

CORRECTION DE L'EXERCICE N°1

1. InnoTech Solutions cherche à recruter pour plusieurs départements clés afin de soutenir sa croissance. Les départements mentionnés sont :

- **Recherche et développement** : pour renforcer les équipes qui travaillent sur les nouvelles solutions technologiques de l'entreprise.
- **Marketing digital** : pour développer et mettre en œuvre des stratégies numériques afin d'augmenter la visibilité et l'acquisition de clients.
- **Gestion des ressources humaines (RH)** : pour gérer le développement des talents et les opérations RH au sein de l'entreprise.

2. Le processus de recrutement chez InnoTech Solutions comprend plusieurs étapes clés :

1. **Identification des besoins** : L'entreprise commence par déterminer les profils recherchés pour chaque poste, en collaboration avec les responsables des départements concernés.
2. **Élaboration des descriptions de postes** : Des descriptions de postes détaillées sont créées, incluant les compétences techniques, les qualifications et les qualités humaines recherchées.
3. **Sourcing des candidats** : L'entreprise utilise des plateformes en ligne (comme LinkedIn), publie des offres d'emploi sur son site internet, et privilégie les recommandations internes.
4. **Tri des candidatures** : Les candidatures reçues sont triées par l'équipe RH pour identifier les profils pertinents.
5. **Entretien initial** : Un entretien téléphonique ou par webinaire est organisé pour mieux comprendre les motivations et le parcours des candidats.
6. **Entretien approfondi et tests** : Les candidats sélectionnés passent un entretien en face-à-face et peuvent être soumis à des tests techniques ou des études de cas.
7. **Sélection finale et proposition de contrat** : L'entreprise fait une offre d'embauche au candidat retenu.
8. **Phase d'intégration** : L'entreprise accompagne le nouvel employé dans sa prise de poste avec une formation d'accueil et des rencontres avec l'équipe.

3. InnoTech Solutions utilise plusieurs méthodes pour rechercher des candidats :

CORRECTION TD SUR LA GESTION DE RECRUTEMENT

- ✓ **Plateformes en ligne** : Comme LinkedIn et des sites spécialisés dans les offres d'emploi.
- ✓ **Site internet de l'entreprise** : L'entreprise publie régulièrement des offres d'emploi sur son propre site.
- ✓ **Recommandations internes** : Les employés actuels peuvent recommander des candidats qu'ils jugent adaptés à la culture de l'entreprise. Ces sources permettent d'élargir la recherche et de diversifier les profils candidats.

4. L'entretien initial chez InnoTech Solutions a pour objectif de comprendre les motivations du candidat, son parcours professionnel et sa vision du poste. Ce premier entretien permet de vérifier l'adéquation des qualifications et des attentes entre le candidat et l'entreprise.

Après cet entretien, les candidats retenus passent un **entretien en face-à-face**. Ce second entretien est plus approfondi et peut être accompagné de **tests techniques** ou de **simulations de situations professionnelles**. Par exemple, pour un poste de développeur, un test de programmation peut être demandé, ou pour un poste dans le marketing digital, des études de cas réels sont proposées. Ces tests permettent de confirmer les compétences techniques du candidat et son adéquation avec les exigences du poste.

5. Les tests techniques :

InnoTech Solutions utilise des tests techniques pour évaluer les compétences spécifiques des candidats. Ces tests sont cruciaux pour s'assurer que les candidats possèdent les compétences nécessaires pour réussir dans leur futur poste.

- Pour un **poste de développeur**, par exemple, un test de **programmation** est demandé pour évaluer la maîtrise des langages de code et la capacité à résoudre des problèmes techniques.
- Pour un poste dans le **marketing digital**, des **études de cas réels** peuvent être utilisées pour tester la capacité du candidat à analyser des données, à élaborer des stratégies de contenu, ou à optimiser des campagnes publicitaires.

6. L'intégration des nouveaux employés est une étape essentielle dans le processus de recrutement chez InnoTech Solutions. Lorsqu'un candidat accepte l'offre d'emploi, l'entreprise met en place un **programme d'intégration** qui comprend :

CORRECTION TD SUR LA GESTION DE RECRUTEMENT

- Une **formation d'accueil** pour familiariser le nouvel employé avec les valeurs, la culture et les outils de l'entreprise.
- Des **rencontres avec les membres de l'équipe** pour faciliter son intégration sociale et professionnelle.
- Une présentation des **procédures internes**, des projets en cours et des attentes pour le poste. L'objectif est de garantir une prise de poste réussie et une intégration fluide au sein de l'équipe.

7. InnoTech Solutions accorde une grande importance à la **culture d'entreprise** dans le processus de recrutement, car elle considère que l'adhésion à la culture de l'entreprise est essentielle pour la réussite du recrutement à long terme. Le processus de sélection ne se limite pas aux compétences techniques, il évalue également les **qualités humaines** des candidats, telles que l'esprit d'équipe, la créativité et la capacité à évoluer dans un environnement dynamique. Cela garantit que les nouveaux employés seront non seulement compétents, mais aussi capables de s'intégrer dans une entreprise innovante et collaborative.

8. InnoTech Solutions met un accent particulier sur la **diversité et l'inclusion** lors de son processus de recrutement. L'entreprise cherche à recruter des **profils variés** afin d'apporter des perspectives nouvelles et enrichir l'équipe. Elle s'efforce de créer un environnement de travail inclusif où tous les employés, quels que soient leur origine, leur sexe, ou leur parcours, peuvent s'épanouir. Cette approche permet de favoriser l'innovation et de refléter une diversité de points de vue qui enrichit la culture de l'entreprise.

CORRECTION DE L'EXERCICE N°2

1. Définition du poste :

- Intitulé du poste : responsable marketing
- Position hiérarchique : attaché à la direction commerciale
- Missions : Développer et mettre en œuvre des stratégies marketing pour accroître la visibilité de l'entreprise et augmenter les ventes.
- Type de contrat : CDI
- Compétences requises : Compétences en gestion de projet, analyse de marché, connaissance des outils de marketing digital, etc.

CORRECTION TD SUR LA GESTION DE RECRUTEMENT

- Qualification : Bac +5 en marketing, gestion ou équivalent ; expérience de 3 à 5 ans dans un poste similaire
- Qualités personnelles : esprit d'équipe, créativité, dynamisme, sens d'écoute, gestion de stress

2. Annonce de recrutement :

- Titre : "Responsable Marketing H/F – CDI"
- Description : Nous recherchons un(e) responsable marketing pour rejoindre notre équipe. Vous serez en charge de définir et de mettre en œuvre des stratégies marketing pour promouvoir nos produits/services et développer notre présence en ligne.
- Profil recherché : Diplôme en marketing ou équivalent, minimum 3 ans d'expérience en gestion de projets marketing, maîtrise des outils de communication digitale.
- Localisation : Paris.
- Type de contrat : CDI.
- Rémunération : Selon profil.

3. Canaux de diffusion :

- Sites spécialisés en emploi comme LinkedIn, Indeed, Welcome to the Jungle.
- Réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn).
- Cabinets de recrutement spécialisés en marketing.

4. Critères de sélection :

- Diplôme (Bac+5) : 30%
- Expérience professionnelle : 30%
- Compétences techniques (gestion de projets, marketing digital) : 20%
- Qualités humaines et comportementales (autonomie, travail en équipe) : 10%
- Motivation et adéquation avec la culture de l'entreprise : 10%