

Compétition
féroce des
organisations
pour
l'embauche...

Parité offre -
demande
d'emploi...

Nouveau fit
Candidat—
Entreprise

Comment s'y
retrouver pour
faire de son
recrutement
un succès?

Un aperçu de notre
prochain bulletin en
page 2

Le recrutement... tout sauf un jeu d'enfant!

Il va sans dire que le monde du travail a subi d'importantes **transformations**, tant **au niveau des pratiques** que des **valeurs de l'emploi**. Et ces changements se répercutent de façon de plus en plus marquée sur le processus de recrutement ! Pensons à la conciliation travail-famille qui demande des emplois plus flexibles, des valeurs d'entreprises particulières. L'importance d'un bon recrutement a donc pris tout son sens au cours des dernières années, **puisque une défaillance de cette fonction peut entraîner des pertes considérables** en temps, en argent et en personnel. Et pourtant, on se retrouve à une époque où les taux de roulement sont parmi les plus élevés jamais observés ! Dans un tel environnement, quels sont les enjeux de l'emploi au sein de votre entreprise ? Quelles sont les tendances actuelles du recrutement ?

Bien comprendre les enjeux de l'emploi:

◆ **Taux de roulement:** Évoluer pendant des décennies au sein de la même entreprise fait maintenant partie de l'histoire ancienne ! Comme le mentionne le sondage de l'ORHRI, **plus de 50% des travailleurs Québécois** qualifiaient le taux de roulement de leur organisation comme étant très élevé. Les principales raisons justifiant ce taux sont les **perspectives d'avancement, le climat de travail ou la reconnaissance**.



◆ **Capacité de rétention :** Il ne s'agit pas seulement de s'afficher bon employeur, ou de mentionner des possibilités d'avancement... pour conserver son personnel-clé et demeurer compétitif dans l'attrait de la main-d'œuvre, **il faut remplir ses promesses !**

◆ **Caractéristiques démographiques:** Nous faisons face à un vieillissement de la population qui hausse la moyenne d'âge du personnel clé et soulève des enjeux importants, tels que la relève, le partage des connaissances et de l'expérience, etc. Par ailleurs, les jeunes travailleurs sont globalement plus instruits et peuvent être plus exigeantes au niveau de l'offre d'emploi qu'ils désirent.

IL NE SUFFIT PLUS D'OFFRIR UN MEILLEUR SALAIRE... LES EMPLOYÉS VEULENT PLUS!

◆ **Égalité offre-demande :** Avant la perte de terrain causée par la crise financière, **les dernières années étaient marquées par des sommets du taux d'emploi**, alors que l'Institut de la Statistique du Québec affirmait que **2008 avait battu un record** historique de 1976. La population vieillissante rend possible une future parité offre-demande, ce qui renforce les besoins d'un bon recrutement!

IL FAUT SE DISTINGUER EN TANT QU'EMPLOYEUR!

◆ **Options de recherches choisies :** Plusieurs solutions de recherches s'offrent à vous, particulièrement avec la popularité des sites de recherches et d'affichage d'emploi. Mais en faisant appel à l'affichage sur Internet, on peut se retrouver avec une multitude de CV à parcourir, **beaucoup de temps investi pour très peu de candidats qualifiés**. De plus, une telle publication demeure très impersonnelle et, dans le cas d'un poste très spécialisé ou très sénior, il y a fort à parier que l'offre demeurera sans réponse !

D'autres options de recherches s'offrent à vous : procéder à un affichage dans des revues spécialisées pour la main-d'œuvre ciblée, un affichage dans les quotidiens ou même à l'interne, ou faire appel à une expertise externe tel qu'un cabinet de recrutement professionnel.

Que devient le recrutement dans tout ça?

Pour faire face au marché de l'emploi actuel, il importe de bien connaître les enjeux, mais plus encore d'avoir un processus de recrutement défini et soutenu. **Et cela va au-delà du repérage de la perle rare qu'il vous faut !**

◆ Il faut tout d'abord **BIEN DÉFINIR LE PROFIL DU CANDIDAT RECHERCHÉ**, en considérant les besoins de l'entreprise, qui sont constamment en évolution. Les méthodes d'affichage de postes et de description de tâches doivent être constamment modifiées pour refléter davantage **les valeurs de l'entreprise, les possibilités d'avancement**, ainsi que tout ce qui rend **l'offre distinctive**.

La tendance est dans **l'éloignement des portraits types**, pour mettre l'emphase sur la concordance entre ce que représente le candidat et ce que veut représenter l'entreprise. On mise donc **davantage sur le «fit»** (personnalité, mode de travail, etc.), par opposition aux connaissances ou la formation.

◆ Avec toutes les options de recherches présentées, il importe de **BIEN DÉFINIR SA STRATÉGIE ET SON MODE DE RECHERCHE**, afin de maximiser les résultats pour minimiser les efforts et les coûts.

Il apparaît alors que la sélection de candidats demande une forte expertise en recrutement. C'est pourquoi plusieurs entreprises font appel à des cabinets de professionnels pour réaliser cette tâche complexe .



Avantages d'un cabinet de recrutement:

Peuvent contacter des personnes déjà à l'emploi; élargissent le bassin de candidats

Présélection des candidats; vous investissez moins de temps pour ne rencontrer que les meilleurs!

Prix ne varie pas dans le temps, versus une recherche qui s'éternise...

Avis objectif des candidats — évite la subjectivité du manager

Garanties offertes

Pour vous abonner ou vous désabonner de ce bulletin trimestriel
info@ssasolutions.com

Pourquoi considérer un cabinet en recrutement ?

Pour améliorer la stratégie et les résultats :

- Pour palier à un manque de ressources RH dans une PME ;
- Pour un poste très spécialisé, ou pour lequel la recherche est infructueuse depuis un certain temps ;
- Pour conserver la confidentialité de l'opportunité d'emploi ;
- Pour accroître l'objectivité de la recherche.

Pour faciliter l'accès à des références de candidats : Une nouvelle tendance est de faire appel aux cabinets pour l'obtention d'une liste de références de candidats potentiels, augmentant ainsi la rapidité de votre recrutement.

Quelle que soit votre motivation, SSA Solutions sera en mesure de répondre à toutes vos attentes et de trouver le candidat rêvé pour votre organisation.

- ◆ La suite du recrutement est **LA MATÉRIALISATION DE L'ENTENTE** entre le candidat et votre organisation. Sur ce point, la parité offre-demande, le haut taux de roulement et les exigences des candidats ont une forte influence sur les tendances du marché. **L'image de l'entreprise** est alors très importante: il faut afficher clairement ses valeurs et ses façons de faire, tout en se **distinguant** des autres employeurs. On peut penser à une bonne conciliation travail-famille, à de fortes valeurs d'entreprise, ou à de rapides possibilités d'avancement.
- ◆ **L'INTÉGRATION** du candidat est également très importante, car le meilleur employé recruté ne donnera pas les résultats escomptés sans cette période cruciale! Il faut considérer un **délai d'intégration variant de 3 à 6 mois**. Il est important **d'investir le temps et l'argent** pour une intégration réussie et c'est dans ce contexte que SSA Solutions offre différentes options pour optimiser cette étape cruciale du processus.

Deux produits sont principalement visés par ce volet. Dans un premier temps, SSA Solutions vous offre la **Journée Leadership**, qui permet à votre nouveau leader une **intégration accélérée au sein de sa nouvelle équipe** (connaissance plus approfondie et rapide de l'équipe et du mode de gestion). De plus, pour optimiser l'arrivée d'un nouveau collaborateur avec un **suivi plus personnalisé, réparti dans le temps, et adapté à vos besoins**, nous vous offrons le **service de coaching en gestion**. Cela peut s'avérer une solution optimale pour atteindre une vitesse de croisière plus rapidement, dans un contexte où le gestionnaire responsable doit composer avec un environnement de plus en plus exigeant où le temps est un enjeu important.

- ◆ Enfin, accordez une attention particulière à **LA RÉTENTION ET LA FIDÉLISATION** des ressources, afin de contrer un haut taux de roulement. Mentionnons à ce sujet que les principales justifications des départs plus nombreux au cours des dernières années sont les **perspectives d'avancement, le climat de travail ou la reconnaissance...** ce sont donc les éléments sur lesquels miser!

Le recrutement est donc devenu une tâche à la fois complexe et cruciale pour assurer l'avenir de l'entreprise. En fait, le succès futur dépend de votre capacité à positionner la bonne personne au bon endroit... **mais encore faut-il mettre la main sur cette bonne personne!**



Notre prochain bulletin: SOS Leadership

Les organisations d'aujourd'hui sont beaucoup plus souples, plus ouvertes à l'autonomie de leur personnel clé. En effet, la plupart des entreprises actuelles optent pour des modèles hiérarchiques moins structurés, déléguant plus de liberté ou de responsabilité aux employés eux-mêmes dans leur décisions ou leur gestion.

Mais il n'est pas nécessairement donné à tous de bien évoluer dans ce nouveau modèle... c'est-à-dire qu'il faut pour cela être soi-même un leader, pouvoir donner une ligne de conduite

à ses actions, etc. Paradoxalement, il apparaît également que les organisations sont en manque de leaders!

Comment les reconnaître dans votre organisation, comment former des employés à développer leur leadership, et comment adapter votre modèle d'entreprise et de gestion à cette nouvelle réalité? Nous tenterons de répondre à toutes ces questions d'actualité lors de notre prochain bulletin qui sera diffusé le 25 novembre prochain.



Un partenaire de choix
Pour des solutions globales clés en main

INFO-FLASH

Refonte de nos outils médiatiques pour mieux servir notre clientèle et refléter nos capacités accrues.

Notre **nouveau site Web** apparaîtra en octobre prochain et le **nouveau bulletin Info-solutions**, en novembre. **Surveillez courrier et courriel en octobre pour en savoir davantage.**

Pour nous joindre: 500 Place d'Armes, bureau 2900, Montréal, QC, H2Y 2W2
Tel: 514-288-6388 www.ssasolutions.com