

Checklist pour un recrutement efficace

Utilisez cette checklist pour évaluer où des améliorations sont nécessaires dans votre processus de recrutement et pour vous assurer que votre stratégie est à jour et reste efficace dans le climat actuel.

1. Marque employeur

- Notre mission et notre vision sont-elles clairement communiquées sur notre site web et nos réseaux sociaux ?
- Avons-nous partagé des retours positifs ou des témoignages de salariés actuels ?
- Notre marque employeur est-elle reconnue et appréciée par notre public cible ?
- Comment sommes-nous évalués sur des plateformes telles que Glassdoor et Indeed ?

2. Technologie et automatisation

- Utilisons-nous les logiciels de recrutement les plus récents pour gérer les candidatures ?
- Avons-nous implémenté des outils d'IA pour le tri des CV et la présélection des candidats ?
- Nos formulaires de candidature sont-ils adaptés aux mobiles ?
- Utilisons-nous des chatbots pour répondre rapidement aux questions des candidats ?

3. Culture et valeurs

- Nos valeurs fondamentales sont-elles clairement mentionnées dans nos offres d'emploi ?
- Avons-nous des questions d'entretien qui évaluent l'adéquation culturelle ?
- Organisons-nous régulièrement des événements d'équipe pour renforcer la culture d'entreprise ?
- Les nouveaux salariés sont-ils bien informés de notre culture et de nos valeurs lors de l'intégration ?

4. Flexibilité

- Offrons-nous des horaires de travail flexibles et des options de télétravail ?
- Avons-nous une politique pour le travail hybride ou entièrement à distance ?
- Comment nos salariés réagissent-ils à notre politique de flexibilité actuelle ?
- Voyons-nous un engagement et une satisfaction plus élevés parmi les salariés grâce à la flexibilité ?

5. Formation et développement

- Avons-nous un programme de formation clair pour les nouveaux et les anciens salariés ?
- Offrons-nous des sessions de formation régulières sur les compétences techniques et les soft skills ?
- Des plans de développement de carrière sont-ils établis pour chaque salarié ?
- Les salariés ont-ils accès à des plateformes d'apprentissage en ligne et à des cours ?

6. Diversité et inclusion

- Avons-nous fixé des objectifs de diversité et les suivons-nous ?
- Nos offres d'emploi sont-elles publiées sur des plateformes diverses pour attirer un large éventail de candidats ?
- Organisons-nous des formations et des ateliers sur la diversité et l'inclusion pour notre personnel ?
- Surveillons-nous régulièrement nos progrès en matière de diversité et d'inclusion ?

7. Données et analyses

- Suivons-nous les KPI de recrutement clés tels que le délai d'embauche, le coût par embauche et la qualité de l'embauche ?
- Utilisons-nous l'analyse des données pour optimiser nos stratégies de recrutement ?
- Analysons-nous la source de nos meilleurs candidats et ajustons-nous nos efforts de recrutement en conséquence ?
- À quelle fréquence évaluons-nous nos données de recrutement pour identifier les tendances et les points d'amélioration ?

8. Recrutement axé sur les compétences

- Nos offres d'emploi sont-elles centrées sur les compétences essentielles plutôt que sur les diplômes et l'expérience ?
- Avons-nous des outils d'évaluation pour tester les compétences des candidats ?
- Utilisons-nous des questions basées sur des scénarios pour évaluer les compétences des candidats lors des entretiens ?
- Suivons-nous quelles compétences sont les plus précieuses pour notre entreprise et sont-elles à jour ?

9. Économie des petits boulots

- Offrons-nous des contrats flexibles pour le travail basé sur des projets ?
- Avons-nous un vivier de freelances et de travailleurs de petits boulots avec lesquels nous travaillons régulièrement ?
- Offrons-nous des tarifs et des avantages compétitifs pour les travailleurs de petits boulots ?
- Évaluons-nous régulièrement les performances des travailleurs de petits boulots et leur fournissons-nous des retours ?

10. Package de rémunération attractif

- Nos salaires sont-ils compétitifs par rapport au marché ?
- Offrons-nous des avantages supplémentaires tels que des bonus, des plans de retraite et des avantages extralégaux ?
- Avons-nous une politique de transparence salariale ?
- Effectuons-nous régulièrement des comparaisons salariales pour nous assurer que nous restons attractifs pour les talents ?

Notes