

ENRICHIR ET SÉCURISER LE PROCESS DE RECRUTEMENT

Secteur : Travaux publics

Contexte de l'intervention : recrutement externe de manager

Contexte du projet :

Une grande entreprise de travaux publics intègre map & match dans sa stratégie RH afin d'objectiver et de sécuriser ses recrutements.

Dans le cadre d'un recrutement externe, l'entreprise cherche à pourvoir un poste de manager chargé d'une fonction support du groupe, et responsable d'une équipe déjà constituée de huit collaborateurs.

Ce poste a connu une forte instabilité : trois managers s'y sont succédé en moins de trois ans. Le dernier recrutement s'est soldé par un échec, bien que techniquement très compétent, le manager recruté a démissionné après quelques mois, entraînant à sa suite la démission d'un collaborateur et le burn-out d'un autre.

Démarche :

| Assurer le match entre le manager et les attendus de son rôle | Analyser le match entre le candidat et son N+1 | Analyser le match entre le candidat et son équipe | Accompagnement post-recrutement |
|--|--|--|---|
| 1.Caractérisation des attendus À partir de la fiche de poste et de l'analyse des attendus, le RH et le N+1 définissent les Energy Skills™ souhaités pour réussir sur le poste. 2.Réalisation des profils T5™ Pour révéler les styles managériaux, les moteurs, les consommateurs d'énergie et la manière naturelle de créer de la valeur ou de prendre des décisions, des candidats. 3.Analyse du match poste/candidat L'analyse visuelle du "match" met en évidence l'alignement entre les attendus du poste et les appétences du candidat, tout en faisant ressortir les angles morts qu'il faudra adresser sous forme de questions lors de l'entretien. | L'étude de la complémentarité entre le candidat et son futur N+1 éclaire sur la manière dont ils vont travailler ensemble . | La cartographie du candidat face à la cartographie collective de l'équipe permet d'anticiper : <ul style="list-style-type: none"> • la complémentarité du candidat par rapport à l'équipe (renforcement de certaines forces ou lacunes à combler) • le style managérial qu'il faudra privilégier pour engager l'équipe dans une dynamique collective | Après l'embauche, une restitution des profils de l'équipe permet au nouveau manager de comprendre les dynamiques en place, accélérant ainsi son intégration et sa prise de poste. |

Enjeux du projet :

- **Assurer l'adéquation** entre le manager et les attendus de son rôle
- **Renforcer la stabilité et la rétention** sur un poste marqué par un fort turnover
- **Faciliter l'intégration** du futur manager dans son équipe

Bénéfices :

- Décision de recrutement objectivée et alignée entre RH et N+1.
- Réduction du risque de mismatch et meilleure **rétention** sur le poste.
- Vision claire de la contribution du nouveau manager au collectif et de sa relation avec le N+1.
- Lecture prospective sur le potentiel d'évolution et les conditions de développement du nouveau manager.
- Intégration accélérée grâce à une meilleure compréhension des leviers de motivation et de collaboration de l'équipe en place.

Contextes applicables :

- Recrutement d'un manager après une succession de départs sur le même poste
- Recrutement externe dans un contexte de croissance rapide
- Recrutement d'un manager à la suite d'une fusion ou d'une réorganisation
- Recrutement d'un manager relais

