

Enrichir et sécuriser le process de recrutement avec Map & Match

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.

ENJEUX DU PROJET

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

DÉMARCHE

Assurer le match entre le candidat et les attendus de son rôle

1. Caractériser les attendus

À partir de la fiche de poste, le RH et le N+1 définissent les attendus du rôle en Energy Skills™.

2. Réaliser les profils T5™ des candidats

Pour identifier les moteurs, consommateurs d'énergie et modes naturels de contribution .

3. Analyser le match poste/candidat

Visualiser l'alignement entre les attendus et le profil, et les points à approfondir en entretien.

Analyser le match entre le candidat et son N+1

L'étude de la complémentarité entre le candidat et son futur N+1 éclaire **la manière dont ils vont travailler ensemble**.

Analyser le match entre le candidat et son équipe

La cartographie du candidat face à la cartographie collective de l'équipe permet d'anticiper :

- 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

Accompagnement post-recrutement

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.

BÉNÉFICES POUR L'ENTREPRISE

- **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 APPLIQUABLES

- 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