

Acquisition stratégique du talent : Un incontournable pour assurer votre réussite

« Les entreprises qui auront appris à dénicher et à retenir les meilleurs talents auront un net avantage dans les prochaines années. »

-Harvard Business Review

Les réseaux sociaux et les sites Internet d'affichage de postes ont gagné en popularité au cours des dernières années. Il suffit de penser entre autres à Facebook, LinkedIn et Jobboom.

À cause de leur visibilité, il est aisé de penser que ces outils peuvent remplacer la fonction recrutement au sein d'un service des ressources humaines ou même le recours à un spécialiste du recrutement.

Bien sûr, ces nouvelles technologies proposent un éventail plus large aux utilisateurs.

Mais, est-ce que ces candidatures répondent vraiment à vos besoins? Devez-vous vous en contenter et embaucher une personne qui répond à peu près au profil que vous recherchez?

Comment joindre ceux qui ne sont pas actuellement à la recherche d'un nouveau défi? Ceux qui n'ont même pas pensé à changer d'emploi?

Les coûts associés à une erreur de recrutement, que ce soit en perte de productivité, de profit ou de réputation sont énormes.

Nous abordons les nouvelles réalités du recrutement dans cet Opinion et tentons de voir comment réussir ce « mariage » parfait.

N'hésitez pas à nous faire part de vos questionnements et commentaires.

Bonne lecture!

Richard Matte, M. Ps., CRHA
Psychologue industriel et de la santé

Définir le profil du cadre dont j'ai réellement besoin

Voici quelques points à considérer dans l'identification ou l'établissement d'un profil réaliste :

- Avez-vous besoin de pourvoir ce poste? Oui : c'est un poste stratégique au sein de l'entreprise ou c'est une compétence rare sur le marché. Si le poste à pourvoir ne correspond à aucune de ces deux catégories, vous pouvez sans doute attendre un peu.
- Vos attentes sont-elles réalistes? Les critères listés dans le profil doivent se retrouver sur le marché de l'emploi.

- Comment votre entreprise se situe-t-elle sur le marché? Au 1^{er} ou au 20^e rang? Si votre entreprise se situe au 20^e rang, il faudra être stratégique et possiblement demander l'aide de spécialistes du recrutement pour attirer les candidats qui travaillent pour l'entreprise N° 1.
- Votre budget vous permet-il d'attirer le meilleur candidat sur le marché? Êtes-vous réellement compétitif et tenez-vous compte de la prime à payer pour attirer un performant?

Nous pourrions penser qu'il est facile

de cerner nos besoins, mais ce n'est pas si simple.

Quelquefois, l'aide d'une firme externe peut être inestimable pour prendre un certain recul, offrir une meilleure perspective et surtout avoir une mesure étalon.

Trouver les personnes potentielles

Avec l'arrivée d'Internet, des réseaux sociaux et des sites d'emploi spécialisés, il est devenu facile et relativement simple pour les employeurs d'afficher leurs postes et d'intéresser des candidats.

Cet affichage rejoint les chercheurs actifs, soit ceux qui épluchent les journaux et les sites Internet à la recherche d'un poste. Il est important de rejoindre également les chercheurs passifs, c'est-à-dire ceux qui sont ouverts à explorer de nouvelles opportunités, mais n'ont pas le temps de fouiller tous les sites et, enfin, les candidats qui ne savent pas encore qu'ils pourraient être intéressés par un nouveau poste ou qu'ils pourraient être plus heureux et comblés ailleurs.

Notre expérience nous a démontré que le candidat idéal se retrouve souvent dans cette

catégorie; il nous est souvent recommandé lors des appels placés dans la réalisation d'un mandat. Le bouche à oreille jumelé à l'expérience et au doigté du recruteur demeurent encore de nos jours les outils les plus efficaces, non pas pour trouver un candidat, mais pour trouver LE candidat.

Le rôle du recruteur est de faire équipe avec le client afin de faire rayonner son entreprise (c'est en même temps une campagne de publicité à son avantage, ou l'opportunité de redorer son blason si sa réputation a été quelque peu entachée dans le milieu) et de sonder le marché pour dénicher le candidat idéal.

Sa connaissance du marché de même que son large réseau lui permettent de contacter les candidats en recherche passive ainsi que ceux qui pourraient se

montrer intéressés par le poste sans être aucunement à la recherche.

Trouver le candidat alliant le talent et les habiletés, l'expérience et la personnalité pour atteindre les objectifs corporatifs est un défi délicat auquel un recruteur spécialisé a l'habitude de faire face.

Au-delà de l'identification de candidats potentiels, les spécialistes en recherche de cadres évaluent et conseillent les candidats afin que ces derniers ne se fassent pas « vendre » un poste, mais qu'ils choisissent volontairement et en toute connaissance de cause de se joindre à la nouvelle équipe.

Les avantages du recruteur professionnel

Voici certains avantages de travailler en partenariat avec un recruteur :

Objectivité : le candidat voit que le processus de recrutement ne sera pas biaisé par des politiques internes ou des sentiments personnels.

Crédibilité : il est souvent plus facile pour un intermédiaire de présenter un poste; le recruteur est perçu comme étant neutre dans le dossier.

Confidentialité : la recherche peut être menée sans mentionner le nom de l'entreprise qui embauche.

Approche professionnelle : un recrutement bien fait augmente la visibilité du client dans le marché.

Stratégie : en contactant directement la concurrence, l'entreprise peut se retrouver dans une situation précaire vis-à-vis de ce concurrent.

Confiance : un employé travaillant pour la concurrence s'ouvre davantage à un intermédiaire; il est plus facile de connaître sa satisfaction au plan de sa carrière et de son patron, son salaire, etc.

Cohérence : tous les candidats sont rencontrés par le même professionnel et évalués selon les critères préétablis.

Rapidité : le fossé se creuse avec les baby-boomers qui partiront bientôt à la retraite. Les gens sont très occupés et ne veulent pas perdre de temps.

Contribuer à ce que les candidats vous choisissent

Lors de sa conversation avec un candidat, le recruteur établit une relation de confiance avec celui-ci, s'intéressant à l'individu, à sa carrière et à ses objectifs. Cela lui permet d'évaluer et de mieux prédire l'adéquation avec le poste à pourvoir, le profil recherché, le style de l'entreprise, etc.

C'est toujours le candidat qui choisit de poursuivre dans le dossier. Et c'est un détail très important, car lorsque l'on

décide de « vendre » un poste et de pousser le candidat à l'accepter, il y a de fortes chances pour qu'il quitte l'entreprise peu de temps après son entrée en fonction.

N'oublions pas que pour un candidat, un changement d'emploi, c'est toujours un changement important dans sa vie.



MATTE Groupe conseil
RECHERCHE DE CADRES ET COACHING

Téléphone : 514 848-1008
Télécopieur : 514 848-9157
admin@matteic.com

Membre de



Les articles sont de nature générale et ne sauraient constituer des conseils. Tous droits réservés. Reproduction permise avec citation de la source.

Pour en savoir plus

- sur nos services : www.matteic.com

- suggestion de lecture :

Finding & Keeping the Best People, Harvard Business Review, 2011
(compilation de textes d'experts, en anglais)