



ÉCOSYSTÈME D'EMBAUCHE

ÉCOSYSTÈME D'EMBAUCHE

Il y a certains éléments clés que vous devez absolument connaître et prendre en compte :

- L'époque où l'on avait l'embarras du choix et des tonnes de candidatures est derrière nous.
- Le comportement des candidats et des candidates a également évolué. Aujourd'hui, ils et elles s'intéressent de plus en plus à la culture et aux valeurs de votre organisation. Vous devez donc ajuster votre approche pour répondre à leurs attentes et nouveaux besoins.

Finalement, chaque fois que vous recrutez, vous devez tenir compte de vos besoins, ceux de l'organisation et ceux des candidats et candidates, parce que la qualité de votre embauche dépendra de la façon dont vous parviendrez à aligner ces éléments.

C'est ce qu'on appelle l'écosystème d'embauche.

L'écosystème d'embauche vous aidera à comprendre qui sont les acteurs et actrices clés, quel est leur rôle et comment ils interagissent ensemble, tout en tenant compte des forces externes et internes qui influencent le succès de vos embauches.

Si l'un de ces éléments n'est pas en place, cela crée des inefficacités et une déconnexion qui mènent souvent à de mauvaises embauches. Si vous ne tenez pas compte des candidats et des candidates, vous risquez de passer à côté des meilleurs profils, car ils ont aujourd'hui l'embarras du choix. Et si vous excluez vos RH ou votre spécialiste en recrutement, vous risquez de commettre des erreurs importantes entraînant des retards et une mauvaise communication autour des politiques de l'organisation.

ÉCOSYSTÈME D'EMBAUCHE

Le graphique de l'écosystème d'embauche décrit les éléments de l'écosystème, les différents rôles des acteurs et actrices clés, ainsi que les forces externes et internes qui peuvent l'influencer, comme les conditions du marché, l'économie, le taux de chômage et la réputation de l'organisation.



Ressources humaines

Le rôle des RH ou de votre spécialiste en recrutement est de vous conseiller et de travailler en partenariat avec vous durant le processus d'embauche. Cela peut inclure :

- La création de la stratégie de recrutement
- Le partage des meilleures pratiques
- Le respect des politiques et lois applicables.

Gestionnaire d'embauche

En tant que gestionnaire, la décision d'embauche vous appartient.

Votre rôle est d'identifier clairement vos besoins et sélectionner les gens qui participeront aux entretiens avec vous afin d'offrir une bonne expérience aux candidats et candidates.

Candidat ou candidate

L'écosystème d'embauche serait incomplet sans le candidat ou la candidate. Malheureusement, c'est un élément souvent négligé.

Les personnes candidates ont le pouvoir ultime d'accepter ou de rejeter votre offre. Elles vous évaluent également en tant qu'employeur potentiel.

ÉCOSYSTÈME D'EMBAUCHE

QUEL TYPE DE GESTIONNAIRE ÊTES-VOUS?



Indifférent



- Ne croit pas que le recrutement fait partie de son travail
- Ne s'implique pas dans le processus de recrutement, n'a pas le temps
- Perd des candidatures en cours du processus
- Il est difficile d'organiser des entrevues et d'obtenir sa rétroaction
- Fait pression sur l'équipe de recrutement pour avoir des CV
- A une longue liste de critères



Partenaire



- A des difficultés de recrutement et veut y travailler
- Comprend l'importance du partenariat avec l'équipe de recrutement
- Suit bien le processus de recrutement
- A une tendance à vouloir embaucher une réplique d'un profil en particulier
- A encore des difficultés à définir ce qu'il ou elle recherche, à donner une rétroaction claire sur les candidatures ou à prendre une décision d'embauche

Tout d'abord, le ou la gestionnaire de type Indifférent. Ce type de gestionnaire d'embauche ne considère pas le recrutement comme une de ses responsabilités, mais plutôt comme une tâche administrative qui relève des spécialistes en recrutement ou des RH. Ce type est donc passif durant le processus, s'implique peu mais ressent tout de même des frustrations face à ses difficultés de recrutement. Pour autant, il ne voit pas la valeur ajoutée de bien planifier le recrutement. Il ne comprend pas l'importance de son rôle.

Le deuxième type de gestionnaire d'embauche est le Partenaire. Il est conscient de la difficulté du marché et des difficultés liées au recrutement et désire travailler en partenariat avec son ou sa spécialiste en recrutement/RH. Il suit le processus de recrutement. Il a en revanche encore certains réflexes qui le freinent dans son recrutement, par exemple un manque de clarté dans la définition de ses besoins ou une tendance à vouloir embaucher une réplique d'un profil en particulier.

ÉCOSYSTÈME D'EMBAUCHE

QUEL TYPE DE GESTIONNAIRE ÊTES-VOUS?



As du recrutement



- Estime que recruter la bonne personne candidate est essentiel à la réussite de son équipe
- Contribue à créer une véritable culture du recrutement
- Dirige le processus d'entrevue
- Aide à trouver des talents, a un bon réseau
- Tient compte des compétences transférables, des profils atypiques et recherche un potentiel plutôt qu'une personne technique
- Offre une excellente expérience candidat

Le dernier type de gestionnaire d'embauche est l'As du recrutement. Il est convaincu qu'embaucher la bonne personne candidate est crucial au succès de son équipe. Il est proactif tout au long du processus autant avec son partenaire RH que les personnes candidates. Il est ouvert à des profils différents, sait reconnaître les compétences transférables et offre une expérience candidat exceptionnelle. Ces As attirent les candidatures qualifiées comme des aimants! Pourquoi?

Parce que les personnes candidates le ressentent évidemment et veulent travailler pour ces gestionnaires. Certains et certaines gestionnaires sont naturellement des As du recrutement mais d'autres devront évoluer dans le modèle de progression. La prise de conscience d'où vous vous situez en tant que gestionnaire d'embauche est le point de départ! Lorsque vous aurez atteint le niveau d'As du recrutement, vous réaliserez l'impact positif que cela peut avoir sur votre succès en tant que gestionnaire d'embauche!