

Auto Diagnostic Processus de recrutement

1. État des lieux de l'existant :

Passons en revue chacune des étapes du processus :



Étape 1 : Analyse du besoin en recrutement

	O	N
Le besoin en recrutement est exprimé par le manager		
Un entretien est réalisé avec le manager pour définir son besoin		
Une réflexion est menée sur l'organisation du service		
L'entreprise s'interroge sur la nécessité du recrutement		
L'inventaire des tâches confiées au collaborateur F/H est réalisé		
La fiche de poste existante est revisitée et modifiée si besoin		
Le profil idéal du futur collaborateur F/H est défini avec le manager		
L'entreprise rédige une fiche persona candidat		
Avant de mettre en place le recrutement, l'entreprise privilégie la mobilité interne		
Une revue des talents en interne est en place		
Score	/10	
Commentaires : 		

Auto Diagnostic Processus de recrutement

Étape 2 : Préparation du recrutement

	O	N
Une fiche descriptive du recrutement est formalisée		
L'entreprise s'interroge sur le mode de recrutement (interne ou externe)		
La fiche de poste est finalisée		
L'annonce offre d'emploi est rédigée à partir de la fiche de poste, de la fiche descriptive du recrutement et des infos entreprise		
L'annonce décrit les qualifications requises, l'expérience souhaitée, les compétences ainsi que les qualités attendues		
L'entreprise dispose de grilles d'autoévaluation des compétences		
Le choix des tests de personnalité est défini		
Un test de préférence comportementale et de motivation est prévu		
Une grille d'évaluation des candidats F/H est formalisé		
Un questionnaire d'entretien d'évaluation commun à tous les candidats est formalisé		
Score	/10	
Commentaires : 		

Étape 3 : Sourcing de candidatures

	O	N
L'entreprise dispose d'une base de candidatures spontanées et de CV évalués		
L'offre d'emploi est multi-diffusée sur les jobboards et sites spécialisés (Apec, Cadremploi, RégionJob, Indeed, Météojob, Neuvoo, LeBoncoin...)		
L'entreprise a accès à plusieurs cvthèque (Apec, Cadremploi, RégionJob, Indeed, Météojob (Apec, Cadremploi, RégionJob, Indeed, Météojob, PoleEmploi...)		
Une personne est dédiée au sourcing de nouveaux talents		
La méthode de recherche booléenne est utilisée pour sélectionner les CV		
L'offre est diffusée sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook...)		
L'offre est communiquée aux écoles spécialisés du métier recherché		
L'annonce est affichée en interne dans l'entreprise		

Auto Diagnostic Processus de recrutement

Les candidatures internes sont favorisées et prises en compte		
La cooptation de candidat est favorisée auprès des collaborateurs de l'entreprise		
Score	/10	
Commentaires :		

Étape 4 : Pré-sélection des CV

	O	N
Une grille de pré-sélection des CV est en place		
Un 1 ^{er} tri des CV est réalisé		
L'entreprise prends contact avec les candidats présélectionnés (tél ou visio)		
La cohérence de la candidature / profil recherché est établie		
Un dossier de candidature à remplir est envoyé aux candidats		
Des éléments complémentaires sont demandés (diplômes, copie bulletin de salaires...)		
Au moins deux références sont demandées au candidat		
Ces références sont vérifiées, avec l'accord du candidat		
Les liens pour réaliser les tests sont envoyés aux candidats présélectionnés		
Les candidats sont convoqués pour leur entretien d'évaluation		
Score	/10	
Commentaires :		

Auto Diagnostic Processus de recrutement

Étape 5 : Évaluation des candidats F/H

	O	N
Un plan d'entretien d'évaluation est formalisé		
Un questionnaire commun à tous les candidats est utilisé par l'évaluateur		
Le résultat des tests réalisés est débriefé avec le candidat F/H		
Les savoir (formation initiale et continue) sont présentés par le candidat F/H		
Les savoir-faire (compétences) sont autoévalués par le candidat F/H		
Les savoir-être (comportements) sont vérifiés par l'évaluateur, à partir du profil de préférences comportementales réalisé		
Les motivations sont vérifiées par l'évaluateur		
Les résultats obtenus dans ses missions sont commentés par le candidat F/H		
Le candidat est invité à présenter les 1ères actions qu'il mettrait en place s'il était retenu		
Une grille de synthèse des entretiens d'évaluation , commune à tous les candidats, est complétée à chaud		
Score	/10	
Commentaires : 		

Étape 6 : Choix final du candidat F/H

	O	N
Un dossier de candidature complet est constitué (Dossier de candidature, CV, lettre de motivation, documents complémentaires, contrôle des références, synthèse d'évaluation)		
La grille de synthèse des évaluations est analysée		
Les critères de recrutement sont repassés en revues pour chaque candidature		
Un scoring est établi pour chaque candidature		
Si nécessaire les contrôles de références sont pris en compte		
Les préférences de comportements sont prises en compte, en cohérence avec l'environnement et le contexte du poste proposé		
L'avis à chaud de l'évaluateur est pris en observé		
Une réunion de choix final du candidat F/H est organisée, en présence de l'évaluateur et du manager N+1		

Auto Diagnostic Processus de recrutement

Si nécessaire, un dernier entretien est réalisé entre le candidat F/H et le manager N+1		
Tous les candidats sont informés de la décision finale		
Score	/10	
Commentaires :		

Étape 7 : Préparation de l'intégration

	O	N
Les déclarations préalables à l'embauche sont réalisées		
Le contrat du futur collaborateur F/H est rédigé		
Un plan d'intégration du collaborateur F/H est préparé		
L'entreprise d'un Livret d'accueil des nouveaux collaborateurs		
Les équipes sont informées à l'avance de l'arrivée du collaborateur F/H		
Un référent est désigné pour accompagner l'intégration du nouvel arrivant F/H		
Un planning d'intégration est établi à l'avance avec le référent et le N+1		
Les accès informatique sont paramétrés à l'avance		
Un poste de travail est affecté pour le nouvel arrivant F/H		
L'entreprise reste en contact étroit avec le candidat F/H durant son préavis		
Score	/10	
Commentaires :		

Auto Diagnostic Processus de recrutement

Étape 8 : Intégration du collaborateur F/H

	O	N
Le collaborateur F/H est accueilli par son manager N+1		
Il ou elle est présenté(e) à l'équipe		
Le tour de l'entreprise est réalisé avec le nouvel arrivant F/H		
Son référent lui est présenté		
Le plan d'intégration est présenté et validé par le nouvel arrivant en présence de son référent		
Un livret d'accueil est remis au nouvel arrivant, avec contrat de travail et fiche de poste		
Un rapport d'étonnement est demandé au nouvel arrivant en fin de 1 ^{ère} semaine		
Un 1 ^{er} bilan d'intégration est réalisé à la fin du 1 ^{er} mois, puis à M+2, M+3 puis M+6		
Un entretien de bilan d'intégration plus formel est réalisé à M+12. Les objectifs sont fixés pour les 12 prochains mois ainsi qu'un plan de montée en compétences		
Un indicateur de taux de réussite des recrutements est en place (Exemple : Nb de présents au bout de N mois / nb d'embauchés il y a N mois)		
Score	/10	
Commentaires :		

Auto Diagnostic Processus de recrutement

2. Scoring :

Évaluons un % de conformité par rapport aux bonnes pratiques et exigences du secteur.

Étape du processus de recrutement	Score
Analyse du besoin en recrutement	
Préparation du recrutement	
Sourcing de candidature	
Pré-sélection des candidats F/H	
Évaluation des candidats F/H	
Choix final du futur collaborateur F/H	
Préparation de l'intégration du collaborateur F/H	
Intégration du collaborateur F/H	

3. Préconisations d'actions d'amélioration :

Nos quelques pistes d'actions correctives sur des outils et méthodes à mettre en place.

Analyse du besoin en recrutement
Préparation du recrutement
Sourcing de candidature

Auto Diagnostic Processus de recrutement

Pré-sélection des candidats F/H
Évaluation des candidats F/H
Choix final du futur collaborateur F/H
Préparation de l'intégration du collaborateur F/H
Intégration du collaborateur F/H

Ce diagnostic pourra être suivi d'un accompagnement à la mise en œuvre d'un plan d'actions.