

# Le RPO : Externaliser votre recrutement

Le RPO, ou Recruitment Process Outsourcing, est l'externalisation de tout ou partie de votre processus de recrutement. Il peut vous aider à trouver les talents dont vous avez besoin, à gérer les aspects administratifs et à suivre les candidats.



by **Thomas Motti**

# Pourquoi choisir le RPO ?

## 1 Besoins ponctuels

Le RPO est idéal pour les besoins de recrutement volumiques et rapides, notamment pour des profils rares.

## 2 Profils pénuriques

Les start-ups, scale-ups et grands groupes recherchant des profils techniques sont souvent attirés par le RPO.

## 3 Flexibilité

Vous choisissez le niveau de service qui correspond à vos besoins, votre budget et vos effectifs internes.

## 4 Expertise

Bénéficiez de l'expertise d'un recruteur expérimenté en matière d'outils et de méthodes.





# Exemple d'une mission RPO

1

## Identification du besoin

Comprendre les besoins de l'entreprise, ses objectifs et son écosystème.

2

## Aide à la mise en place du processus de recrutement

Elaborer un message candidat clair et cohérent, analyser le processus de recrutement et proposer des ajustements.

3

## Recherche des candidats

Sourcing sur LinkedIn, Indeed, Welcome to the Jungle et Talent.io, entretiens téléphoniques de présélection.

4

## Suivi des candidats et reporting

Fournir un suivi régulier aux candidats et un reporting détaillé à l'entreprise.

# Étape 1 : Identification du besoin

## Expression du besoin

Comprendre les besoins de l'entreprise dans son contexte business et sa temporalité.

## Typologie des profils

Définir les profils recherchés, leurs compétences, leur expérience, leur rémunération et leurs softskills.



## Étape 2 : Aide à la mise en place du processus de recrutement

### Elaboration du message candidat

Créer un pitch candidat clair et cohérent, aligné avec la stratégie de l'entreprise.

### Conseil pour le lancement du plan d'action

Analyser le processus de recrutement, les outils et les méthodes, et proposer des ajustements.



## Étape 3 : Recherche des candidats

1

### Sourcing

Utiliser LinkedIn, Indeed, Welcome to the Jungle et Talent.io pour trouver des candidats.

2

### Sélection

Réaliser des entretiens téléphoniques de présélection pour vérifier l'adéquation avec la culture de l'entreprise.

3

### Entretiens techniques

Organiser des entretiens techniques en visioconférence avec un recruteur de l'entreprise.

# Étape 4 : Suivi des candidats et reporting

Suivi candidat

Fournir des réponses systématiques à tous les candidats.

Reporting

Fournir un rapport hebdomadaire à l'entreprise sur le nombre de candidats contactés, le taux de réponse, le nombre d'entretiens, etc.



# Conclusion



## Gain de temps

Le RPO permet de gagner un temps considérable en externalisant le recrutement et le suivi des candidats.



## Réduction de la charge mentale

Le RPO permet de soulager les équipes RH de la partie recrutement et suivi des candidats.



## Atteinte des objectifs

Le RPO permet d'atteindre les objectifs de recrutement, même dans des délais serrés.

