



ANNE-MARIE LESSARD, CRHA
Consultante en ressources humaines
aml@lessorhumain.com

Recruter en mode **LIBÉRÉ** !

Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre, recruter 10 personnes dans un nouveau commerce de détail d'un village de la Beauce peut être un vrai casse-tête. C'est le défi qui a été relevé par un propriétaire avec qui nous avons collaboré pour recruter en mode **LIBÉRÉ**. Ce processus a été un succès puisque quelques jours après la publication des offres d'emploi, les 10 personnes étaient embauchées et les futurs salariés à temps plein comptaient plus de 15 ans d'expérience dans le domaine. Voici quelques éléments qui ont fait la différence :

AFFICHAGE DE POSTE GLOBAL

Selon une récente étude de LinkedIn, une femme postulerait pour une offre d'emploi seulement si elle répond à tous les critères d'embauche. Nous avons donc affiché une offre d'emploi globale qui indiquait simplement « Nous cherchons 10 personnes ». Comme nous n'exigeons pas de formation spécifique ni expérience dans un domaine très précis, nous pouvions nous permettre d'être vague dans notre offre d'emploi et cela nous a permis de recevoir plus de 55 candidatures, ce qui est remarquable dans le contexte actuel.

JOURNÉE D'EMBAUCHE

On dit souvent : « On embauche pour des compétences et on congédie pour une attitude ». Donc, nous avons priorisé l'attitude comme critère de sélection. Comme il est difficile d'identifier une bonne attitude à la lecture d'un curriculum vitae, nous avons organisé une « Journée d'embauche », ce qui nous a permis de rencontrer tous les candidats.

L'ENTREVUE DE GROUPE

Des entrevues de groupe ont été privilégiées et le fait que les gens pouvaient entendre les réponses des autres candidats a certainement influencé les personnes à offrir davantage de disponibilités en plus de nous permettre de percevoir la dynamique de groupe.



SÉLECTION EN GROUPE

Procéder à la sélection était beaucoup plus facile qu'à l'habitude, puisque nous avons pu percevoir davantage d'éléments en étant un petit groupe de recruteurs. Lors des appels de suivi auprès des candidats non retenus, ceux-ci n'étaient pas surpris de se faire annoncer un refus puisqu'ils avaient constaté les compétences des autres candidats.

EN RÉSUMÉ, le succès du recrutement pour ce commerce réside dans le fait que le propriétaire a pris la décision de **COMBLER DES PERSONNES PLUTÔT QUE DE COMBLER DES POSTES**. Nous vous encourageons à implanter certaines de ces méthodes. Soyez assurés qu'il est possible de le faire même si vous n'êtes pas une organisation dite **LIBÉRÉE** !