

J'ai déterminé en amont le processus de recrutement en cohérence avec les délais, les enjeux, et les moyens de l'entreprise.

Les moyens humains et financiers

Un bon recrutement requiert du temps ! De la réception des candidatures à leur traitement et au suivi, il nécessite souvent de mobiliser plusieurs personnes. En rapport avec la charge d'activité de mon entreprise, suis-je en mesure de mener une campagne de recrutement ? Ai-je les ressources suffisantes en interne ? Le cas échéant, l'entreprise a-t-elle un budget pour faire appel à des cabinets de recrutement ?

Les délais pour recruter

A quelle date le nouveau collaborateur doit-il prendre ses fonctions au sein de l'entreprise ? Cette question va déterminer la durée du processus de recrutement et avoir un impact par conséquent sur les méthodes employées

J'ai déterminé en amont le processus de recrutement en cohérence avec les délais, les enjeux, et les moyens de l'entreprise.

Evaluer les compétences

Quels outils sont développés pour évaluer le candidat ? Développer des outils limite les biais inconscients. En déterminant une grille d'évaluation précise, en faisant appel à des tests techniques ou encore à des journées d'immersion permettant d'observer le comportement d'un candidat in situ, vous êtes plus objectifs sur le choix d'un candidat.

Les critères de sélection du candidat doivent couvrir toutes les phases du recrutement : du CV si vous en demandez un à la dernière étape avant embauche.

Les étapes du recrutement

Quelles sont les différentes étapes dans le processus de recrutement ? Combien de temps s'écoule-t-il entre chacune d'elles ? Qu'est-ce qui est évalué à chaque étape ? Comment chaque étape est-elle évaluée ?

J'ai déterminé en amont le processus de recrutement en cohérence avec les délais, les enjeux, et les moyens de l'entreprise.

Les personnes impliquées dans le processus de recrutement

Qui est responsable du recrutement ? Qui sera consulté ? Qui valide ? Plus il y a d'interlocuteurs, plus il y a potentiellement d'étapes ! Déterminer le "qui" en amont, permet d'affiner les étapes de recrutement. Impliquez vos collaborateurs, ils sont vos meilleurs ambassadeurs.

Le processus de suivi

Qui ? Quand ? Comment ? Qui répond aux candidatures ? Qui reçoit les candidats ? Qui leur répond ? Quand recontacter le candidat ? Comment communiquer les différentes informations ? Comment adresser un feedback constructif ?

J'ai déterminé en amont le processus de recrutement en cohérence avec les délais, les enjeux, et les moyens de l'entreprise.

Les canaux utilisés pour recruter

Jobboards ? Réseau ? Réseaux sociaux ? En interne ?

Quels sont les canaux utilisés pour recruter ? En fonction du canal, le processus de recrutement peut évoluer. Le choix du canal sous-entend également des modalités de réponse aux candidatures différentes. A titre d'exemple pour les réseaux sociaux, la messagerie privée peut être privilégiée au mail.

Les moyens de collecte des candidatures et de gestion de ces dernières

Logiciel ? Email ?

Comment réceptionnez-vous les candidatures ? Avez-vous un logiciel de gestion des candidatures ?