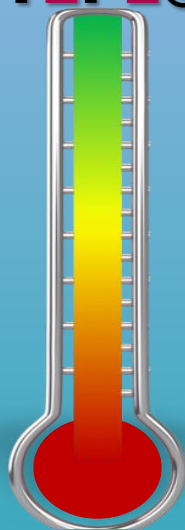


TEPE® 2016



EFFICACE
MAÎTRISÉ
MOYEN
INSUFFISANT
DÉFAILLANT
CRITIQUE
HORS CONTRÔLE

TEPE	SECTEURS
TEPE < 10%	Énergie / Environnement
10% < TEPE < 15%	INDUSTRIE, CONSTRUCTION, Services aux personnes, Information / Communication, Services Informatiques, Banques / Assurance / Administration
15% < TEPE < 18%	Transports & Logistique
18% < TEPE < 22%	Filière Agroalimentaire, SERVICES, Services aux entreprises
22% < TEPE < 26%	Commerce Non Alimentaire
26% < TEPE < 30%	NA
TEPE > 30%	NA

18,9% = par rapport à 2015
 de CDI non-confirmés à l'issue de la période d'essai

1 ETP
 Coût total de la phase de recrutement non confirmée, soit 50K€

4,5 %
 Part de la masse salariale due à l'échec du processus d'embauche

2/3
 des sorties sont activées par le salarié

Sources: DARES 2014 pour les mouvements de main d'œuvre, Référentiel Mozart Consulting, ISEOR de l'Université Jean Moulin de Lyon et Mozart Consulting pour les coûts cachés du désordre. Secteur salarié privé de 18,3 millions de salariés

Analyse macro-sectorielle

INDUSTRIE

MAITRISE

11,3% ↑ Amélioration de 2 points par rapport à 2015

CONSTRUCTION

MAITRISE

14,1% ↓ Dégradation de 1,2 points par rapport à 2015

TERTIAIRE

INSUFFISANT

20,2% = Stable par rapport à 2015

Analyse par taille d'entreprise

1 à 9 salariés

19%
INSUFFISANT

Dégradation de 0,5 points par rapport à 2015

10 à 49 salariés

21,1%
INSUFFISANT

Dégradation de 0,7 points par rapport à 2015

+ de 50 salariés

16,9%
MOYEN

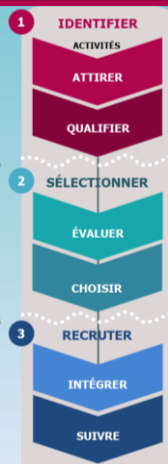
Amélioration de 0,4 points par rapport à 2015

Le processus de recrutement reste en moyenne défaillant dans les TPE-PME.

Accompagnement à la performance du recrutement

Les pistes d'amélioration du TEPE passent d'abord par un diagnostic socio-organisationnel sur le processus de recrutement complet, allant des raisons de la démission aux phases de définition de poste, d'intégration et de suivi des nouvelles recrues.

L'efficacité du recrutement est à ce prix, pour que "l'Emploi d'un salarié soit le recrutement d'un collaborateur Engagé".



La démarche d'accompagnement des organisations vise l'amélioration de l'efficacité et de la qualité du processus global du recrutement.

La performance RH se construit par le **pilotage du processus de recrutement**, qui transforme un besoin de compétence en un projet d'investissement en Capital Humain, engagé et motivé, dans lequel **l'entreprise comme le collaborateur s'engage à long terme.**