

Comment s'assurer de la rétention d'un nouvel employé ?

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, le chasseur de têtes n'a pas fini son mandat une fois que la personne entre en poste. «Le recrutement ne se termine pas à l'embauche. On doit s'assurer ensuite que toutes les parties respectent les engagements pris», confirme Stéphane Dignard, président de Recrutement Intégral.

La plupart des cabinets proposent en effet une garantie, qui peut aller de six mois à un an, en fonction du poste. «Si ça ne fonctionne pas au cours de cette période, on reprend le dossier», résume Louise Martel, associée chez Raymond Chabot Grant Thornton.

Ces cabinets font ainsi fréquemment un suivi après embauche. «On fait systématiquement le point avec l'employé après deux semaines, trois mois, six mois et un an, indique, pour sa part, Xavier Thorens, PDG de Thorens Solutions. Cela permet parfois de désamorcer certaines contrariétés, voire de crever des abcès.»

Le bon profil... pour le bon défi

La garantie offerte par les cabinets comporte avant tout un aspect économique: le chasseur de têtes est payé par tranches successives, en fonction de l'avancement du mandat. L'aspect humain est tout aussi important: «Si je dis n'importe quoi à un candidat pour qu'il quitte son



La plupart des cabinets proposent une garantie, qui peut aller de six mois à un an, en fonction du poste.

poste, il va s'en souvenir toute sa vie. Je ne peux pas jouer avec sa carrière comme cela», témoigne M. Dignard. Sans oublier le client qui sera, lui aussi, insatisfait.

Pour s'assurer de la rétention d'un nouvel employé, le chasseur de têtes doit donc, en amont, réduire au maximum le risque d'inadéquation entre ce que cherche le candidat et ce que l'entreprise a à offrir. Mieux vaut prévenir que guérir. «Notre métier comporte deux volets: il faut trouver le bon candidat... et le placer chez le bon employeur», synthétise M. Thorens.

Tout commence ainsi par une étude poussée du mandat. Autrement dit, de l'organisation de travail, de l'ambiance, des conditions

offertes ou encore du superviseur immédiat du futur employé. «Tout part de l'entreprise; on va chercher la compétence à partir de cela, estime François Lefebvre, président du cabinet Lefebvre & Fortier. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'on ne facture pas nos services aux candidats: la gratuité est la mère de notre objectivité.»

La Tête Chercheuse a d'ailleurs mis sur pied une méthodologie propre pour cette étape. «Mon rôle, c'est d'approfondir la réputation d'une entreprise et de gratter la réalité au-delà de la simple description du poste, explique son président Éric Mallette. Il est impensable de prendre un mandat sans aller chez le client, car, après, je dois

dresser un juste portrait pour les candidats.»

La quête des agents motivateurs des candidats

«Le chasseur de têtes doit être un agent de préparation, d'alignement et d'accélération, schématise Jean-Baptiste Audrier, chef de pratique, Transformation et Technologies RH chez Horizon RH. Il doit s'assurer que son client réunit les conditions, que cela soit le défi proposé, la culture ou les conditions, pour rendre le poste attractif.»

Puis, il convient de sonder objectivement les réelles motivations des candidats. «Ici, il faut utiliser des outils dans un ordre très précis, car on a 70% de chances de se tromper si l'on ne se base que sur l'entrevue», juge M. Thorens. Selon lui, il convient d'abord de regarder le CV avec précision, ce qui donne une bonne indication sur la stabilité d'un candidat dans un poste et dans une entreprise, mais aussi sur la cohérence de sa carrière. Et suivre avec une entrevue téléphonique, puis physique. Avant, potentiellement, des tests psychométriques et l'appel de références.

«Dans ce processus, il sera important de déceler les véritables agents motivateurs du candidat, ce qu'il recherche pour être heureux dans son travail, afin de voir si mon client sera en mesure de le lui offrir!», conclut-il.

— Kévin Deniau

Pénurie de main-d'œuvre : quel impact pour les chasseurs de têtes ?

Selon Statistique Canada, le taux de chômage enregistré au Québec au mois d'avril, 4,9%, est le taux le plus bas depuis... 1976! Une bonne nouvelle sur le plan économique, mais un vrai défi pour les professionnels du recrutement, notamment les chasseurs de têtes. Cette situation de plein emploi se traduit en effet par un manque de disponibilité de la main-d'œuvre. «Cela a des répercussions sur nos

propres capacités à embaucher du personnel à l'interne», explique Stéphane Dignard, président de Recrutement Intégral. Un comble! Cette pénurie sur le marché de l'emploi semble, malgré tout, avoir des conséquences positives pour les chasseurs de têtes. Un paradoxe? Pas vraiment, selon Didier Dubois, cofondateur et stratège en solutions RH numériques chez HRM Groupe. «Je

pensais que les entreprises se laisseraient des agences, mais c'est tout l'inverse qui se produit: elles sont tellement découragées qu'elles externalisent leur recrutement et le confient à des spécialistes.»

De nouveaux partenaires stratégiques

Un constat partagé par Éric Mallette, président de La Tête Chercheuse, qui confie effectivement avoir de plus

en plus de mandats. «En général, avant de faire appel à un cabinet de recrutement, le client a déjà essayé par lui-même, sans succès. C'est vraiment rare d'avoir des mandats sans que rien n'ait été fait avant.» «Il y a encore une vingtaine d'années, on était accessibles. Aujourd'hui, on est des partenaires stratégiques, précise François Lefebvre, président du cabinet Lefebvre & Fortier. Quand

Le savoir d'OPTIMUM TALENT

La clé du recrutement de cadres à l'ère numérique :

Rigueur, profondeur et personnalisation

Par **Robert Racine**, Vice-président, Recherche de cadres Optimum Talent



Incontournables dans le monde du travail, les réseaux sociaux stimulent le réseautage et facilitent la recherche d'un nouveau défi professionnel. Bien que ce soit un atout pour une entreprise à la recherche d'un poste à pourvoir, comment identifier le profil idéal face à l'innombrable choix de candidatures accessibles sur ces réseaux ?

Ce défi rend le rôle du recruteur de plus en plus pertinent. Un bon recruteur possède l'expertise nécessaire pour identifier la personne idéale dans le lot de candidatures trouvées avec ses outils de recherche élaborés sur le Web. Par la suite, il poussera la recherche à un autre niveau et sélectionnera les candidatures toutes désignées au poste à pourvoir, profitant de la force de son réseau de contacts.

Et malgré tous les moyens de communication numériques dont nous disposons, rien ne vaut un bon tête à tête pour apprendre à connaître une personne ! C'est de cette façon qu'on arrive à bien cerner les qualités des candidatures à présenter et ainsi à mieux évaluer le risque d'embauche pour nos clients. Grâce à la rigueur de nos démarches d'écoute et d'accompagnement, de même qu'en favorisant des discussions en profondeur sur les attentes de part et d'autre, on arrive à présenter la « crème des castings ».

Pour compléter tout processus de recrutement, Optimum Talent fait appel à l'expertise de SuccessFinder, une entreprise ayant développé un outil d'évaluation psychométrique de nouvelle génération. Propulsé par des algorithmes sophistiqués, il permet de prédire autant la satisfaction professionnelle que le succès en emploi. Sa technologie et ses outils d'analyse avancés donnent aux organisations des informations d'une précision maximale, leur permettant ainsi de prendre les meilleures décisions sur l'embauche et la gestion du talent. SuccessFinder comprend les gens comme personne d'autre, tout simplement! Pour reprendre l'expression de Carolyn Hass, directrice de produits chez SuccessFinder : « SuccessFinder donne la chance aux individus et aux organisations d'accomplir leur plein potentiel. À chaque occasion. »

Chez Optimum Talent, nous offrons des solutions de recrutement de cadres, d'évaluation et de développement du leadership, ainsi que de transition de carrière.

Optimum Talent

optimumtalent.com

successfinder

successfinder.com

Le savoir d'entreprise est un espace mis à la disposition d'entreprises désirant partager leur expertise. Le contenu a été rédigé par le service de Contenu sur mesure Les Affaires excluant l'implication des journalistes de la salle de rédaction.

savoirdentreprise@lesaffaires.com