



Plan stratégique

finalité: définir les ressources à mettre en place au sein d'une entreprise pour installer une politique de recrutement et/ou réaliser une campagne de recrutements

méthodologie: basée sur une approche SWOT, elle comprend la formalisation des besoins, l'inventaire des ressources existantes et mobilisables, l'établissement et la remise d'un bilan avec des recommandations de mesures à prendre

idée-force: tous les recrutements sont différents et les réussir nécessite de faire appel à la bonne ressource, interne ou externe, au bon moment

honoraires: ils sont calculés sur la base du nombre de jours passés par le consultant pour réaliser la mission et se situent en général entre CHF 10'000 et CHF 20'000

utilisation: le plan stratégique s'applique à toute entité qui, en amont d'une campagne de recrutements massifs et/ou stratégiques ou de la mise en place d'une politique formalisée de recrutement, veut faire un diagnostic de la situation

La différence fortitude:

inscrire le recrutement dans la **dynamique** de gestion des ressources humaines, en particulier celle des cadres et dirigeants, **optimiser** ainsi leurs **performances** et par voie de conséquence celles de **l'entreprise**.