



LA FORMULE POUR

réussir votre stratégie
de recrutement



RECRUTER DES COLLABORATEURS QUALIFIÉS EST UN EXERCICE D'ÉQUILIBRISTE

Il nécessite d'être rapide, impliqué, équitable et d'avoir une vision long terme.

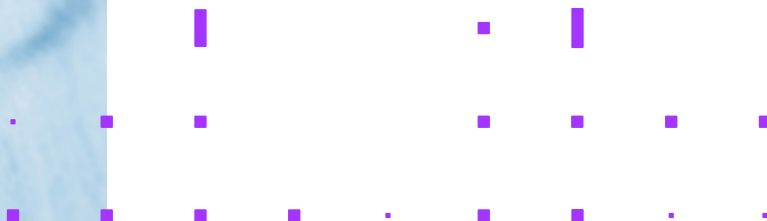
Pour cela il faut analyser toutes les aptitudes de chaque candidat. Misez sur les compétences dont vous avez besoin aujourd'hui mais aussi pour le futur. Garantisiez l'égalité des chances à chaque étape du parcours. En plus, vous voulez recruter rapidement, en gardant toujours à l'esprit l'adéquation du candidat et sa rétention future. Tout cela, en veillant à ce que vos candidats restent motivés tout au long du process, mais aussi au-delà.

Pour maîtriser cet équilibre, la technologie et la psychologie sont vos meilleures alliées. Optez pour des solutions technologiques attrayantes et configurables, qui éliminent les préjugés et vous donnent des informations approfondies et ciblées, afin de révéler les vrais talents.



La formule pour une stratégie de recrutement réussie repose sur cinq facteurs déterminants. Le recrutement de candidats brillants s'appuie sur des solutions d'évaluation qui :

- 1 Sont engageantes pour vos candidats et ne mesurent que l'essentiel
- 2 Sont fiables et étayées par des données
- 3 Fournissent des informations approfondies liées au poste à pourvoir, afin de favoriser l'adéquation et la rétention
- 4 Mesurent le potentiel à se développer sur des compétences clés pour l'avenir
- 5 Garantissent l'égalité des chances en éliminant les préjugés et en favorisant la diversité



CONCENTREZ-VOUS SUR L'ESSENTIEL

La première étape d'un recrutement de qualité consiste à créer et mettre en place l'évaluation que vos candidats devront passer.

Ces évaluations, quelle que soit leur nature, doivent être motivantes et accessibles. En élaborant une évaluation qui tient compte de l'engagement et s'appuie sur des mesures pertinentes au regard du poste, vous réduisez considérablement le taux d'abandon des candidats et encouragez des réactions positives à l'égard de votre évaluation, mais aussi de votre entreprise.

Sur le marché du travail actuel, les candidats ont le choix, et les entreprises sont souvent en concurrence pour recruter les mêmes personnes. Vous devez donc mettre en place un processus de recrutement qui donne aux candidats le sentiment d'investir leur temps au bon endroit. Les études montrent que les candidats veulent avoir une chance de démontrer qui ils sont et ce qu'ils savent faire. Intégrez ces opportunités dans votre processus d'évaluation grâce à un contenu pertinent et axé sur les éléments essentiels. Ainsi, les meilleurs candidats seront plus susceptibles d'avoir une impression positive de votre entreprise.



Ted Kinney, PhD

VP of Research
and Development

APPUYEZ-VOUS SUR DES DONNÉES FIABLES



Mavis Kung

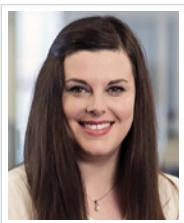
Director of US
Research and
Development

Recruter des talents ayant une forte valeur ajoutée pour votre entreprise est un défi, vous fier à votre instinct peut être lourd de conséquences.

Le coût d'un recrutement raté est exponentiel. Et s'il s'agit d'un poste de direction, ce recrutement peut coûter encore plus cher. Le meilleur moyen de prendre une décision de recrutement optimale est de concevoir et mettre en place une solution d'évaluation fiable, étayée par des données.

La meilleure évaluation ou combinaison d'évaluations donnera une vision globale de chaque candidat. Les évaluations conçues à partir de données solides vous permettent d'évaluer objectivement le potentiel de réussite d'une personne sur un poste spécifique. Les meilleures évaluations éliminent les conjectures et les remplacent par des connaissances scientifiques, ce qui vous permet de prévoir les performances professionnelles sur le long terme. Lorsque vous disposez de données et d'éléments probants pour étayer vos choix en matière de recrutement, votre confiance en vos choix s'améliore.

ÉVALUEZ LES MEILLEURS TALENTS POUR LE POSTE



Sarah Holton

Head of
Sift and Select
UK Consulting

Pour trouver et évaluer le candidat qui convient le mieux à un poste particulier, il est important d'identifier les comportements essentiels à la réussite dans chaque fonction.

En définissant des compétences comportementales avec des experts du poste à pourvoir, et demandant aux dirigeants ce qu'ils en attendent dans le futur, vous obtiendrez une image plus précise des conditions de succès sur ce poste. C'est comme cela que vous poserez les bonnes bases pour créer vos évaluations. En incluant également des éléments qui présentent les valeurs de votre entreprise, ainsi qu'un aperçu concret et réaliste du travail demandé, vous donnerez à vos candidats une visibilité sur l'environnement professionnel qu'ils envisagent de rejoindre. Le recrutement devient alors un choix mutuel qui contribue à assurer une réelle adéquation entre un candidat et son employeur.

La mise en place de cette base solide est essentielle pour identifier les meilleurs talents dans un contexte qui vous est propre. Plus le process est pertinent par rapport au poste et à l'organisation, plus vous avez de chances d'attirer et de sélectionner des personnes qui seront satisfaites sur le long terme. Ces collaborateurs seront davantage susceptibles de performer, d'être épanouis et motivés dans leur travail et de développer un sentiment d'appartenance.

MESUREZ LE POTENTIEL FUTUR



Paul Glatzhofer

VP of Talent
Solutions Americas

Lorsque vous utilisez des évaluations dans votre processus de recrutement, vous mesurez probablement les valeurs et les compétences qui sont nécessaires aujourd'hui.

Or, ce qui fait défaut à de nombreuses entreprises, c'est la capacité à appréhender les besoins de demain, de l'année prochaine et au-delà. Bien qu'il soit parfois difficile de prédire la nature de ces compétences futures, il y a trois aspects que vous pouvez mesurer dès maintenant pour prévoir le potentiel à venir : l'agilité d'apprentissage, l'intelligence émotionnelle et l'éthique professionnelle.

Une personne ayant une agilité d'apprentissage élevée possède les capacités intellectuelles pour extrapoler ses connaissances et les appliquer à d'autres circonstances. À mesure que vos priorités organisationnelles évoluent, il faut que vos collaborateurs sachent s'y adapter. Un individu doté d'une bonne intelligence émotionnelle possède la conscience de soi et des autres. Il peut ainsi adapter son comportement pour répondre aux exigences d'une situation nouvelle. Enfin, quelqu'un dont l'éthique professionnelle est forte poursuivra ses efforts, indépendamment des défis qui se présenteront. Si vos évaluations mesurent ces qualités chez chaque candidat, vous trouverez rapidement les personnes les mieux armées pour faire évoluer votre entreprise.

GARANTISSEZ L'ÉGALITÉ DES CHANCES

En garantissant aux candidats l'égalité de leurs chances dans le cadre de votre process d'évaluation, vous pourrez créer une équipe compétente et inclusive.

Cette exigence commence par la conception d'évaluations dans une optique d'équité, afin que chaque candidat soit évalué objectivement. L'égalité des chances est garantie explicitement par la conception même de l'évaluation, en veillant à ce qu'elle repose sur des critères pertinents pour le poste. Il en découle une plus grande objectivité dans la prise de décision, avec des données et des preuves à l'appui. Assurez-vous que vos évaluations correspondent aux exigences du poste et n'incluent pas des facteurs sans lien avec la capacité d'une personne à faire son travail, comme par exemple l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la neurodiversité.

Une fois cette composante d'équité prise en charge, vous pouvez vous concentrer sur des facteurs plus stratégiques, tels que la promotion d'une plus grande diversité. Cela vaut aussi pour la méthode utilisée pour attirer les candidats, les compétences que vous mesurez, ou encore l'accès à votre process de recrutement à un large éventail de milieux socio-économiques et d'orientations. Au final, vous contribuerez à recruter des équipes compétentes, efficaces, complémentaires et inclusives.



Ali Shalfrooshan

Head of International
Assessment R&D



CONCENTREZ-VOUS
SUR L'ESSENTIAL



APPUYEZ-VOUS SUR
DES DONNÉES FIABLES



ÉVALUEZ LES MEILLEURS
TALENTS POUR LE POSTE



MESUREZ LE
POTENTIEL FUTUR



GARANTISSEZ L'ÉGALITÉ
DES CHANCES



LE RECRUTEMENT
RENDUE BRILLANTE



**Vous voulez
commencer à mettre
la théorie en action ?**

**CONTACTEZ-NOUS
AUJOURD'HUI**

Talogy.com

 **Talogy**

© 2022 Talogy, Inc.