

Booster votre attractivité pour mieux recruter

Structurer votre marque employeur et vos recrutements · 7 jours de conseil, livrables prêts à l'emploi · adaptés à votre secteur et vos métiers.

LA PROBLÉMATIQUE

Vos postes restent ouverts trop longtemps. Vous publiez des annonces, vous recevez des candidatures, mais elles ne correspondent pas à ce que vous cherchez vraiment. Vous passez des entretiens qui ne mènent nulle part, ou vous embauchez en vous disant que ça devrait aller · et ça ne tient pas. Vous ne savez pas vraiment pourquoi vous attirez moins...

DURÉE

7 jours répartis sur 4 à 6 semaines

TARIF HT

À partir de 7 000 € HT

FORMAT

1 demi-journée sur site + sessions visio de travail

DOMAINE

Ressource humaine

DURÉE	TARIF HT	FORMAT
7 jours répartis sur 4 à 6 semaines	À partir de 7 000 € HT	1 demi-journée sur site + sessions visio de travail

01 La problématique

Vos postes restent ouverts trop longtemps. Vous publiez des annonces, vous recevez des candidatures, mais elles ne correspondent pas à ce que vous cherchez vraiment. Vous passez des entretiens qui ne mènent nulle part, ou vous embauchez en vous disant que ça devrait aller · et ça ne tient pas. Vous ne savez pas vraiment pourquoi vous attirez moins que certains concurrents, et vous manquez d'outils concrets pour changer ça sans embaucher un DRH à temps plein.

02 Contexte d'intervention

Cette mission s'applique aux TPE et petites PME de 5 à 50 collaborateurs qui recrutent régulièrement sans process formalisé. Pas de DRH interne : c'est souvent vous, un associé ou votre office manager qui gère les recrutements en plus d'autres sujets. La mission convient aussi bien à une première structuration RH qu'à une refonte après quelques recrutements ratés. Elle couvre tous les secteurs, du commerce au service en passant par le BTP, la restauration ou le conseil.

03 Objectifs de la mission

À l'issue de la mission, vous obtenez :

Disposer d'un diagnostic de vos pratiques de recrutement actuelles : points de friction, taux de concrétisation, délai moyen entre l'annonce et l'embauche

Sortir avec 3 à 5 profils de poste rédigés et calibrés pour vos métiers, prêts à être publiés sur les jobboards

Obtenir un plan d'actions marque employeur sur 6 mois : messages, canaux, contenus, fréquence adaptée à votre taille

Cadrer votre processus d'entretien et de sélection : trame de questions, grille de notation, règle de décision à 2 ou 3 personnes

Identifier les canaux de sourcing qui correspondent à vos métiers et à votre budget (jobboards, réseaux, vivier interne)

Sécuriser chaque embauche avec un parcours candidat formalisé, de la réception du CV à la validation de la période d'essai

04 Notre approche, étape par étape

ÉTAPE 01

Diagnostic

4 à 6 entretiens (vous, vos managers qui recrutent), lecture de vos 3 à 5 dernières annonces, mesure du délai moyen recrutement à l'embauche

ÉTAPE 02

Atelier profils cibles

1 demi-journée avec vous : calibrage des postes récurrents, critères de sélection, ce qui différencie votre entreprise sur vos métiers

ÉTAPE 03

Audit marque employeur

analyse de votre présence sur LinkedIn et les jobboards, comparaison avec 2 ou 3 concurrents, identification de ce que vous avez à valoriser

ÉTAPE 04

Rédaction

votre consultant dédié rédige les profils de poste et la trame d'entretien avec vous, en 1 à 2 sessions de 90 minutes, sur des cas réels de votre activité

ÉTAPE 05

Restitution

présentation de tous les livrables, explication de leur utilisation, remise du dossier complet

05 Livrables

Documents et outils que vous emportez à la fin de la mission :

Diagnostic de recrutement · document de 15 à 25 pages, analyse des pratiques actuelles, points de friction, délais, taux de concrétisation

Pack de 3 à 5 profils de poste · format Word éditable, calibrés pour vos métiers, prêts à publier sur les jobboards

Trame d'entretien et grille de notation · 1 fichier Word ou Excel par profil, critères de décision clairs, utilisable immédiatement par un manager sans expérience RH

Plan de communication employeur sur 6 mois · tableau Excel avec canaux, messages, contenus à produire, fréquence

Guide marque employeur · 8 à 12 pages, les 4 ou 5 atouts de votre entreprise formulés pour vos candidats cibles

Synthèse exécutive 4 pages · pour présenter la démarche à vos associés ou lors d'une réunion de direction

06 Bénéfices attendus

- Vos annonces attirent des profils proches de ce que vous cherchez : vous triez moins de CV hors sujet, vous passez plus de temps sur les vrais candidats
- Vos managers conduisent les entretiens sans vous : la grille de notation remplace les discussions à l'instinct après coup
- Chaque recrutement prend 3 à 6 semaines de moins dès le prochain cycle, parce que le profil est cadré et l'annonce est calibrée avant de publier
- Votre entreprise devient visible sur les bons canaux pour vos métiers, sans budget jobboard disproportionné
- Vos nouvelles recrues entrent avec des attentes claires : la période d'essai se passe mieux, les départs prématurés diminuent

07 Public & prérequis

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants TPE/PME · Responsables RH non dédiés · Gérants en phase de croissance

PRÉREQUIS

Aucun pré-requis · la mission s'adapte à votre processus actuel, qu'il soit formalisé ou non

+ Pour aller plus loin

Trouver les bons profils prend du temps. Beaucoup de temps. Et dans une structure sans DRH, ce temps vient toujours de quelqu'un qui a déjà un plein d'autres responsabilités.

La plupart des dirigeants de TPE et PME recrutent avec les mêmes outils depuis des années : une annonce sur un jobboard, quelques entretiens, une décision au feeling. Ça marche quand le marché est favorable. Quand ce n'est plus le cas, les postes restent ouverts 4, 6, parfois 10 semaines. Et les recrutements qui aboutissent ne tiennent pas toujours.

Ce n'est pas une fatalité. C'est souvent un problème de méthode, de positionnement et de lisibilité : vous n'êtes pas illisible, vous n'avez pas rendu visible ce qui vous différencie en tant qu'employeur.

Cette mission de conseil Groupe MDA vous donne les outils pour changer ça sans embaucher un RH à temps plein. Un consultant senior dédié travaille avec vous sur 7 jours répartis sur 4 à 6 semaines : diagnostic de vos pratiques actuelles, calibrage des profils que vous cherchez vraiment, refonte de vos annonces, structuration de votre processus de sélection, et plan d'action marque employeur sur 6 mois.

Vous repartez avec des livrables que vous pouvez utiliser dès le prochain recrutement. Pas un rapport à ranger dans un tiroir : des fiches de poste prêtes à publier, une trame d'entretien utilisable par vos managers, un plan de communication adapté à votre budget et à vos canaux.

Groupe MDA adapte chaque mission à votre secteur, votre taille et votre réalité terrain. Pas de méthode importée du grand groupe. Pas de recommandations théoriques déconnectées de votre quotidien. Un seul consultant senior de bout en bout, pour que les décisions prises pendant la mission restent cohérentes jusqu'à la restitution.

Engager la mission

Premier échange de cadrage gratuit avec votre futur expert dédié. Vous repartez avec un avis indépendant et un budget réaliste, même si la mission ne se fait pas.

FRANCE NUM

groupe-mda.fr/conseil/booster-votre-attractivite-pour-mieux-recruter