



5 erreurs courantes à éviter



Pour recruter TA perle rare



Recruter aujourd'hui !

Comment éviter ces 5 erreurs courantes afin d'embaucher TA perle rare ?

Le recrutement n'est plus le même que ce qu'il fut jadis. Il a considérablement évolué entre 2020 et aujourd'hui, influencé par les avancées technologiques et les changements dans les attentes des personnes à la recherche d'emploi et le contexte social également.

Ajoutons à cela une pénurie de ces perles rares formées, disponibles, à l'attitude positive et aux comportements souhaités!!! Bref, ce n'est pas toujours évident !

Nous te proposons ces quelques trucs, pratico-pratiques, afin de faciliter ton embauche, de manière AUTONOME pour réussir à **recruter TA perle rare !!**





Erreur #1 : Avoir un processus de recrutement trop long et complexe

Comme le dirait un bon vieux film d'horreur

« VOUS N'ÊTES PAS SEUL ! »

Un processus de recrutement qui s'étend sur une longue période (mais qu'est-ce qu'une longue période au fait ?) peut frustrer les personnes qui appliquent chez vous et les pousser à chercher ailleurs, **PIRE** à accepter une AUTRE offre!! NOOOON!

Qu'est-ce qu'une longue période? C'est bien relatif aujourd'hui!! Surtout quand on considère l'instantanéité des réponses comme une norme avec les textos et les Teams de ce monde.

1 – Définissez clairement le profil recherché : l'analyse des CV sera plus courte et précise

2 – Limitez le nombre d'étapes : minimales svp et on oublie les tests maison non essentiels, les documents en 12 copies à remplir qui rallongent le processus à moins que vous soyez BIG et qu'on s'arrache vos emplois, là vous pouvez vous le permettre !!

3 – Utilisez des outils digitaux pour accélérer le processus : on parle ici de l'IA – Chatbots, cibler les bons réseaux sociaux pour sourcer les candidats potentiels, publier vos offres et renforcer votre marque employeur : ça permet d'accélérer le processus !!

Erreur #2 : Avoir une communication insuffisante avec les candidat.e.s

*Telle une longue route sans fin,
quoi de pire que de ne pas savoir où l'on va?*

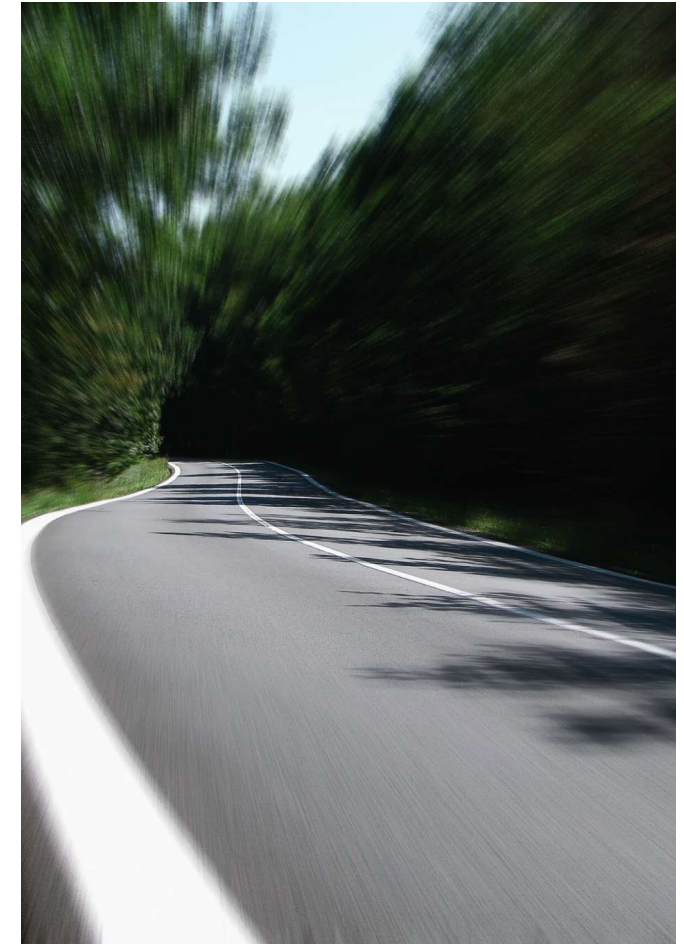
Oui, la vie va vite.

Oui, on ne voit pas passer les journées!!!

Et OUI, on a TELLEMENT autre chose à faire que de « tenir » au courant une personne qui a appliqué sur notre poste! Surtout si elle ne correspond pas au profil recherché...

Par contre, ne pas fournir de feedback ou de mises à jour régulières peut donner une mauvaise image de l'organisation et du sérieux du besoin à combler.

Petits trucs : Assurez-vous de soigner la rédaction des offres d'emploi (pas de fautes), d'accuser réception des candidatures (système automatisé facile avec votre messagerie courriel en plus) et de fournir des retours (constructifs) après les entretiens afin de les aider à savoir si elles ont été choisies ou pas.



Erreur #3 : Perdre de vue la stratégie globale



*Mon père me disait souvent quand j'étais jeune
(et je ne comprenais pas vraiment ce que ça voulait dire!!!)
« On ne peut empêcher un cœur d'aimer ! »*

Et bien : c'est la même chose avec une personne à l'emploi!! Si son souhait c'est de l'avancement professionnel (pas nécessairement hiérarchique), et que vous la maintenez à son poste (parce qu'elle est tellement bonne à cet endroit!!), **elle finira par quitter!!** Recruter sans tenir compte de la stratégie globale de l'organisation peut mener à des embauches inadaptées.

Oui, il y a un besoin ici, maintenant, et précis à combler. MAIS, il est crucial de réfléchir à la manière dont la nouvelle embauche s'intégrera dans la stratégie de croissance et les objectifs de l'organisation. Bref, **son POTENTIEL à grandir chez vous !**

On met tellement d'énergie, d'argent et de temps à former nos nouvelles embauches. Si ce n'est pas encore le cas, considérez la stratégie globale de votre organisation dans vos embauches, il est encore temps de le faire!!

Vous remercieriez mon père !!



Erreur #4 : Ne pas voir le recrutement comme un enjeu marketing

Tel un casse-tête, le recrutement et le marketing s'emboîtent TRÈS bien ensemble.

*C'est ce qu'on appelle le fameux **Marketing RH** !!!*

Le marketing, c'est les confettis qu'on met autour, dedans, dessus et dessous le recrutement pour CAPTER l'attention de la perle rare !!

À l'ère du quasi-plein emploi, il est essentiel de soigner l'image de marque de l'organisation pour attirer les meilleurs talents.

Même si vous vous dites que vous n'avez rien de spécial ou de concurrentiel à offrir mieux vaut le mettre sur son 36 que de le passer sous silence !!

Cela inclut :

- Un **site web attrayant**
- Des démarches sur les réseaux sociaux (**post** avec image et texte qui a du **punch**)
- Une **page de recrutement** bien conçue et **partagée + + +** (réseaux sociaux)
- Un affichage qui **CAPTE l'attention** (pas trop de texte et qui décrit l'essentiel)



Erreur #5 : Attendre passivement les candidatures

*SVP, ne soyez pas **LA PLANTE VERTE** qui attend d'être arrosée !!!*

Il ne suffit pas de publier une offre d'emploi et d'attendre les candidatures. Vous le savez comme moi : les bonnes candidatures ne viendront pas vers vous si vous ne faites pas un tantinet d'effort !!!

Il est important de rechercher **ACTIVEMENT** des personnes qualifiées, par exemple via les réseaux sociaux professionnels, en identifiant des talents chez les concurrents lors de réseautage ou de projets collaboratifs (une fois le projet terminé et en respect des clauses convenues à cet effet entre vous, bien entendu!!) ou mieux, avoir accès à une plate-forme de recrutement qui inclut une banque de CV : simple, accessible et ciblée pour VOTRE besoin!!!

Soignez votre message lorsque vous aborderez ces futurs prospects!!

**Vous n'aurez probablement pas la fameuse 2^e chance
de faire une 1^{ère} bonne impression !!**



Conclusion



Soyez comme ces personnes qui ont **ENFIN** trouvé **LEUR** perle rare!!

Truc #1 : Avoir un processus de recrutement court et efficient

Truc #2 : Avoir une communication suffisante avec les candidat.e.s

Truc #3 : Garder à la vue la stratégie globale (penser au potentiel)

Truc #4 : Voir le recrutement complémentaire au marketing (confettis)

Truc #5 : Aller les chercher vos futurs talents qualifiés, ils vous attendent

En améliorant une à la fois celles qui vous touchent,
vous mettez TOUTES les chances de votre côté!

K  **JIT**
RESSOURCES
HUMAINES





Collaborons

Ensemble, transformons l'ordinaire en
extraordinaire
Au service de votre organisation



KOJIT
RESSOURCES
HUMAINES



J'ai fondé Kojit ressources humaines après plus de 15 ans à diverses expériences en RH dans la PME et la très grande entreprise (d'agente de gestion à responsable d'un service des ressources humaines)



J'ai bâti et structuré 3 départements RH de A à Z
J'ai embauché plus de 10 000 personnes depuis les 20 dernières années et j'ai amélioré le taux de retentions de chacune des organisations pour laquelle j'ai travaillé



1-819-944-9495
info@kojit.ca

www.Kojit.ca