Génération Industrie

RECRUTER DES PROFILS SENSIBLES
ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION

PROFIL CONCERNÉ

CHACUNE DES COMPÉTENCES DE CE PROFIL EST-ELLE…

STRATÉGIQUE ?

- Indispensable au projet de développement de l'entreprise
- Porteuse d'un avantage commercial ou concurrentiel
- Appréciée/exigée des clients et partenaires
- En lien avec un marché à potentiel ou en développement
- Nécessaire au processus d'innovation
- Importante pour la compétitivité de l'entreprise

CRITIQUE ?

- Cœur de métier
- Peu ou pas maîtrisée par l'entreprise
- Rare en interne / en externe
- Complexe / longue à acquérir
- Sensible / indispensable au développement / maintien de l'activité

AUTRES POINTS STRUCTURANTS

- Echéance du besoin
- Moyens à disposition
- Image employeur

PRISE DE DÉCISION

CHOIX DE RECRUTER

Exemples d'actions à mettre en œuvre en fonction de l'analyse de la situation :

- Sourcing élargi / différent
- Développer la visibilité / qualité de l'image employeur
- Recruter en priorité les compétences les plus longues / difficiles à transmettre
- Développement de partenariats avec des écoles…
- Recrutement / formation interne

AUTRES OPTIONS

- Externaliser
- Transférer (autre poste, autre service…)
- Abandonner la compétence…

la Maison de l'EMPLOI