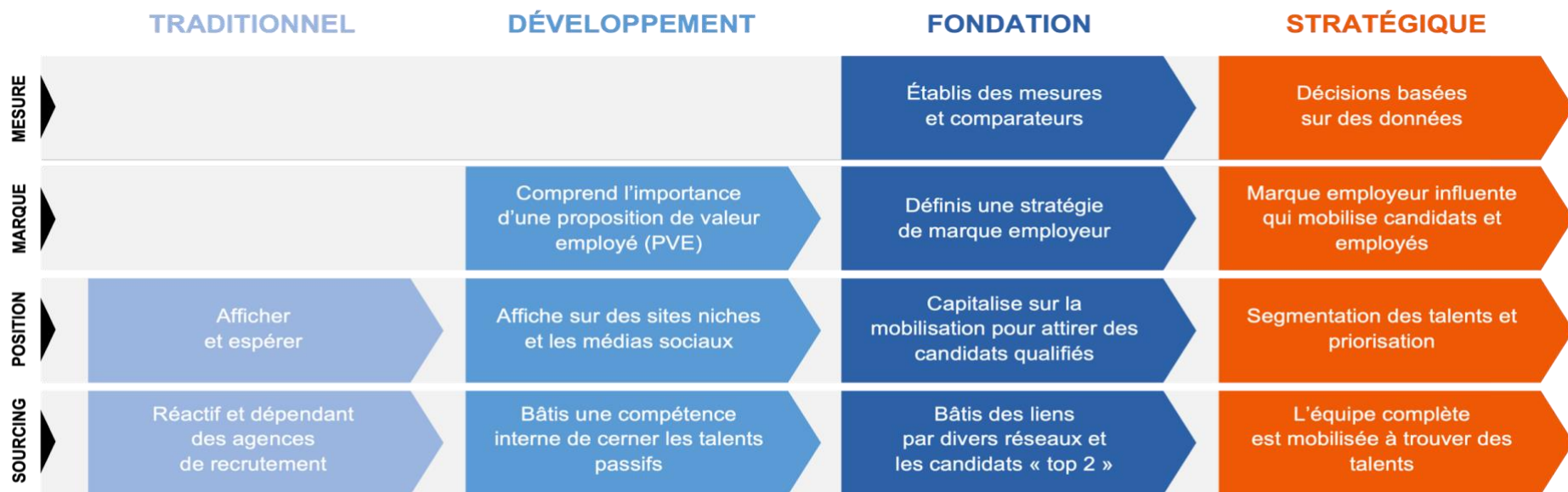




S'approprier la capacité d'attraction en 2022

Deux outils pour démarrer la réflexion et déterminer où vous en êtes pour être un employeur attractif

MODÈLE DE MATURITÉ EN RECRUTEMENT – OÙ VOUS SITUEZ-VOUS?



Talent Management Maturity Model (Garr et al., 2015)

SÉLECTIONNEZ LES ÉNONCÉS QUI S'APPLIQUENT À VOTRE SITUATION

TRADITIONNEL

Lorsque j'ai besoin d'embaucher, j'affiche le poste et j'attends la réception des candidatures.

J'attends quelques jours ou semaines avant de contacter les candidatures reçues.

Lorsque je contacte les candidats, je m'attarde seulement à m'assurer qu'il/elle répond à mes besoins.

Il peut y avoir un délai de plusieurs jours ou semaines avant de faire un suivi auprès des candidats interviewés.

Je ne contacte pas systématiquement les candidats non retenus.

DÉVELOPPEMENT

Je connais les raisons pour lesquelles un candidat a choisi de venir travailler dans mon entreprise.

Je sais comment mettre en valeur ces raisons lorsque je parle à un candidat.

J'utilise Facebook et LinkedIn pour faire parler du volet employeur de mon entreprise.

J'affiche mes postes ouverts sur Facebook et LinkedIn.

J'encourage les employés à partager mes publications.

J'ai un programme de référencement et les employés l'utilisent.

FONDATION

Je mesure le succès de mes campagnes de recrutement.

J'ai un plan qui prévoit les embauches requises pour la prochaine année.

J'ai une stratégie de marque employeur établie et les employés s'y reconnaissent.

Mon équipe de gestion saisie toutes les opportunités pour parler de nos offres d'emploi.

Notre processus de recrutement s'assure que l'expérience du candidat est hors pair du début à la fin.

Les candidats non retenus sont déçus de ne pas avoir eu le poste et désirent garder le contact avec l'entreprise.

STRATÉGIQUE

J'ajuste mon plan de marketing-recrutement en fonction de mon tableau de bord.

Ma stratégie me permet de saisir les opportunités de talent sur le marché.

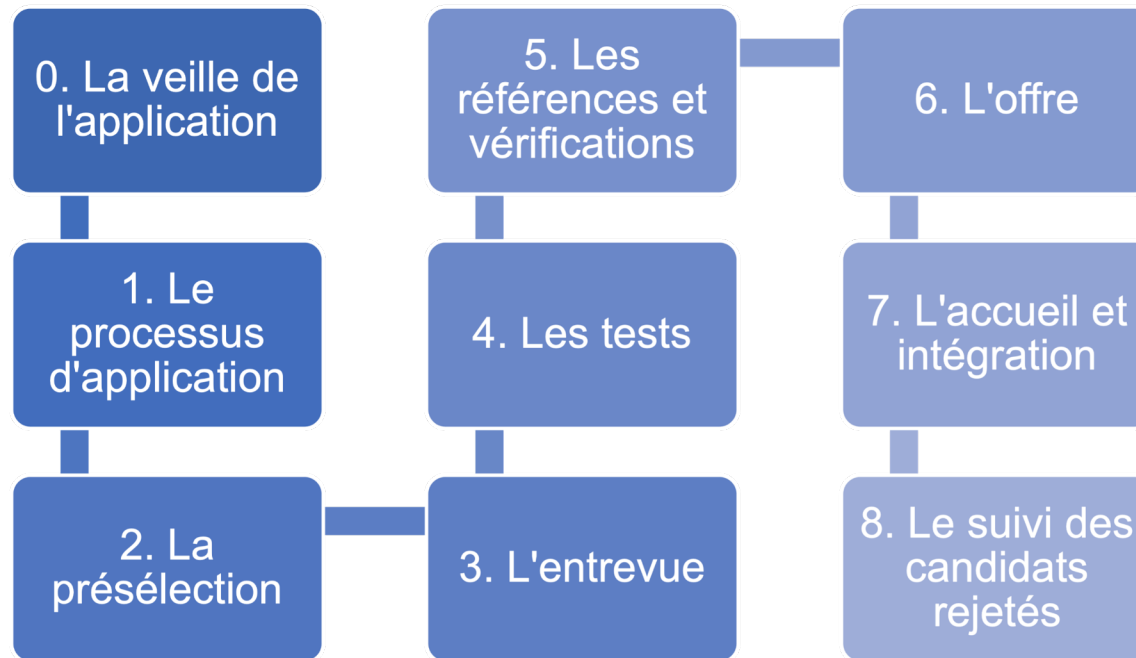
Ma marque employeur est une fierté partagée par les employés.

Je suis connu auprès des étudiants dans mon industrie.

Mon score e-NPS est très élevé (les employés recommandent l'entreprise comme employeur)

Mon entreprise est reconnue comme un bon employeur sur le marché.

Le processus de recrutement



Les étapes et pistes de succès

*Suivis, suivis,
suivis!*

0. La veille de l'application

Information à jour

Information complète

Information attrayante

1. Le processus d'application

Simplicité

CV nécessaire?

Prochaines étapes

2. La présélection

Remerciements

Contact 24h

Suivi rapide

Les étapes et pistes de succès

*Suivis, suivis,
suivis!*

3. L'entrevue

Respect des engagements

Apprendre à se connaître
mutuellement

Mode conversation

4. Les tests

Validité et pertinence

Pas trop long

Résultats communiqués

5. Les références et vérifications

Essentielles

Autorisées

Rapides

Les étapes et pistes de succès

*Suivis, suivis,
suivis!*

6. L'offre

Pré-discutée

Répond aux attentes

Adaptée et flexible

7. L'accueil et intégration

Promesses tenues

Attentes claires

Accompagnement

8. Suivi auprès des candidats rejetés

Remerciement

Rapidité

Rétroaction sincère

L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE L'EXPÉRIENCE DU CANDIDAT À TRAVERS VOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Notez votre expérience candidat selon l'échelle suivante:

1 = Expérience candidat à risque

2 = Correct

3 = Belle expérience candidat

Étape	Note	Pourquoi?
0. La veille de l'application		
1. Le processus d'application		
2. La présélection		
3. L'entrevue		
4. Les tests		
5. Les références et vérifications		
6. L'offre		
7. L'accueil et l'intégration		
8. Suivi des candidats rejetés		

Que devriez-vous faire pour améliorer l'expérience candidat?



ATTIRER • MOBILISER • RENTABILISER

PHILIPPE-ANDRÉ BREAU ET LAURIE-ANNE FOUCAULT

SOLUTIONSRH@EQUIPEHUMANIA.COM

450 447-2144

[équipehumania.com](http://equipehumania.com)

