

EVALUATION DE L'EXPERIENCE CANDIDAT CHEZ CTG

Company name : CTG LUXEMBOURG P.S.F.

Activity sector : Autres activités de services

Company category : Grande Entreprise

Description of the action

Chaque candidat reçu en entretien chez CTG par les recruteurs se voit soumettre un questionnaire sur son expérience en tant que candidat.

Le candidat répond de manière anonyme, l'enquête est ensuite traitée par un comité qui a été créé en 2017, qui se nomme le Life @ CTG.

L'objectif est de contribuer à améliorer le processus de recrutement, à s'assurer que chaque candidat soit satisfait de la façon dont il est accueilli, dont est traitée sa candidature (partialité, délais etc)....

Context

Le marché du recrutement IT Luxembourgeois est extrêmement tendu.

S'assurer que chaque candidat est satisfait de sa relation avec CTG fait partie de nos préoccupations majeures.

Cela nous permet également de valider que chaque candidat est traité de manière équitable et professionnelle.

Approach

Lors de la clôture de chaque dossier candidat, que ce soit dans le cadre d'un recrutement ou dans le cadre d'un rejet de candidature suite à un entretien avec un recruteur ou suite à l'entretien technique, le candidat reçoit un email l'invitant à compléter une enquête de satisfaction.

Il s'agit d'un lien web, et l'enquête est donc complétée de manière anonyme.

Les résultats sont analysés de manière récurrente à chaque comité.

Ils ont été présentés au management, en comité de direction.

Objectives

CTG s'assure ainsi d'un process de recrutement équitable et en perpetuelle amélioration.

Les candidats sont sensibilisés, ainsi que le management à la partialité indispensable d'un processus de recrutement.

Impact

Le process est très bien accueilli par les candidats, ils sont très positifs sur le sujet.

Ils savent que leur candidature va être traitée de manière partielle et qu'ils pourront exprimer leurs idées d'amélioration par la suite du process de manière transparente.

« To do »

- Impliquer le management
- Construire le questionnaire avec des personnes expérimentées en gestion de la relation candidats
- Effectuer un suivi de l'envoi des questionnaires de manière à mesurer le taux de retour
- Analyser les retours

« Not to do »

- Ne pas se remettre en question
- Ne pas accepter la critique constructive
- Ne pas transcrire les retours en pratiques concrètes