



RECRUTER DES PROFILS SENSIBLES - LE CAS D'ÉCOLE

Les données utilisées sont ci-dessous sont fictives. Elles ont été imaginées par les participants au groupe de travail dédié afin d'illustrer de manière concrète un usage possible de [la méthodologie pour recruter des profils sensibles](#).

① LE PROFIL

Le poste:

L'entreprise recrute un manager e-commerce spécialisé dans une famille de produits spécifiques

Contexte :

Création de poste liée à une évolution de l'activité

Les domaines de compétences :

- e-commerce
- connaissance des produits
- management



② PREMIER SOURCING

Pas de difficultés particulières anticipées et choix de diffusion d'une offre:

- interne
- externe

Résultats obtenus :

- candidatures décalées
- un domaine de compétences au moins est toujours absent



③ SECOND SOURCING

Choix de faire appel à un cabinet de recrutement :

- utiliser d'autres réseaux de sourcing
 - faire de la "chasse"

Résultats obtenus :

- trois candidats repérés, débauchables auprès de la concurrence
- leurs prétentions salariales sont supérieures à la rémunération proposée



④ REDÉFINITION DU PROFIL

Sans possibilité d'augmenter la rémunération proposée, choix de renoncer à un des domaines de compétences :

- la compétence *e-commerce* est stratégique (activité en développement) et elle est critique (techniques d'acquisition des compétences d'e-commerce très spécifiques)
- la compétence *connaissance du produit* est critique (cœur de métier)

Choix de renoncer à la compétence *management* :

- rémunération supérieure de la compétence sur le marché
- pas indispensable dans l'immédiat en raison de petite taille de l'équipe à manager



④ TROISIÈME SOURCING ET RECRUTEMENT

Avant de diffuser une nouvelle offre, retour sur les candidatures reçues via le premier sourcing :

- un des candidats lors du premier sourcing disposait des compétences *e-commerce* et *connaissance du produit*
- choix de recruter ce candidat en le faisant bénéficier d'un accompagnement pour développer sa compétence *management*