

LA COURSE AUX EMPLOYÉS

Comment séduire les recrues



CAROLINE RODGERS
COLLABORATION SPÉCIALE

En génie-conseil, la concurrence est forte pour attirer les nouveaux talents, que ce soient des diplômés ou des candidats expérimentés. *La Presse* a demandé à trois firmes de lui confier quelles étaient leurs méthodes de séduction.

Chez Dessau, ce sont les stages et les emplois d'été qui servent en grande partie de point de départ à l'embauche des diplômés.

« Chaque année, nous embauchons au-delà d'une centaine d'étudiants et de stagiaires, dit Denis Giroux, vice-président conseil au service des ressources humaines. C'est un enjeu de les intéresser à venir réaliser leur stage chez nous, mais une fois qu'ils ont connu le climat de travail, ils ont le goût de revenir et on recrute énormément par cet intermédiaire. Une entreprise qui est convaincue de son produit en tant qu'employeur ne devrait pas hésiter à embaucher des stagiaires. »

L'intégration de ces jeunes est suivie de près, ajoute le vice-président.

« On s'assure que le jeune profite bien de son intégration et constate qu'il peut se réaliser à travers son travail chez nous. »

Besoins de l'employé

Chez Teknika HBA, on croit qu'il ne suffit pas de dénicher la perle rare. Il faut aussi s'assurer que l'entreprise pourra rendre l'employé heureux.

« On veut que les gens ne soient pas ici que de passage, dit Alexandra Lebel, directrice des ressources humaines. Pour cela, il ne faut pas seulement trouver des employés qui satisfont aux besoins de

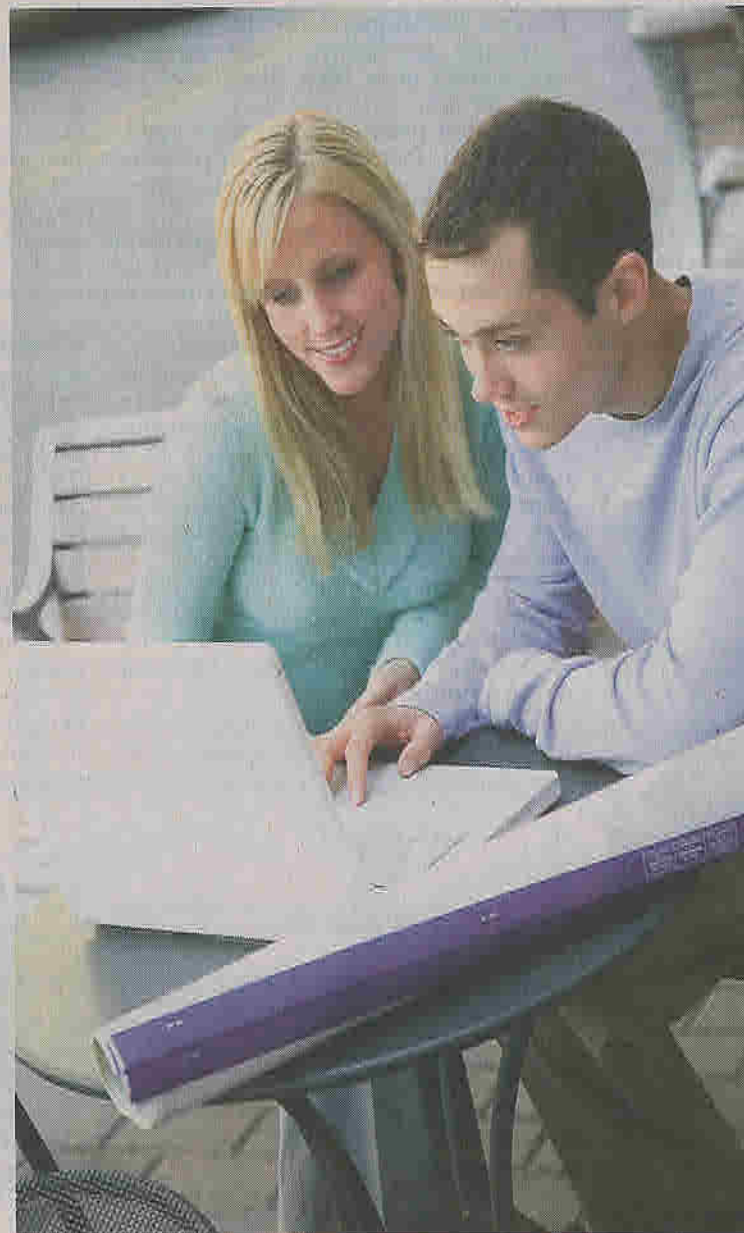


PHOTO.COM

Pour les firmes d'ingénierie, le recrutement et la rétention des employés constituent des défis de taille.

l'entreprise. Il faut aussi que l'entreprise soit en mesure de répondre aux besoins de l'employé. »

Comme toutes les firmes, Teknika HBA participe à de nombreuses journées carrières et à des tournées dans les universités. On fait également le tour des collèges où il y a des programmes techniques en génie. Mais l'an dernier,

on est allé encore plus loin en organisant des soirées porte ouverte sous forme de « 5 à 7 » dans les différents bureaux régionaux. Les candidats pouvaient rencontrer des professionnels de la firme et discuter du métier, faire du réseautage et assister à des conférences.

L'organisation, qui compte 1045 employés, offre aussi des stages.

« L'an dernier, nous avons accueilli près d'une centaine de stagiaires, et nous en avons embauché près de 50 %, malgré un marché où la compétition est féroce », dit M^{me} Lebel.

Premier contact

Les journées carrières et les salons de l'emploi ont un impact plus grand que l'on pourrait le croire à première vue.

C'est ce que constate Katherine Ouellet, directrice des ressources humaines et de la formation chez BBA. Récemment, la firme a embauché un jeune diplômé de McGill qui se souvenait de son premier contact dans un salon de l'emploi, quatre ans plus tôt, alors qu'il était à sa première année d'études!

Comme il avait aimé ce premier contact, son réflexe a été de se tourner vers eux.

« Dans les salons, environ 30 % de la clientèle qui circule est composée de finissants, et un autre 30 % est composé des candidats provenant des communautés culturelles, dit M^{me} Ouellet. Y participer nous donne une belle visibilité. »

Quand la firme participe à des journées carrière ou à des salons, on s'assure d'amener sur place des employés qui n'ont pas terminé leurs études depuis longtemps.

« C'est une façon d'aller chercher les jeunes, dit M^{me} Ouellet. Pour eux, c'est moins intimidant de poser des questions à un autre jeune que d'avoir affaire à quelqu'un des ressources humaines ou à quelqu'un de plus expérimenté. »

Mais visiter les universités et les collèges ne suffit pas, croit M^{me} Ouellet. Il faut aussi travailler en amont.

« On essaie de développer des partenariats avec des écoles secondaires, dit-elle. On invite les jeunes à venir passer une demi-journée dans l'entreprise, pour observer

un jeune ingénieur dans le cadre de son travail. »

Selon elle, c'est un atout d'être avec une firme de plus petite taille comme BBA, qui compte 420 employés.

« Dans une firme plus petite comme la nôtre, les recrues vont être sollicitées plus rapidement sur des projets avec des responsabilités importantes, dit-elle. Quand nos nouveaux employés reviennent leurs anciens collègues d'universités après un an, ces derniers sont étonnés d'apprendre tout ce qu'ils ont eu la chance de faire en un an. C'est un facteur de mobilisation. »

Rétention

Par ailleurs, il ne suffit pas de recruter: il faut aussi s'assurer de garder les employés déjà en place, notamment ceux qui ont plusieurs années d'expérience et songent à la retraite.

Comme l'entreprise existe depuis 1928, beaucoup d'entre eux ont déjà de 30 à 35 années de service.

« Ces gens vont avoir le goût de ralentir, mais on leur offre beaucoup de possibilités pour les maintenir en emploi, avec du temps partiel et des horaires flexibles, dit Alexandra Lebel. On prend soin de nos gens en fin de carrière. Beaucoup d'entre eux ont une retraite assurée et ne sont pas obligés de venir travailler. On en prend soin pour s'assurer du transfert d'expertise, compte tenu du fait que l'on a quand même beaucoup renouvelé le personnel au cours des dernières années. »

Qui dit relève dit également relève au sein du leadership.

« Certains employés de la relève sont ciblés à travers nos processus d'évaluation de la performance, pour prendre la relève sur le plan du leadership et assumer des responsabilités de gestion. On s'assure qu'il y a une progression dans leur développement professionnel. »