

CONSEILS AUX ENTREPRENEURS

ÉDITION – Numéro 5

- Diffusé le 7 mai 2020 à 16 h 45 -



DÉCONFINEMENT ET RECRUTEMENT DE TALENTS? NE SOYEZ PAS PRIS AU DÉPOURVU!

Selon notre gouvernement, le redémarrage de l'économie se fera de façon progressive, et on ne peut s'attendre à un retour à la normale avant 2021. Cette crise redéfinira définitivement la place des salariés sur le marché de l'emploi. Certains retourneront en poste pendant que d'autres prendront un nouveau départ. Les entreprises devront revoir leurs besoins en effectifs, et certains envisageront des ressources ponctuelles pour répondre à des besoins évolutifs.

À l'aube du déconfinement, on sent nettement la volonté des entreprises à se préparer.

COMMENT ÊTRE PRÊT À FAIRE FACE À DU ROULEMENT DE PERSONNEL?

1. Assurez-vous de faire un bilan de vos effectifs et des compétences nécessaires.

Le déconfinement et le travail à distance, s'il celui-ci est maintenu, apportent des changements dans l'organisation du travail. Certains employés seront même retenus à la maison en raison du contexte familial ou pour des raisons de santé précaire. D'autres seront déstabilisés par les changements ou les nouvelles tâches à abattre (ex. : employés comptables impliqués dans les démarches de réclamation des subventions gouvernementales en appui aux entreprises) et choisiront de changer d'emploi.

La période de déconfinement et de relance peut vous causer des besoins en ressources sur une base temporaire ou permanente. Connaître vos besoins à court et à plus long terme est nécessaire dans une stratégie d'embauche, et l'étape de définition du profil recherché est prioritaire.

2. Ne prenez pas pour acquis que le marché du recrutement sera à votre avantage

On aurait tendance à croire qu'il est plus aisé d'embaucher des ressources actuellement vu le taux de chômage plus élevé. Sachez qu'il est vrai que notre service d'acquisition de talents reçoit plus de candidatures qu'en temps normal, cependant les candidats demeurent prudents et s'avèrent plus sélectifs qu'à l'habitude, recherchant à la fois la sécurité d'emploi et un clair arrimage entre leurs valeurs personnelles et celles de leur employeur.

MALLETTE

Avec vous, là où ça compte

Plusieurs des candidats toujours en emploi nous partagent ouvertement leurs inquiétudes face au maintien de leur poste ou aux changements qui augurent, certains doivent faire le deuil de leur équipe de travail à la suite d'une mise à pied, et d'autres songent à prendre un nouveau départ.

Bref, plusieurs sont en réflexion concernant leur avenir professionnel, sans pour autant oser.

3. Soignez l'expérience employé, vos ambassadeurs pour favoriser les chances de réussite de vos processus d'embauche!

La crise actuelle redéfinit la place qu'occupe l'aspect professionnel dans la vie de l'employé et à l'inverse, l'entreprise reconnaît la valeur de l'employé au sein de son organisation. Tous prennent conscience de leurs valeurs profondes; les candidats interpellés par nos recruteurs nous confient vouloir donner un sens à leur vie, vouloir aider les autres ou faire une différence.

Vos employés, tout comme les candidats que vous considérerez embaucher, ont donc besoin de sentir une cohérence entre leurs valeurs et celles de l'entreprise. Les salariés s'attendent par ailleurs tous à la transparence de la part de l'employeur en ces temps d'incertitude; la communication entre les gestionnaires et les employés prend une grande importance.

Renforcer la confiance auprès de vos employés est un élément clé d'une reprise durable, non seulement pour assurer leur rétention, mais parce qu'ils peuvent agir comme ambassadeurs de l'organisation! N'oubliez pas que les gens se parlent et comparent la manière dont a été gérée la crise chez leurs employeurs respectifs. Les candidats que vous approcherez entendront parler de vous, pas seulement par vous...

4. Offrez une expérience candidat mémorable, particulièrement en contexte de recrutement à distance

Heureusement, à l'ère du numérique, il est facile de recruter à distance. Les entretiens se font par webconférence et les tests de compétences en ligne permettent d'assurer la même rigueur au niveau du processus d'évaluation. Il faut toutefois apprivoiser et s'adapter à ces outils technologiques!

Soyez préparé à vos entrevues...plus qu'à l'habitude! Le recrutement à distance risque d'être moins humain et personnalisé, alors soyez prêt à opérer la technologie, à poser des questions adaptées aux besoins du poste à pourvoir ET à l'individu que vous rencontrez virtuellement, et à lui faire vivre un premier contact, dont il se rappellera très positivement. Soyez créatif pour bonifier l'expérience candidat; il peut notamment être intéressant d'apporter une touche personnelle (et pertinente!) à l'environnement du recruteur lors d'un entretien en webconférence.

**EN CONCLUSION: PLUS QUE JAMAIS, PRENEZ SOIN DE VOTRE EFFECTIF...
PRÉPAREZ VOTRE PLAN D'EMBAUCHE ET DEMEUREZ AUTHENTIQUE!**

N'hésitez pas à contacter votre conseiller ou associé de Mallette de votre région parmi nos 30 bureaux
Pour de plus amples renseignements : mallette.ca/nous-joindre