

## **EDITORIAL**

Ce nouveau numéro de rentrée de PTO est consacré au « recrutement » et a été dirigé par notre collègue Sonia Labéron que je remercie ici de cette initiative.

En effet, trop fréquemment, les recrutements sont menés de façon uniquement intuitive, sans réelle analyse, ni de la fonction à pourvoir, ni du profil souhaité pour le poste. Sans méthode, cet acte de management (probablement le plus difficile) se conclut souvent par des échecs dont les conséquences peuvent être fortement dommageables, tant pour l'entreprise que pour le candidat.

Outre le temps passé pour le recrutement et la formation du nouvel arrivant, outre le budget nécessaire à la recherche du candidat, c'est un contrat qui est conclu et qui va lier les deux parties pendant un laps de temps que tous deux souhaitent le plus long possible à condition qu'il soit profitable pour tous et porteur de satisfactions partagées.

Pour le postulant, il s'agit de s'impliquer dans un travail dont vont dépendre ses conditions de vie (motivation, intérêt, positionnement, rémunération). La qualité et la véracité des informations qui lui sont fournies, seront déterminantes pour son choix et son implication future.

Pour l'entreprise, il s'agit de donner à un « inconnu », des fonctions (et donc des responsabilités) qui vont avoir un impact (plus ou moins fort, selon le poste) sur la qualité du travail, la qualité des relations, l'image et les résultats.

Pour toutes ces raisons, il était impératif que PTO consacre un numéro spécial à ce sujet que le code du travail (art.L.432.2.1) lui même ne néglige pas.

Prf G.Masclet  
Rédacteur en chef