Expérience candidat

Reflet de la culture organisationnelle

5 Accueil et intégration

- Fin de l'expérience candidat et début de l'expérience employé (importance de donner une excellente impression).
- Le candidat se sent chaleureusement accueilli et ses premières semaines de travail sont bien planifiées.
- Le candidat se sent épaulé dans son nouveau poste et vous vous assurez de faire le suivi de ses apprentissages.

4 Processus de sélection

- Le candidat a une première impression positive de votre organisation lors de l'entrevue téléphonique.
- L'entrevue en personne est structurée et vous posez des questions pertinentes au candidat afin de mieux le connaître.
- Le candidat est informé du délai de processus entre chaque étape et vous l'informez rapidement de votre décision avant de confirmer l'embauche par écrit.

3 Dépôt de la candidature

- Le candidat a facilement accès à la page carrière de votre organisation.
- Le processus d'envoi de sa candidature (CV et lettre de présentation) est clair et rapide.
- Il reçoit un accusé réception à la suite de l'envoi de sa candidature.

2 Prise de connaissance de l'offre d'emploi

- Vous avez élaboré une offre d'emploi de qualité (esthétique, qualité de la langue, ton utilisé, etc.) et vous l'avez diffusée sur les plateformes appropriées.
- Le candidat est au fait du profil de poste et des compétences que vous recherchez.
- Il connaît le contexte de votre organisation et les avantages de venir y travailler.

1 Démonstration de l'intérêt envers l'employeur

- Le candidat prend connaissance de votre organisation et de votre marque employeur.
- Il s'informe de votre réputation (présence sur les réseaux sociaux, références et bouche à oreille, etc.).
- Il valide si votre identité en tant qu'organisation colle à ses propres valeurs.