

Saviez-vous que...

- Un mauvais recrutement peut coûter jusqu'à 200 % du salaire annuel du poste que l'on souhaite combler.¹
- Près d'un candidat sur deux n'ont pas de suivi durant le processus de sélection.²
- Lorsque l'accueil et l'intégration sont bien réalisés, la fidélisation du nouvel employé est augmentée de 82 % et sa productivité de 70 %.³

Les défis

1. Bien que le recrutement soit une activité hautement stratégique, c'est un processus qui est trop souvent baclé et rarement mis à jour.
2. Les erreurs de recrutement sont très coûteuses pour l'entreprise en frais directs, mais, également, en terme de mobilisation des effectifs.
3. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'oeuvre, le recrutement est perçu comme une activité transactionnelle, alors qu'il s'agit d'une activité relationnelle.

La fidélisation des employés devrait commencer par un recrutement structuré.

Les pistes de solution

1. Bien définir sa proposition de valeur en tant qu'employeur et ne pas hésiter à impliquer ses employés pour y parvenir. Elle doit être claire.
2. Prendre le temps de bien définir le profil recherché pour le poste à pourvoir. Éviter de simplement recopier la description de tâches.
3. Valoriser la proposition de valeur dans l'offre d'emploi. Prendre le temps de bien rédiger l'offre pour qu'elle soit attrayante et réaliste.
4. Bien se préparer pour l'entrevue.
 - préparer un guide d'entrevue structuré
 - bien relire le CV du candidat
 - évaluer le savoir-être du candidat
 - évaluer le savoir-faire du candidat
 - évaluer si les valeurs du candidat sont en cohérence avec celles de l'entreprise
5. Ne pas tarder à communiquer avec les candidats choisis. Le marché est très volatile.
6. Utiliser l'accueil et l'intégration pour développer l'attachement du nouvel employé en lui faisant vivre une expérience positive.
7. Maintenir des communications fréquentes et transparentes durant tout le processus de sélection et d'intégration.
8. Mesurer et ajuster le processus de dotation sur une base régulière, tant avec des indicateurs quantitatifs et que qualitatifs.

Sources :

1. www.peoplekeep.com/blog/employee-retention-the-real-cost-of-losing-an-employee
2. www.talentegy.com/hubfs/2019%20CX%20Report/Talentegy-2019%20Candidate%20Experience%20Report.pdf
3. Laurano, Madeline. "The True Cost of Bad Hire", Glassdoor, last modified August 2015 <https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf>

Avec la participation financière de :

