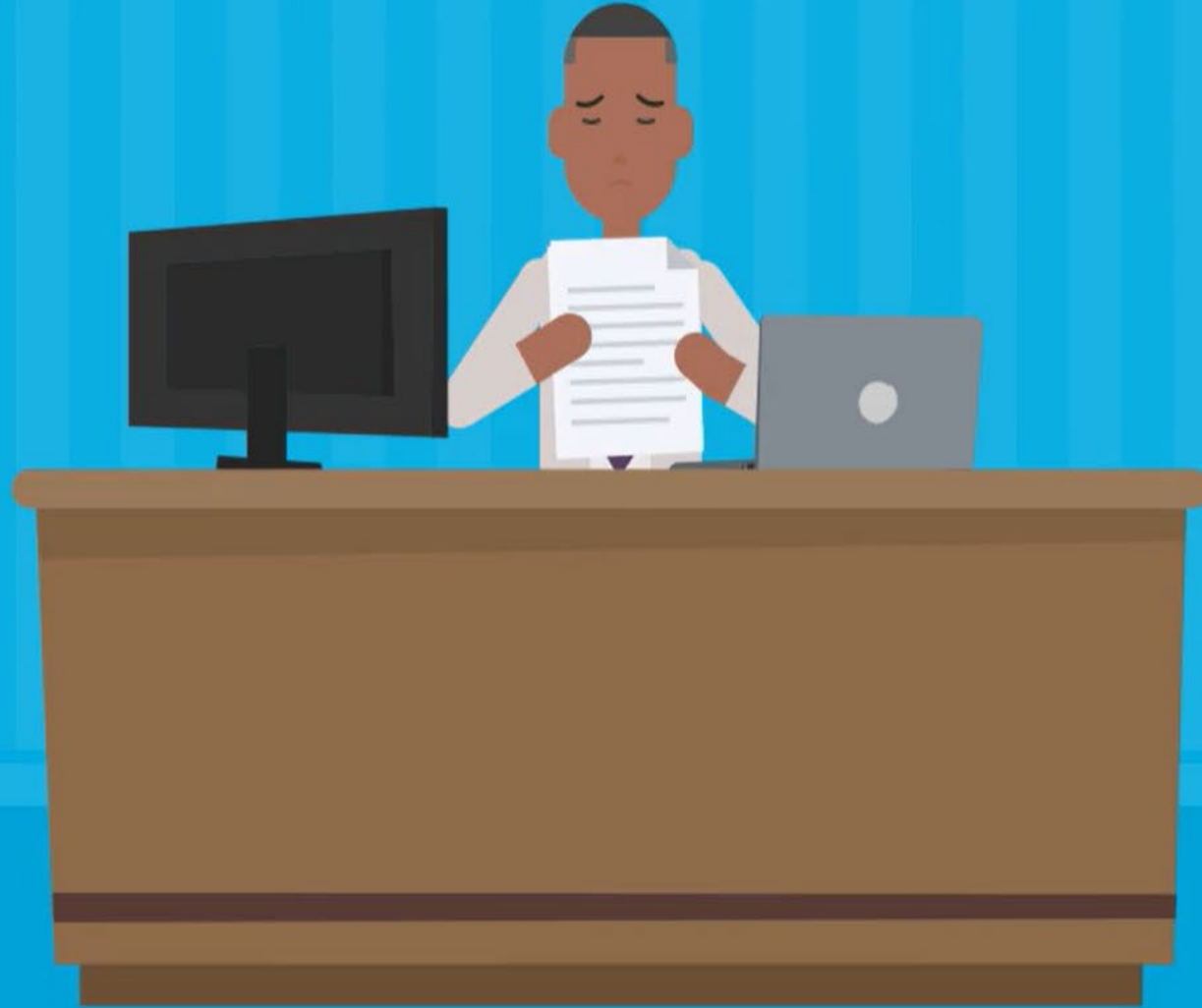


RIGHT *choice* SYSTEM

Expérience du recrutement

Le rapport SuccessPredictor de mon candidat indique
qu'il a obtenu un mauvais score à cause de son
« expérience du recrutement ».





Faut-il
comprendre
que son faible
score serait...
de **MA** faute?

Non, pas du tout. Ne
vous inquiétez pas.
Laissez-nous plutôt
vous expliquer.





« L'expérience du recrutement » fait référence aux modalités et aux circonstances entourant la connaissance du secteur d'activité et la découverte du poste en particulier.

Les candidats sont invités à répondre à plusieurs questions qui permettent d'explorer leur expérience avec des professionnels du secteur des services financiers.



Les candidats sont également interrogés sur la façon dont ils ont découvert l'occasion professionnelle dont il est question.

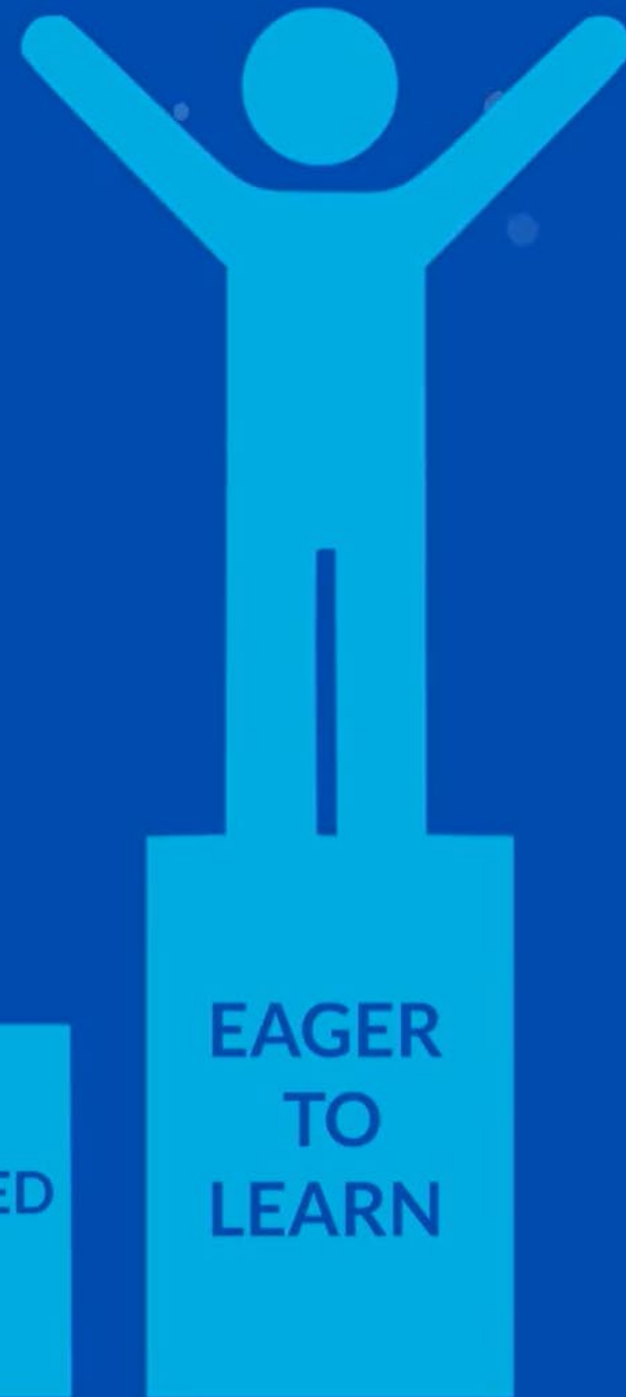


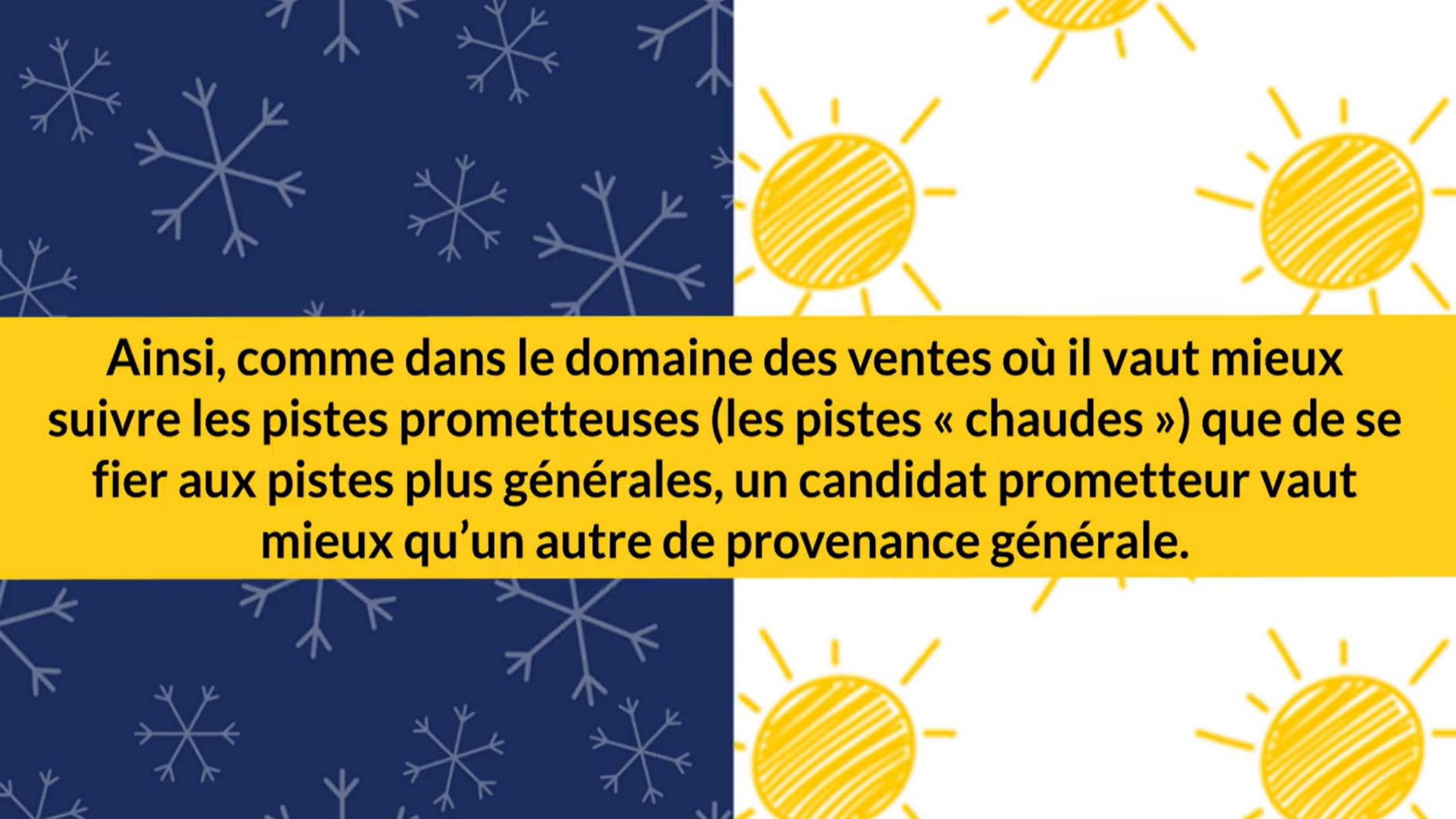
Les candidats qui connaissent le milieu, qui s'y intéressent et qui veulent en savoir plus s'en sortent mieux que les candidats en provenance d'Internet, de plateformes de médias sociaux ou d'autres sources dites « froides », ou moins prometteuses. C'est une donnée statistique.

INFORMED

INTERESTED

EAGER
TO
LEARN





Ainsi, comme dans le domaine des ventes où il vaut mieux suivre les pistes prometteuses (les pistes « chaudes ») que de se fier aux pistes plus générales, un candidat prometteur vaut mieux qu'un autre de provenance générale.



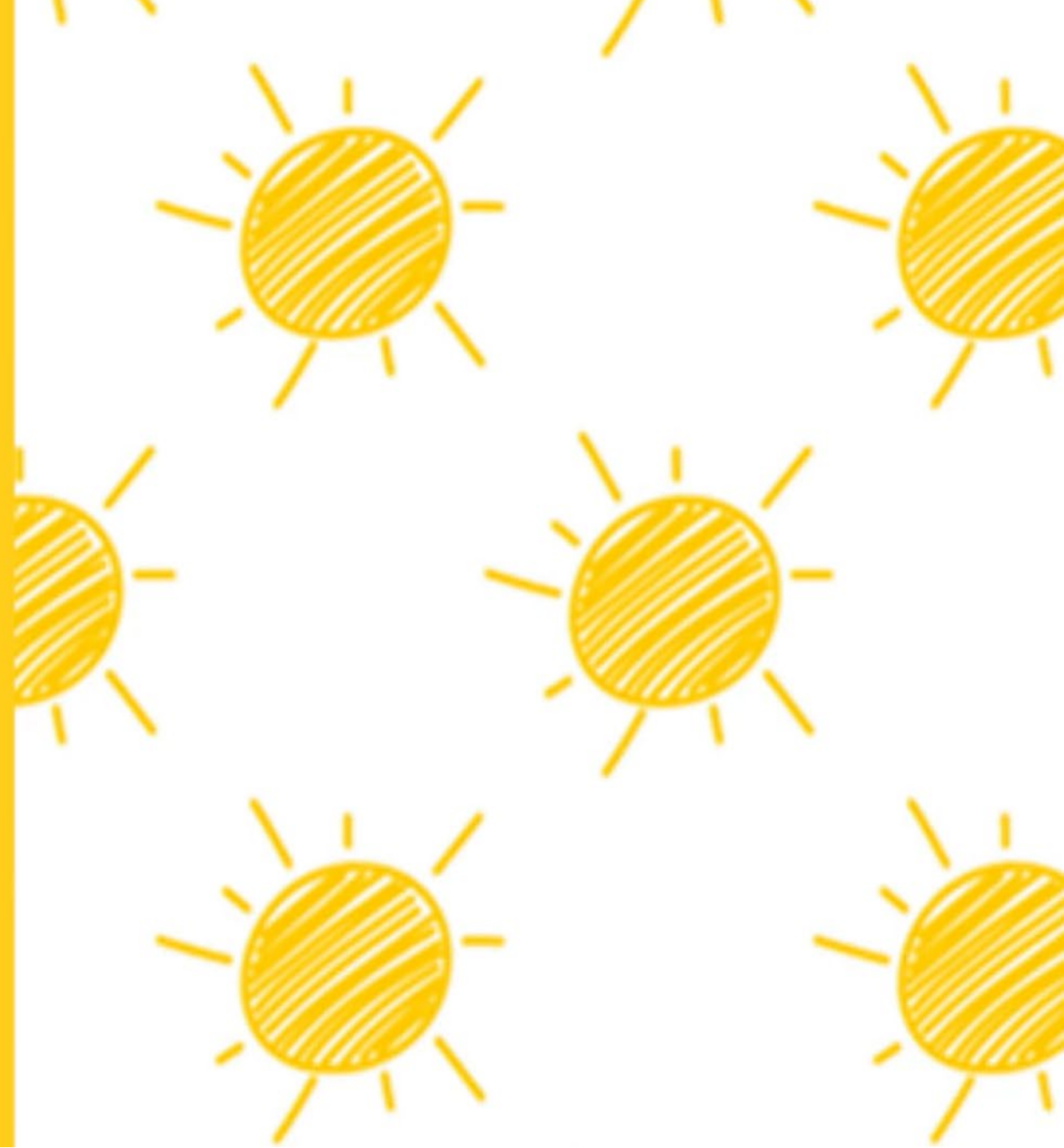
Un candidat idéal peut être recruté par
quelqu'un avec qui il a un lien direct ou
encore par l'intermédiaire d'une
connaissance dans le secteur.



Statistiquement, les candidats recommandés s'en sortent mieux que ceux qui se présentent comme étant à la recherche d'un emploi.



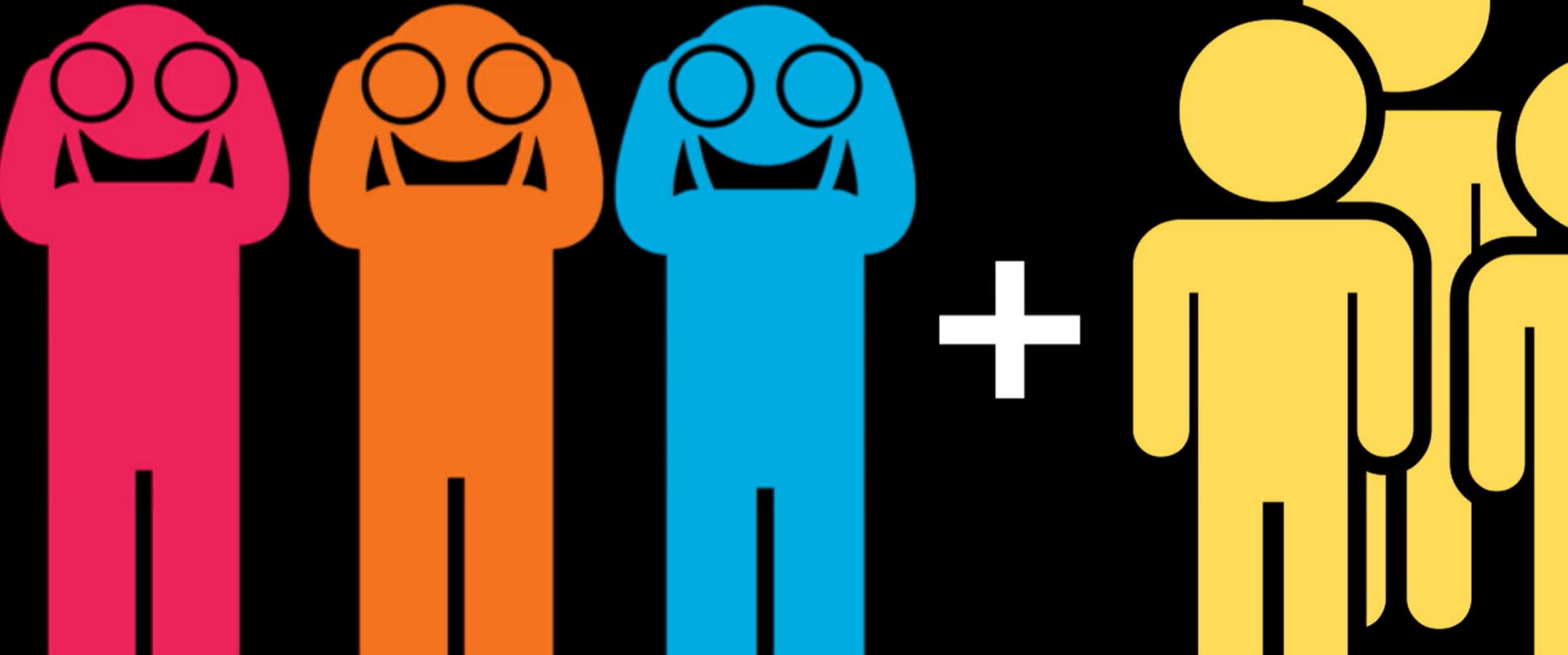
**Comment faire
alors pour
trouver
davantage de
candidats
prometteurs?**





**Demandez aux
membres de votre
équipe et à votre
personnel d'être à
l'affût des bonnes
candidatures.**

Ont-ils rencontré quelqu'un récemment qui, selon eux, pourrait être un atout pour votre équipe?



Le cas échéant, parlez un peu de ce que fait votre équipe et de ce que les membres aiment de ce travail.

Puis demandez à cette personne si elle souhaite passer vous voir sur place et en savoir plus sur cette occasion professionnelle.



Pour en savoir plus sur le recrutement, consultez la section Recruiting & Selection Insights (éclairage sur le recrutement et le choix des candidats) [de la bibliothèque de ressources RightChoice.](#)

RIGHT *choice* SYSTEM