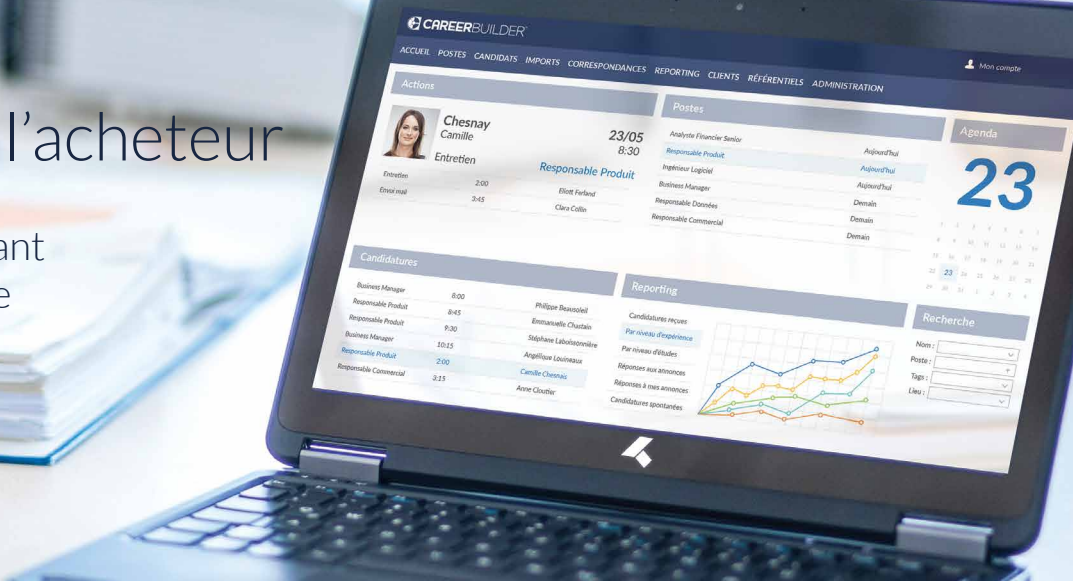


# La checklist de l'acheteur

Dix questions à poser avant de choisir une plateforme de pré-recrutement



Acheter un logiciel de pré-recrutement est une grande décision et, comme pour toutes les grandes décisions, vous devez évaluer les faits et vous assurez que l'investissement soit rentable. Dans ce cas précis, la bonne décision peut changer votre quotidien et les résultats de votre entreprise... pour le meilleur. Alors CareerBuilder vous aide à faire un audit préalable grâce à cette checklist pratique.

Voici quelques questions importantes que vous devriez vous poser lorsque vous serez sur le point de choisir la meilleure solution pour gérer vos recrutements.



## Est-ce une solution unique pour tous vos besoins recrutement ?

Voulez-vous vraiment avoir plusieurs solutions pour vos divers besoins recrutement, ou préférez-vous utiliser une solution unique pour gérer le processus de l'attraction à l'embauche ? Au cas où vous vous poseriez la question, 78 % des employeurs disent préférer avoir une plateforme globale d'un fournisseur de solutions RH unique pour plus de praticité. Pensez au nombre d'heures que vous gagnerez sur votre semaine – sans compter tous les mots de passe que vous n'aurez pas besoin de chercher partout – avec une unique plateforme de pré-recrutement complète capable de tout gérer. Présenté ainsi, le choix n'est pas si dur, n'est-ce pas ?



## La plateforme proposera-t-elle des données et analyses à la fois sur le recruteur et sur le candidat ?

Chaque décision recrutement est composée de deux éléments. Pour que la plateforme vous apporte une vraie plus-value, il vous faut parfaitement comprendre les deux points de vue. Vous ne pouvez pas ne pouvez pas vous concentrer uniquement sur le candidat ou sur le recruteur. La plupart des solutions sont divisées pour répondre aux besoins des recruteurs et des candidats. Aurez-vous facilement accès à des décennies de données et d'analyses sur le comportement des recruteurs et des candidats afin de prendre des décisions recrutement plus stratégiques ? Il vous faut une plateforme proposant des analyses et rapports solides. D'ailleurs, près de 2 employeurs sur 3 (64 %) admettent avoir besoin d'une source de données recrutement précise pour mieux piloter leur activité.



## La plateforme sera-t-elle facile à utiliser ?

Vous ne devriez pas avoir besoin de suivre des journées entières de formation, tout cela pour finalement ne pas maîtriser la solution à 100%. Certains fournisseurs vous exposeront leur plateforme sous toutes les coutures, mais au final, il vous faut une plateforme intuitive que vous pourrez utiliser facilement après une formation basique.



## Vous permettra-t-elle de rationaliser vos missions et d'être plus efficace ?

Les systèmes que vous utilisez à l'heure actuelle sont-ils tous intégrés et communiquent-ils entre eux ? Comment parvenez-vous à gérer vos divers partenaires ? Les intégrations multiples de vos systèmes actuels posent-elles problèmes ? Au vu des exigences de votre entreprise, vous avez besoin d'une technologie capable de répondre rapidement et efficacement si vous voulez pouvoir faire plus et plus vite. Il vous faut une plateforme facile à utiliser avec une interface utilisateur claire et intuitive. Ne serait-il pas pratique de pouvoir vous libérer du temps pour faire autre chose grâce à un système capable d'optimiser la diffusion des offres d'emploi et la gestion des candidats, vous facilitant ainsi considérablement la tâche ? Insistez là-dessus.



## Sera-t-il possible de la configurer ?

Assurez-vous que le logiciel vous offre la possibilité de configurer un workflow selon le processus de votre équipe. Il vous faut un prestataire qui comprenne l'intérêt d'une intégration facile, d'exploiter chaque système au maximum de ses capacités tout en conservant des workflows simples.



## S'agit-il d'une solution holistique ?

La plateforme de pré-recrutement que vous envisagez d'acheter est-elle conçue pour une approche plus holistique en matière d'expérience candidat, d'efficacité du recruteur, et de données et chiffres ? Lorsque tout cela fonctionne ensemble, vous vous concentrez sur le système au complet au lieu de vous y attaquer un problème à la fois. Des recherches menées par CareerBuilder prouvent que le taux d'abandon peut passer de 80 % à seulement 10 % lorsque nous menons le processus au complet.



## Vous aidera-t-elle à rester conforme ?

Le recrutement peut-être délicat, si on considère toutes les règles auxquelles il doit se conformer. Un logiciel RH doit vous permettre d'être en conformité avec toutes les lois de façon à vous libérer du temps pour vous concentrer sur votre rôle dans les RH. Il vous faut un système auquel vous pouvez vous fier, avec un focus sur la conformité et des états de service irréprochables sur le marché.



## Vous accordera-t-on l'attention nécessaire pendant l'implantation ?

Travaillez-vous en direct avec un consultant qui peut vous guider et vous offrir l'attention dont vous avez besoin ? Assurez-vous qu'un véritable être humain répondra à vos questions, plutôt que de devoir affronter le répondeur automatique d'un centre d'appels.



## Sera-t-elle adoptée ?

Le meilleur système ne sert à rien si personne ne veut l'utiliser. Il est important d'impliquer toutes les personnes concernées par votre recrutement et votre équipe dirigeante lorsque vous mettez ce système à la disposition d'une population plus large. S'ils comprennent l'intérêt et le potentiel de la plateforme, votre travail en sera nettement facilité.



## Vous propose-t-on un support continu ?

Mettre en place un nouveau logiciel, c'est une chose, mais que se passera-t-il lorsque vous rencontrerez un problème imprévu ou si vous avez tout simplement besoin que quelqu'un vous explique rapidement une fonctionnalité ? Vous devez pouvoir compter sur un soutien à la fois pendant et après l'implémentation. Il faut que quelqu'un du support technique puisse vous aider lorsque vous en avez besoin. Assurez-vous de pouvoir appeler et tomber sur un être humain à l'autre bout du fil (au lieu de vous retrouver sur une plateforme de centre d'appels), quelqu'un qui pourra étudier vos problèmes et répondre à toutes vos questions. Tout aussi important : vous avez besoin de personnes qui seront là pour vous tout le long de votre vie de client pour vous offrir des conseils et vous tenir au courant des meilleurs pratiques afin d'obtenir le meilleur retour possible sur votre investissement.

## 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.

[Demander une démo](#)