

— GROUPE MDA · CONSEIL & AUDITS

MISSION DE CONSEIL · RESSOURCE HUMAINE

Conseil en Recrutement & Talent Management

Cadrer vos recrutements, sécuriser vos embauches et fidéliser vos talents · 6 jours, livrables opérationnels, consultant RH dédié.

LA PROBLÉMATIQUE

Vous recrutez quand vous en avez besoin, sans filet. Parfois ça marche, parfois un profil part à 4 mois et vous recommencez à zéro. Vos annonces n'attirent pas les bons profils, vos entretiens ressemblent à des conversations plutôt qu'à des évaluations. L'intégration se résume souvent à un « tu regardes comment on fait ». Et une fois la personne e...

DURÉE

6 jours répartis sur 4 à 8 semaines

TARIF HT

À partir de 6 000 € HT

FORMAT

**Sessions visio + 1 demi-journée sur site
(diagnostic initial et atelier)**

DOMAINE

Ressource humaine

DURÉE	TARIF HT	FORMAT
6 jours répartis sur 4 à 8 semaines	À partir de 6 000 € HT	Sessions visio + 1 demi-journée sur site (diagnostic initial et atelier)

01 La problématique

Vous recrutez quand vous en avez besoin, sans filet. Parfois ça marche, parfois un profil part à 4 mois et vous recommencez à zéro. Vos annonces n'attirent pas les bons profils, vos entretiens ressemblent à des conversations plutôt qu'à des évaluations. L'intégration se résume souvent à un « tu regardes comment on fait ». Et une fois la personne en poste, vous ne savez pas toujours si elle monte en compétences ou si elle stagne.

02 Contexte d'intervention

Cette mission s'adresse aux TPE et petites PME de 5 à 50 collaborateurs qui recrutent sans processus établi, souvent sous pression d'une croissance rapide ou d'un départ imprévu. Elle convient aussi aux structures qui ont recruté par réseau pendant des années et se retrouvent à devoir professionnaliser leur approche. Aucun service RH interne n'est requis : le consultant travaille directement avec le dirigeant et, si elle existe, la personne qui gère les RH dans l'entreprise.

03 Objectifs de la mission

À l'issue de la mission, vous obtenez :

Disposer d'un plan de recrutement sur 6 mois : les 2 ou 3 postes à pourvoir en priorité, le profil cible et le budget estimé pour chacun

Sortir avec 5 à 10 fiches de poste rédigées, opérationnelles, prêtes à publier sur les sites d'emploi

Structurer votre processus de sélection en 3 étapes : tri des candidatures, entretien structuré, décision finale

Identifier les canaux de sourcing les plus adaptés à votre secteur et à votre zone géographique

Construire un parcours d'intégration de 30 jours que chaque responsable peut appliquer sans vous

Cadrer les 2 ou 3 leviers de fidélisation prioritaires pour les postes à risque de rotation dans votre équipe

04 Notre approche, étape par étape

ÉTAPE 01

Diagnostic

3 à 5 entretiens avec le dirigeant et les responsables qui recrutent, lecture des annonces passées et des contrats types, identification des points de friction récurrents

ÉTAPE 02

Cartographie des besoins

définition des postes à pourvoir, des profils cibles et des critères de sélection pour chaque rôle, validée avec vous lors d'un atelier de 2 heures

ÉTAPE 03

Structuration du processus

rédaction des grilles d'entretien, choix des canaux de sourcing, calendrier type d'un recrutement de A à Z

ÉTAPE 04

Construction du kit d'intégration

parcours 30 jours avec jalons, responsables et points de vérification, testé sur un poste existant

ÉTAPE 05

Restitution

présentation du plan complet avec vous, ajustements à chaud, remise du dossier final prêt à l'emploi

05 Livrables

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

Plan de recrutement 6 mois · 1 document PDF, postes prioritaires, profils cibles, budgets estimés et calendrier

Pack de 5 à 10 fiches de poste · format Word éditable, structurées pour être publiées directement sur LinkedIn, Indeed ou en affichage interne

Grilles d'entretien par rôle · 1 fichier par poste, critères de sélection notés, questions clés, aide à la décision finale

Guide des canaux de sourcing · recommandations adaptées à votre secteur, avec coûts et délais estimés par canal

Parcours d'intégration 30 jours · 1 document prêt à l'emploi, jalons semaine par semaine, responsables identifiés

Rapport de diagnostic RH · 15 à 25 pages, lisible sans jargon, points forts, points à corriger et plan d'action séquencé

06 Bénéfices attendus

- Vos prochains recrutements prennent 3 à 5 semaines de moins : le processus est posé, les critères sont clairs, les entretiens vont droit au but
- Vous faites moins de mauvais recrutements. Chaque embauche ratée coûte entre 5 000 et 15 000 € en temps, formation et départ : une grille de sélection réduit ce risque
- Vos nouveaux collaborateurs sont opérationnels plus vite. Un parcours d'intégration structuré divise le temps d'adaptation par deux
- Vous n'avez plus à tout gérer à la main à chaque embauche : les outils tournent sans vous, même si c'est votre associé ou un responsable qui recrute à votre place
- Vous gardez mieux vos collaborateurs en place : les leviers de fidélisation identifiés stoppent les départs que vous auriez pu éviter

07 Public & prérequis

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants de TPE/PME · Gérants · Associés gérants · Responsables qui pilotent les recrutements sans personne RH dédiée

PRÉREQUIS

Aucun prérequis RH ou technique · la mission s'adapte à votre niveau de structuration actuel

+ Pour aller plus loin

Recruter dans une TPE, ça ne ressemble pas à recruter dans une grande entreprise. Pas de service RH dédié, pas de cabinet sous contrat, pas de processus rodé. Vous gérez vos embauches en parallèle de tout le reste : les clients, les fournisseurs, les imprévus du quotidien. Résultat : des recrutements qui traînent, des profils recrutés trop vite, des départs à 6 mois qui coûtent cher et fatiguent l'équipe.

Ce n'est pas une question de budget ni de talent de votre part. C'est une question de méthode. La mission de conseil en recrutement et talent management de Groupe MDA vous donne cette méthode, calibrée pour votre taille et votre secteur, pas pour un grand groupe.

En 6 jours répartis sur 4 à 8 semaines, un consultant senior analyse vos besoins en compétences, restructure vos processus de recrutement et construit les outils qui rendent vos prochaines embauches plus rapides et plus fiables. Il travaille avec vous sur le sourcing, la sélection, l'intégration et les premiers mois de chaque nouveau collaborateur.

À l'issue de la mission, vous disposez d'un kit complet et opérationnel : fiches de poste rédigées, grilles d'entretien, plan d'intégration type, tableau de suivi. Des outils que vous utilisez dès la prochaine embauche, sans recourir à un prestataire à chaque fois.

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/conseil-en-recrutement-talent-management