

UN CONSEILLER EN MANAGEMENT



Les moments de vérité DE L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

Que cela plaise ou non, le travailleur d'aujourd'hui choisit l'entreprise pour qui il travaillera autant que celle-ci choisit ses salariés. Les entreprises doivent réfléchir aux besoins critiques des candidats pour s'assurer qu'ils franchiront chacune des étapes menant à l'embauche et à la confirmation de l'emploi. Avez-vous déjà réfléchi aux besoins des candidats et avez-vous adapté vos processus pour les rencontrer?



Voici certaines pistes de réflexion pour vous assurer que le candidat poursuive son cheminement à bord de votre processus. Un sentiment négatif à l'une des phases entraîne automatiquement la fin de vie de ce candidat. Alors, traiter chaque candidat comme s'il était « celui » dont vous avez besoin, et ce, jusqu'à preuve du contraire.

1. L'**OFFRE D'EMPLOI** est votre première communication directe avec vos candidats potentiels. Il est essentiel qu'elle soit facilement accessible et qu'elle donne le goût de postuler. Assurer de répondre positivement à ces éléments :

- Une simple recherche Google avec des mots-clés me mène-t-elle à vous ?
- Est-ce que l'entreprise offre ce dont j'ai besoin ?
- Expose-t-elle ses avantages ou seulement des exigences ?
- Les avantages affichés sont-ils crédibles, ou semblent-ils exagérés ?

2. Le **PROCESSUS DE SÉLECTION** (entrevue) est l'occasion pour le candidat de valider si l'affichage d'emploi est véridique. Attention, une fausse route à ce moment brisera la relation de confiance que le candidat tente d'établir. Le candidat juge alors l'entreprise ainsi :

1. L'entreprise s'est-elle intéressée à moi ?
2. A-t-elle cherché à connaître mes besoins ?
3. Ai-je été bien traité lors du processus ?
4. L'emploi et l'entreprise me conviennent-ils ?
5. Est-ce que j'ai envie de travailler avec ces gens ?
6. L'environnement physique de travail me convient-il ?

3. L'**ACCUEIL** permet d'intégrer socialement, émotionnellement et fonctionnellement l'employé. Il permet de voir la réalité de l'offre proposée. À la fin de la première journée, l'employé doit avoir le goût de revenir le lendemain. Il doit sentir que vous avez préparé son arrivée, qu'il pourra être bien chez vous, que vous le supporterez et qu'il pourra tisser des liens sociaux avec ses collègues.

- Avez-vous prévu un moment avec l'employé pour tenter d'établir un contact, communiquer vos attentes et offrir votre soutien ?
- Y a-t-il un parrain, formel ou non, pour répondre aux questions courantes ?

Votre méthode de formation et d'encadrement des premières semaines de formation permet aux candidats de valider leur désir d'engagement à long terme. Ils doivent se sentir supportés et appréciés par leur équipe et leur supérieur. Offrez du *feedback* constructif aussi fréquemment que possible. Bien que naturellement tenté de relever les aspects à améliorer, faites l'effort de mentionner tout comportement positif au nouveau venu, si petit soit-il. N'oubliez pas ce dictionnaire anglais : « *Feed back is the breakfast of champions* ».



STÉPHANIE GRENIER, CRHA
Passion organisation
418 230-9993
stephanie@chorus-conseil.com



SYLVAIN GRENIER
Passion réalisation
418 957-0303
sylvain@chorus-conseil.com

