

Le workflow de recrutement idéal

Trouvez les meilleurs candidats et gagnez du temps.

La plupart des entreprises sous-estiment l'impact de l'expérience candidat et ce que ces derniers vivent au cours du processus de recrutement. LesJeudis vous explique quel est le processus de recrutement idéal et comment vous pouvez simplifier votre quotidien en tant que professionnel du recrutement.

1 Évaluez-le

Vous devez connaître vos atouts **pour promouvoir votre marque employeur**. Essayez de comprendre comment vous vous situez en tant que recruteur par rapport à la concurrence.

2 Faites un vœu

Les bons candidats ne doivent pas seulement avoir les bonnes compétences. Ils doivent aussi correspondre à la culture de l'entreprise. **Dressez une liste détaillée des atouts incluant les traits de personnalité et les comportements.**

3 Travail d'équipe

43% des salariés se plaignent du fait que les offres d'emploi ne correspondent pas vraiment au poste à pourvoir. Demandez de l'aide aux managers pour finaliser la fiche de poste.

4 Soyez actif

55% des salariés en CDI sont prêts à relever de nouveaux défis. Recherchez des candidats au sein de votre vivier de talents ou auprès de sources externes pour pourvoir votre poste plus rapidement.

5 Discutez avec les opérationnels

Faites suivre les profils adaptés venant de votre vivier auprès de vos collègues du service qui recrute et demandez-leur leur avis. Cela vous permettra de réduire le risque de prendre de mauvaises décisions de recrutement.

9 Confirmez

80% des candidats aimeraient recevoir un email personnel accusant réception de leur candidature. Pour répondre au minimum à leurs attentes, envoyez leur un email automatique.

8 Diffusez

Les candidats utilisent en moyenne 21 sources lors de leur recherche d'emploi. Analysez votre cible et mettez en place une stratégie de diffusion auprès des bons sites pour recevoir des candidatures qualifiées.

7 Validez

Finalisez l'offre d'emploi en la validant avec le service concerné, surtout si vous indiquez les coordonnées d'une personne de ce service. Attention à l'orthographe : vous n'aimez pas les fautes, les candidats sont pareils !

6 Publiez l'offre

Si les étapes 4 & 5 ne sont pas suffisantes, publiez votre offre d'emploi. Utilisez la fiche de poste et la checklist du candidat idéal déjà développées et **différenciez bien les critères indispensables de ceux qui seraient appréciés.**

10 Triez

Quand vous commencerez à analyser les candidatures, classez les candidats dans 3 catégories : A pour les meilleurs candidats, B pour les candidats prometteurs et C pour les candidats non adaptés mais qui peuvent potentiellement être intégrés à votre vivier.

11 Rencontrez-les

Parmi les méthodes les plus populaires auprès des recruteurs : **95% utilisent les entretiens structurés.** Considérez les entretiens vidéo comme une alternative. Revoir la vidéo plusieurs fois peut vous aider à vous décider.

12 Communiquez

27% des candidats se plaignent de ne pas savoir où ils se situent dans le processus de recrutement. Même si la décision finale n'a pas encore été prise, tenez-les au courant régulièrement.

13 Faites votre offre

Envoyez dès que possible la proposition d'embauche au candidat retenu. Car si ce dernier a un profil très recherché, il pourrait très vite disparaître du marché... Donc soyez réactif pour finaliser l'embauche.

14 L'accueil et l'intégration

La fidélisation des collaborateurs commence dès le premier jour. **Des mesures d'onboarding bien préparées** influencent la motivation et la fidélité du collaborateur, qui pourra devenir un de vos ambassadeurs.

Vous souhaitez optimiser votre processus de recrutement ? Groupe LesJeudis accompagne ses clients depuis 25 ans. De l'accès à des milliers de candidats et la publication d'offres, à la gestion des candidatures et la promotion de la marque employeur, nous proposons aux entreprises des solutions sur mesure à toutes les étapes du sourcing et du recrutement.

Demander une démo