

# RECRUITMENT OUTSOURCING – COMMENT CHOISIR VOTRE PRESTATAIRE DE SERVICES DE RECRUTEMENT : SEPT ÉTAPES VERS LE SUCCÈS

Vous avez opté pour l'externalisation. Vous vous êtes familiarisé avec les différentes options et vous savez quelles considérations commerciales il faut prendre en compte. Maintenant il s'agit de sélectionner le prestataire approprié de services de recrutement. La sélection du bon prestataire peut représenter l'un des plus grands défis – mais ceci n'est pas forcément le cas.

## Ces sept étapes vous mèneront au succès :



### 1. Fixez des objectifs clairs

On dit qu'il ne faut jamais perdre de vue l'objectif. Il en va de même quant à la sélection d'un prestataire de services de recrutement. Concentrez-vous sur le résultat souhaité et non seulement sur votre manière de procéder. Considérez qui doit être intégré et qui est (déjà) associé. Est-ce que toutes les parties prenantes sont d'accord sur le résultat souhaité ? Fixez des objectifs et critères d'évaluation clairs et servez-vous-en comme base du processus entier de décision.

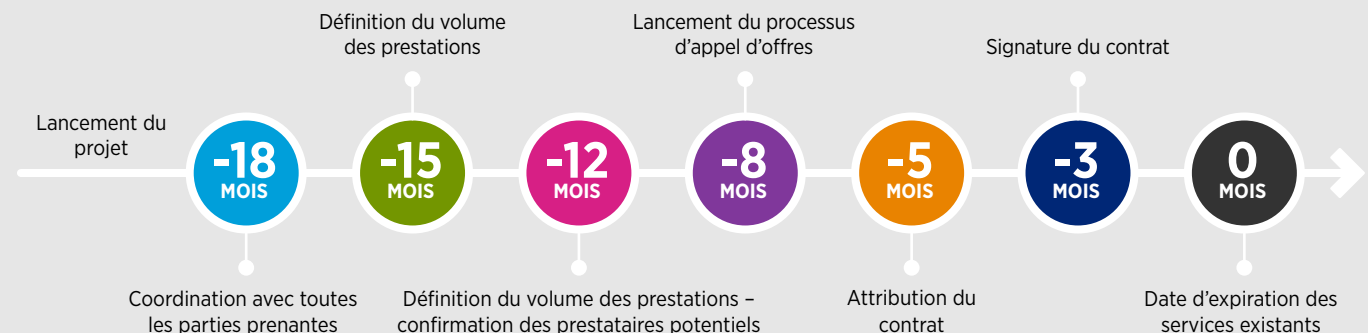


### 2. Planifiez de manière réaliste

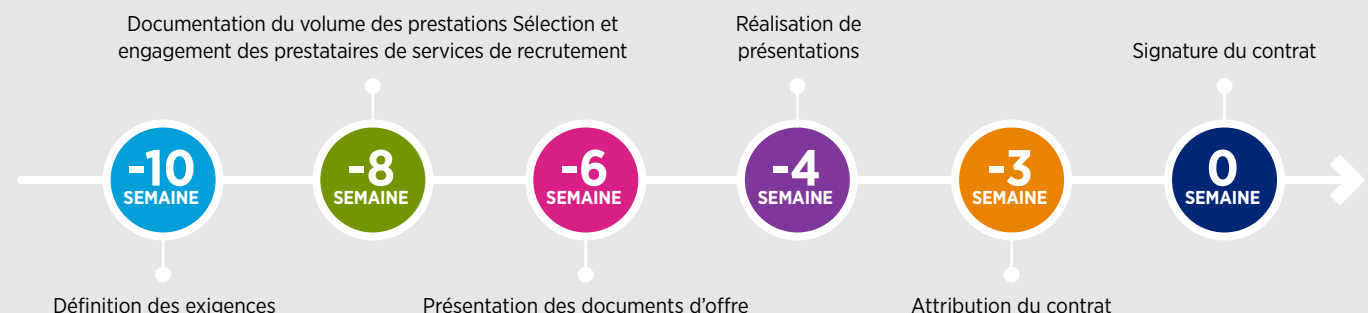
On sous-estime souvent le temps nécessaire pour la sélection du bon prestataire de services de recrutement ainsi que pour la mise en place d'une solution. Prévoyez suffisamment de temps pour le processus d'appel d'offres, les présentations, les négociations et la réalisation. Prenez également en compte les périodes de vacances. Si vous envoyez un appel d'offres de 50 pages juste avant Noël et attendez une réponse au plus tard en janvier, au moins la moitié des prestataires sélectionnés ne pourra

pas réagir avec l'exhaustivité et le soin requis. Ceci peut avoir pour conséquence une qualité inférieure des réactions ainsi qu'une diversité concurrentielle diminuée. De plus, vous raterez certaines occasions d'obtenir de nouvelles idées et perspectives. Nous constatons régulièrement à quel point il est important de prévoir suffisamment de temps pour la réalisation – notamment car il est essentiel d'inclure les parties prenantes lorsqu'un programme est réalisé pour la première fois.

## SERVICES RPO/MSP À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE – CALENDRIER



## SERVICES RPO/MSP DANS LE CADRE D'UN PROJET – CALENDRIER



### 3. Soyez exigeant – d'ores et déjà lors de la présélection

Il peut parfois être attrayant de choisir tout simplement les premiers cinq prestataires sur la liste. Mais lorsqu'il s'agit de la sélection d'un prestataire externe pour le recrutement du personnel, ce ne sont pas tous les prestataires de services de recrutement qui conviennent à chaque entreprise – même si les prestations paraissent semblables à première vue. Prenez suffisamment de temps afin de sélectionner les prestataires disposant de l'expérience dans votre secteur ou collaborant avec des entreprises qui ont une taille ou une implantation géographique comparable à celle de votre entreprise.

Demandez des recommandations et références client. Ensuite, lors d'un entretien personnel, faites-vous une idée du prestataire ainsi que de sa gamme de services, sa qualité de service, ses délais, son service client et son soutien. Profitez de cette occasion pour aborder les difficultés éventuelles et leur prévention.

### 4. Procédez de manière structurée tout en restant ouvert aux innovations

Il peut s'avérer difficile de fournir la bonne quantité d'informations dans votre appel d'offres. Si la demande est formulée de manière trop vague, il est bien possible que vous n'obteniez pas le résultat souhaité. Par contre, si vous munissez votre demande d'instructions très précises, il devient de plus en plus difficile de distinguer l'une de l'autre les réactions. Ainsi, il se peut que vous ratiez l'occasion d'obtenir de nouvelles idées et approches ou des réponses innovatrices qui puissent vous fournir la solution la plus efficace. Il peut en outre se révéler utile d'inviter les prestataires présélectionnés à un entretien d'orientation afin qu'ils puissent mieux connaître votre entreprise.

Ceci crée des conditions de concurrence équitables et permet aux prestataires d'analyser de manière plus rigoureuse vos exigences réelles et de distinguer dans quels domaines des approches alternatives sont envisageables.

### 5. Examinez l'efficacité de la solution compte tenu de conditions modifiées

Demandez aux prestataires de vous présenter leur modèle de prix pour différentes combinaisons de sourcing ainsi que pour un volume supérieur/plus faible de 30 %. Vérifiez si le modèle est toujours envisageable compte tenu de ces changements de circonstances. Nous sommes tous conscients du fait que même les meilleurs plans peuvent changer et que les fluctuations de volume sont inévitables. C'est pourquoi il est important que vous vous informiez dès le début auprès des prestataires s'ils sont en mesure de vous offrir le même prix, même dans des conditions différentes.

### 6. Tenez également compte de vos relations commerciales avec le prestataire de services

L'externalisation va souvent de pair avec des relations commerciales durables. Il faut noter que ce ne sont pas toujours les prestataires disposant des meilleures technologies et méthodes qui sont les plus aptes à travailler pour votre entreprise. Un bon prestataire de services de recrutement ne comprend pas uniquement vos exigences – il convient également à votre culture d'entreprise.

Examinez en outre les références client et concentrez-vous surtout sur les relations clients de longue date. Celles-ci vous indiquent à quel point le prestataire est capable de gérer les bonnes et les mauvaises périodes.

### 7. Réexaminez votre décision

Il convient de prendre une décision commune en incluant les représentants des parties prenantes concernées car, en fin de compte, chacun apporte sa propre perspective à ce sujet.

Même si, en fait, votre décision est déjà prise, vous devriez reconsidérer soigneusement le choix du prestataire de services ainsi que son offre.

- **Évaluez sa stabilité financière** – le prestataire, se trouve-t-il sur la voie de la croissance ou bien sur celle de la diminution ? A quelle vitesse cette évolution se poursuit-elle ?
- **Examinez le niveau de fidélisation du personnel et de fluctuation.** Après tout, il serait peu judicieux pour vous d'avoir à peine établi une bonne relation avec un interlocuteur avant de devoir repartir de zéro – et ceci avec quelqu'un qui ne connaît pas bien votre entreprise.
- **Examinez attentivement l'intégrité des systèmes et installations informatiques employés.** Quels systèmes de soutien et de sauvegarde des données sont mis en place pour les urgences ? Nous savons tous à quel point les problèmes informatiques peuvent entraîner des retards. Quelles sont les mesures en place pour assurer qu'une telle situation potentielle ne vous impacte pas ?
- **Vous devriez de toute façon vous assurer si le prestataire de services de recrutement peut fournir lui-même tous les services ou s'il lui faut confier une partie des prestations à un sous-traitant.** De plus, il est indiqué de lire les clauses en petits caractères afin d'éviter, par exemple, des problèmes par rapport à la propriété intellectuelle. Qui, par exemple, gère le bassin de talents ? Vous devriez demander des références ainsi qu'un rendez-vous sur place chez le client ou bien dans le bureau de recrutement du personnel. Ceci vous permettra de voir de première main comment se déroule la collaboration avec ce prestataire.
- **Pour terminer : méfiez-vous des prestataires qui disent oui à tout !** Vous payez pour les connaissances spécialisées du prestataire de services. Cela veut dire que vous devez pouvoir compter sur le fait que ce dernier vous offre un conseil optimal par rapport à la meilleure manière de procéder. De plus, le prestataire doit vous donner un aperçu précis des avantages escomptés.

Rendez-vous sur notre site web pour découvrir si nous sommes le bon partenaire pour vous.

