Et si les candidats malheureux, eux-aussi, gardaient un bon souvenir de votre entreprise ?

Valoriser son personnel est une clé essentielle pour une stratégie «marque employeur» réussie. Mais il est possible d'aller au-delà ! Valoriser «l'expérience-candidat» est un bel atout : bien accompagné dès la prise de connaissance de l'entreprise, même un candidat non retenu peut devenir un ambassadeur de votre marque-employeur.

Le travail débute dès le début des processus de recrutement. Quel que soit le stade de recrutement et la décision de la clinique, il est indispensable de répondre à toutes les candidatures.

Un refus se formule avec honnêteté et respect. Une réponse jugée irrespectueuse ou une absence totale de réponse, ne donnera évidemment aucune envie à un candidat de se représenter ou de recommander une prochaine annonce à ses connaissances.

De façon plus générale, il est habile, pour identifier ce qui peut être amélioré dans le processus de recrutement, de se mettre pour chaque étape, à la place du candidat. Un discours préparé et soigné, dès le premier contact verbal, facilite la suite.

Le déroulé du recrutement peut être expliqué clairement d'emblée, de même que la question de la rémunération, principal sujet encore tabou dans la profession. Cela évite les non-dits qui peuvent altérer la qualité des entretiens ou créer des déceptions par la suite.

Intégrer les salariés dans le processus de recrutement améliore remarquablement l'expérience candidat, que ce soit pour la rédaction de l'annonce, la recherche ou le démarchage d'un candidat (pour lesquels les réseaux de salariés sont très efficaces).

Il est habile de se mettre à la place du candidat.

Présenter les salariés dès le premier entretien physique est très apprécié et montre que l'entreprise n'a rien à cacher. Il est même possible d'aller plus loin en programmant un temps d'échange privé entre le candidat et un salarié dont le travail et l'état d'esprit est apprécié dans la structure. Le candidat peut poser des questions supplémentaires et se rassurer sur ce qui lui a été promis. De surcroît, le salarié auquel est accordé cette confiance est valorisé.

Le cas échéant, interroger un candidat sur les raisons pour lesquelles il a refusé une proposition de poste est toujours constructif. Il permettra à la clinique d'identifier si le refus provient d'une motivation individuelle ou si les attentes générales des candidats n'ont pas été bien identifiées. Dans ce cas, il sera nécessaire de se remettre en question.

Le dernier point à ne pas négliger en cas de recrutement est d'accompagner et d'assurer l'intégration du nouveau collaborateur au sein de l'équipe en place. La tâche est facilitée par une préparation des premières journées : présentation des équipes et des locaux, accompagnement, présentation des méthodes de travail, des us et coutumes des process en place dans la structure… Une personne bien acceptée renforce à terme la cohésion de

l'équipe.

Gautier Jacquinet
Chargé de missions junior chez Coveto

Cet article est accessible par cette URL : http://www.coveto.fr/article-et-si-les-candidats-malheureux--eux-aussi--gardaient-un-bon-souvenir-de-votre-entreprise---1831-249.html