



Le
workflow de
recrutement
idéal

Trouvez les meilleurs candidats
et **gagnez du temps**

Le workflow de recrutement idéal :

Trouvez les meilleurs candidats – et gagnez du temps

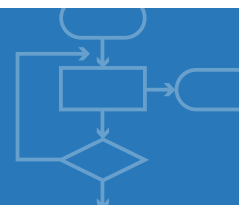
Les employeurs, notamment les petites et moyennes entreprises, doivent faire face à des taux de turnover toujours plus élevés. Cela peut entraîner non seulement des coûts supplémentaires, mais aussi une baisse de moral chez le personnel. Par-dessus tout, cela représente énormément de travail et de pression pour les services RH. Il faut à la fois trouver un remplaçant le plus vite possible et faire en sorte que, cette fois-ci, le nouveau collaborateur reste fidèle à l'entreprise le plus longtemps possible. La plupart des employeurs sous-estiment l'impact de l'expérience candidat et ce que les candidats vivent au cours du processus de recrutement. L'objectif de cet e-book est de vous montrer ce qu'est un bon processus de recrutement, et comment un bon logiciel peut vous accompagner. Car si vous voulez que les candidats potentiels vous considèrent comme un employeur attractif et que vos postes vacants soient pourvus le plus vite possible, tous les éléments du workflow recrutement doivent être parfaitement intégrés les uns avec les autres.

1 Le produit : évaluez votre marque employeur

Pour de nombreux recruteurs, la recherche d'un candidat commence par l'offre d'emploi. Mais un bon recrutement, c'est plus que cela. En étudiant le marché de l'emploi, vous pouvez comprendre comment vous vous situez en tant que recruteur par rapport à la concurrence, ce que les autres entreprises proposent et ce que leurs postes à pourvoir peuvent offrir aux candidats potentiels. Par exemple, vous pouvez découvrir quel est le salaire moyen, ou quelles sont les conditions du marché, pour un poste en particulier. Etudier la position de vos concurrents sur le marché, les avantages qu'ils mettent en avant, et comparez-les avec vos propres postes à pourvoir.

Pour en savoir plus :

- A quel point la marque employeur doit-elle être authentique ?
- 5 façons intelligentes d'optimiser votre processus de recrutement
- Glossaire RH : Marque employeur



2 A la recherche du candidat idéal

Dans la recherche du bon candidat, ses performances au sein de son poste n'est plus le seul critère : il faut aussi qu'il s'intègre à votre culture d'entreprise et qu'elle soit un véritable atout pour votre organisation. C'est la seule façon de s'assurer que les deux partis – le salarié et l'entreprise – soient satisfaits sur le long terme. Lorsqu'un poste est à pourvoir, de manière générale, vous allez d'abord rédiger un descriptif de poste détaillé et dresser une liste des atouts que doit posséder le candidat idéal. Si vous utilisez un ATS (applicant tracking system, ou logiciel de gestion des candidatures), vous pouvez directement intégrer le poste à pourvoir au logiciel et lancer ainsi le processus de validation.

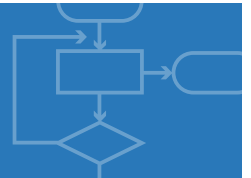
Conseil pratique : Demandez à vos collègues ou clients de citer un salarié qui, selon eux, représente le mieux la culture de l'entreprise. Réfléchissez à ce qui fait que le caractère de cette personne est particulièrement adapté à votre entreprise, identifiez les principaux traits de personnalité et les comportements que le candidat recherché doit lui aussi posséder, et intégrez-les à votre description du candidat idéal. Et si vous n'arrivez pas à trouver le candidat parfait, analysez les profils des personnes clés du secteur, ceux des salariés de vos concurrents ou autres personnes occupant un poste similaire.

3 Travail d'équipe : valider les décisions avec le service concerné

En tant que recruteur, vous n'avez pas toujours une vue d'ensemble des compétences professionnelles recherchées chez les candidats. Et eux aussi le remarquent : environ 43 % des salariés qualifiés se plaignent du fait que les offres d'emploi ne correspondent pas vraiment au poste à pourvoir. Alors demandez de l'aide aux collaborateurs et managers du service concerné pour finaliser la fiche de poste. S'il s'agit d'un remplacement, assurez-vous, si c'est justifié, que la personne actuellement en poste ait l'occasion d'y ajouter des choses ou de la corriger.

Pour en savoir plus :

- ➔ 5 règles d'or pour réduire la durée des recrutements
- ➔ 3 astuces pour une meilleure collaboration dans le recrutement

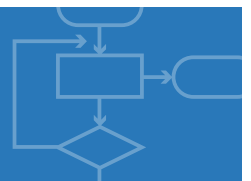


4 Sourcing actif : chasser au lieu d'attendre

Avant de mettre en ligne les détails d'un poste à pourvoir, vous devriez d'abord chercher des candidats adaptés au sein de votre vivier de talents ou via vos sources externes (par exemple les CVthèques ou réseaux sociaux). Cela pourrait vous permettre de pourvoir le poste bien plus vite qu'avec une offre d'emploi classique – et d'économiser de l'argent au passage. Et si vous n'avez pas le temps pour un sourcing actif ? Vous pouvez faire appel à un cabinet qui s'occupera de la recherche.

Pour en savoir plus :

- ➔ Glossaire RH : Critère booléen
- ➔ Glossaire RH : Recrutement sur les réseaux sociaux



Recherche de CV : un recrutement plus malin et facile.

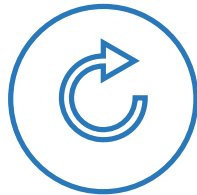
Une technologie adaptée peut faciliter le sourcing actif : avec les solutions de recherche professionnelles, vous avez accès à des bases de CV intéressantes qui accueillent chaque jour de nouveaux profils. En utilisant des filtres, vous pouvez effectuer des recherches rapides pour repérer les informations pertinentes dans de nombreux CV, pour un processus de sélection optimisé.

55%

55 % des salariés en CDI accepteraient de relever de nouveaux défis ou sont activement à la recherche d'un nouveau poste.

5 Deux paires d'yeux valent mieux qu'une : discutez avec le service

Faites suivre les profils adaptés de votre base de données à vos collègues du service qui recrute et demandez-leur leur avis. Cela vous aidera à réduire les risques de prendre une mauvaise décision de recrutement, par exemple en ne convoquant en entretien que les candidats qui répondent à au moins 60 % des exigences.



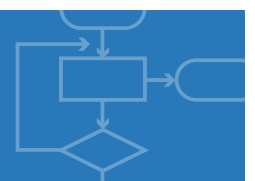
Si vous utilisez un logiciel de gestion des candidatures, vous pouvez transférer les CV au service concerné par e-mail d'un simple clic. Les retours de vos collègues passent aussi automatiquement par le système.

6 Votre carte de visite : rédiger l'offre d'emploi

Au lieu, ou en plus, d'un sourcing actif indirect, vous pouvez choisir une approche directe pour trouver les bons candidats en publiant une offre d'emploi. En règle générale, les recruteurs aiment utiliser la fiche de poste et le profil du candidat idéal qu'ils ont développés au moment de la création du poste. Mais vous devez faire attention à distinguer les critères indispensables de ceux qui sont simplement appréciés, et à les afficher clairement dans l'annonce en tant que tels. Vous vous assurez ainsi de recevoir des candidatures pertinentes par rapport au poste, sans pour autant décourager les candidats qui ne possèdent pas les compétences ou qualités simplement souhaitables.

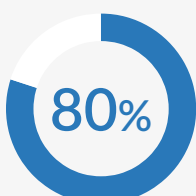
Pour en savoir plus :

- ➔ Comment rédiger une offre d'emploi pertinente
- ➔ e-Book: The perfect job advertisement



7 La boucle de validation : faire approuver par le service concerné

Tout comme le descriptif et la création du poste, l'offre d'emploi doit être validée par le service concerné. C'est d'autant plus important si vous publiez l'annonce au nom d'une personne au sein du service, qui recevra des appels de candidats potentiels une fois l'offre diffusée.



80 % des candidats aimeraient recevoir un e-mail individuel confirmant réception de leur candidature.

8

Se vendre : publier l'offre d'emploi

Une fois votre annonce finalisée, il vous faudra certainement une stratégie de diffusion. Parce qu'il n'y a pas que le contenu de l'offre qui compte pour assurer le succès de votre recrutement, mais aussi l'endroit où elle vous permettra d'obtenir les meilleurs retours. Pour cette étape, gardez à l'esprit la cible que vous cherchez à atteindre avec votre offre. Vous devrez peut-être la reformuler légèrement en fonction de la plateforme de diffusion.

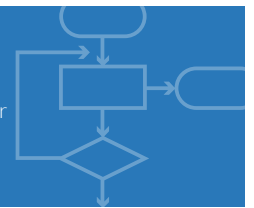


Affichez vos atouts : votre site carrière

Vous voudrez probablement mettre vos offres en ligne sur votre propre site carrière, où vous pouvez utiliser votre propre mise en page et les couleurs de votre entreprise pour promouvoir le poste. Mais assurez-vous que votre site carrière soit optimisé pour une utilisation sur mobile, afin que les candidats intéressés par votre offre puissent y avoir accès à n'importe quel moment – le "responsive design" est idéal pour y parvenir.

Pour en savoir plus :

- Comment le recrutement mobile renforce votre marque employeur
- Glossaire RH : Diffusion des offres
- Comment tirer le meilleur de votre budget sourcing



Visibilité optimale : une diffusion sur mesure pour vos offres d'emploi

Vous espérez sûrement toucher le plus grand nombre de candidats possible. C'est pourquoi un seul canal ou site ne suffit généralement pas. Mais savez-vous aussi comment tirer le meilleur de votre budget sourcing ? Une solution de multidiffusion des offres peut représenter un avantage certain : elle pourra non seulement vous accompagner pour une mise en ligne rapide et efficace de vos annonces sur plusieurs plateformes au niveau international, mais aussi vous proposer un suivi complet.

9

Un minimum d'efforts pour un maximum de résultats : accuser réception de la candidature

Les candidats d'aujourd'hui attendent bien plus des employeurs que ces derniers ne le croient. Pour les candidats, une réponse automatique confirmant que leur candidature a bien été reçue est tout simplement obligatoire. En tant que recruteur, vous devriez être conscient de l'impact significatif que l'expérience candidat peut avoir sur votre entreprise de manière générale. Car d'après la dernière Etude sur le Comportement des Candidats de CareerBuilder, 52 % des candidats arrêteraient probablement d'acheter les produits d'une entreprise s'ils y postulaient et ne recevaient aucune réponse.

10

Trier : étudier, classer et commenter

Dès la première candidature reçue, vous allez sans doute commencer à étudier, évaluer et faire des commentaires sur les profils des candidats. Dans l'idéal, à partir de là, vous devriez être capable de classer les candidats dans trois catégories A, B et C – le tout en étroite collaboration avec le service concerné, bien sûr :

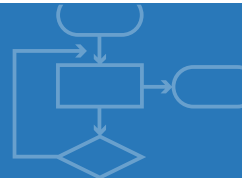
A : Meilleurs candidats ; à convoquer absolument en entretien

B : Candidats prometteurs ; à qui il faut envoyer une mise à jour sur l'état de leur candidature et, éventuellement, à convoquer en entretien plus tard

C : Candidats non adaptés (pour le poste en question) ; à rejeter et inclure au vivier de talents de l'entreprise.

Pour en savoir plus :

➔ 6 avantages que vous êtes en droit d'attendre d'un logiciel de gestion des candidatures efficace



Lecture automatique des CV

Un logiciel de gestion de candidatures extrêmement performant peut vous aider à trier les candidatures. Les CV reçus sont automatiquement importés en tant que profils standards et les doubles sont automatiquement fusionnés. Non seulement, cela vous simplifie la vie, mais cela réduit aussi la durée du processus de recrutement et améliore l'expérience candidat.

11

Vous y êtes presque : les entretiens

Les méthodes de sélection traditionnelles restent les plus populaires auprès des recruteurs : 95 % utilisent des entretiens structurés et 68 % ont recours aux entretiens téléphoniques. 37 % se basent sur des exemples de réalisations ou des études de cas, et 30 % sur des techniques de centres d'évaluation. Les questions originales sont utilisées par 10 % des recruteurs pour tester dès le départ la capacité du candidat à y répondre. Les entretiens vidéo en différé sont une autre option intéressante. En tant que recruteur, vous pouvez regarder l'enregistrement autant de fois que vous le souhaitez. Cela peut vous aider à prendre une décision mieux informée.

*Source : http://www.wuv.de/karriere_job/bewerberflut_land_unter_bei_den_personalabteilungen

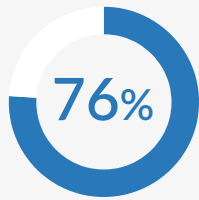


Tous les rendez-vous en un coup d'œil

C'est pratique : un logiciel de gestion de candidatures ultra-performant ne se contente pas d'afficher les rendez-vous à venir sur la page d'accueil, il peut aussi être synchronisé avec un agenda électronique, par exemple sur Outlook. A condition que vous l'approuviez, vos collègues peuvent ajouter automatiquement des entretiens à leur propre agenda, ce qui permet de gagner du temps et d'éviter une gestion compliquée.

12 Sur la ligne d'arrivée : la décision

Une fois tous les entretiens réalisés, vous allez sans doute établir une liste des meilleurs candidats et de ceux que vous préférez. Pour la décision finale, consultez les responsables du service concerné.



76 % apprécieraient de recevoir régulièrement des e-mails d'information sur l'état de leur candidature

13 Au final : faire une offre et envoyer le contrat

Lorsque le candidat a été choisi, vous devriez lui envoyer une proposition d'embauche formelle le plus vite possible. Car les professionnels très qualifiés et recherchés reçoivent souvent plusieurs offres. Ils pourraient donc très vite disparaître du marché. Tenez aussi au courant les autres candidats, ceux du groupe B. En effet, une mauvaise expérience candidat pourrait les inciter à se tourner vers un concurrent, plutôt qu'à attendre votre retour. En ce qui concerne les candidats du groupe C, dont vous avez refusé la candidature pour cette fois, proposez-leur de les intégrer à votre vivier de talents et de s'inscrire à la newsletter de l'entreprise. Lorsque le candidat retenu aura signé son contrat de travail, il vous faudra bien sûr, de la même façon, faire part de votre refus aux autres candidats.

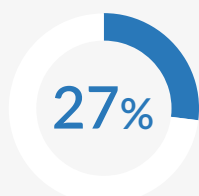
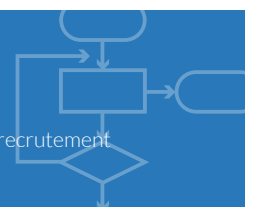


Investir dans l'avenir : le vivier de talents

Un candidat rejeté aujourd'hui pourrait être le candidat idéal pour un futur poste : ajoutez le CV et les coordonnées des personnes intéressantes à votre logiciel de gestion de candidatures. Attachez des commentaires aux candidats vous permettra de les retrouver plus facilement. C'est aussi une façon de pouvoir recontacter les candidats adaptés plus tard, par exemple dans le cadre d'une campagne de communication ciblée pour un nouveau poste à pourvoir.

Pour en savoir plus :

- Transformez votre vivier de talents en véritable outil RH
- Comment limiter les risques de prendre une mauvaise décision de recrutement
- Glossaire RH : Vivier de talents



27 % des candidats se plaignent de ne pas connaître l'état de leur candidature.

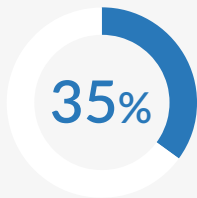
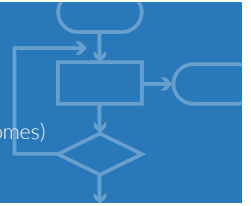
14

Pour partir sur de bonnes bases : accueil & onboarding

L'expérience du candidat avec votre entreprise en tant qu'employeur une fois le contrat signé influence aussi largement la motivation et la fidélité du nouvel arrivant – et, au final, sa contribution à votre organisation et sa capacité à la faire avancer. Gérez la première impression du nouveau salarié à travers des mesures de onboarding éprouvées, mettez-le en relation avec une personne qui sera son contact officiel au sein de l'entreprise pour les premières semaines, et mettez à sa disposition un plan d'intégration détaillé. Votre nouveau collaborateur vous en remerciera, et vous recommandera peut-être même à ses amis et connaissances.

Pour en savoir plus :

- Accueil et intégration des nouveaux collaborateurs
- Les technologies RH pour les professionnels très occupés (et économes)
- Une expérience onboarding lamentable ? 5 façons d'y remédier



35 % des candidats aimeraient que l'employeur les prévienne lorsqu'ils n'ont pas été retenus pour un entretien.

Source des statistiques: Etude Comportements Candidats 2015, CareerBuilder.

Prêt à commencer

Ne perdez pas plus de temps (ni d'argent) – apprenez-en plus sur la façon dont Talentstream Recruit peut révolutionner votre stratégie recrutement. Vous pourrez rayer tous les points de votre checklist et vous vous demanderez comment vous avez géré vos recrutements ne serait-ce qu'une journée sans cette solution.

[Demandez une demo](#)