcours d'intégration. Tout est mis en place pour accueillir le nouvel employé le jour de son arrivée (présence du n+1, mise à disposition des outils, des documents, etc.).

Lors de son arrivée, le nouvel employé est reçu par un membre du comité de direction qui lui présentera l'entreprise, ses axes stratégiques, ses principaux acteurs et donne le coup d'envoi du parcours d'intégration.

Avant de pouvoir accéder au système d'information de l'entreprise, le nouvel arrivant devra au préalable prendre connaissances de certains documents relatifs aux valeurs de INTECH GROUP (politique de sécurité, politique de bonne conduite, accord de non-divulgateion, etc.)

Le nouvel employé sera également formé à nos outils internes et à l'éthique de INTECH GROUP.

Durant les 3 premiers mois, un point régulier est prévu entre le nouvel employé et son manager afin de faciliter et d'optimiser sa prise de fonction.

## **Le développement de carrières**

L'évolution de nos collaborateurs et la construction de leur carrière au sein de notre entreprise tiennent une place primordiale dans notre politique de gestion des ressources humaines.

Au cours d'entretiens réguliers, le responsable hiérarchique et les Ressources Humaines apprécient le développement des compétences et les performances personnelles, afin de proposer des évolutions concrètes au sein de l'entreprise. Les expertises techniques et méthodologiques acquises permettent une évolution (fonctions de management d'équipes et de développement commercial, fonctions de directeur de projet, augmentation salaire, etc.)

Avec l'évolution rapide de l'environnement et des métiers dans le secteur des TICs, la formation continue est primordiale pour adapter le capital humain aux besoins des entreprises. Conscient de cela, INTECH GROUP accompagne et encourage la formation de ses collaborateurs afin de faciliter la mobilité au sein de l'entreprise car recruter en interne est toujours moins couteux, mais aussi augmenter leur valeur sur le marché du travail.

En plus de la formation continue, INTECH GROUP encourage l'entre-aide et le partage de connaissance entre ses collaborateurs « THE STARTUP MINDSET » au travers d'outils collaboratifs qui aident à trouver des réponses, trouver des compétences et de l'expérience, et à interagir au sein de l'entreprise.

Ainsi INTECH GROUP envoie un signe fort témoin de son engagement envers ses employés en particulier à leur épanouissement.