

Dix conseils pour attirer et retenir les talents au sein des PME

les affaires

Édition du 28 Mars 2015 PAR CLAUDINE HÉBERT



Courriel

1-La rémunération n'est pas tout

Le salaire n'est pas systématiquement le meilleur argument pour attirer de bons candidats. « Un candidat qui accepte un poste strictement pour la rémunération risque de quitter son emploi pour les mêmes raisons s'il reçoit une meilleure offre », avertit Jonathan Plourde, directeur principal chez Alexander Hughes, une firme de chasseur de têtes. M. Plourde apporte également une mise en garde sur l'aspect bonification. Certaines PME, dit-il, font l'erreur de développer des structures de bonifications inatteignables ou encore trop complexes. « Si les bonis sont exclusivement liés à la performance de l'entreprise, qu'il n'y a aucun critère tenant compte de la performance individuelle, le modèle risque de frustrer vos bons candidats et de les inciter à quitter pour un monde meilleur », explique-t-il.

2- Restez authentique

Que l'on dirige une PME ou une grande entreprise, la culture et les valeurs véhiculées par l'entrepreneur lors du processus d'embauche doivent être mises en application au quotidien. « L'environnement de travail compte pour beaucoup dans l'attraction et la fidélisation des employés. Ça ne sert à rien de mentir. Il faut rester authentique. Sinon, cela ne fera qu'entraîner des frustrations de la part des employés», souligne Laurent Voreilli, président de Groupe Propulsion RH.

3-Considérez la flexibilité

À moins d'évoluer dans une entreprise manufacturière où les horaires doivent être fixes, le télétravail constitue, à bien des égards, un argument d'attraction et de fidélisation auprès des employés. Surtout dans un contexte conciliation travail-famille. « Le télétravail permet aux entrepreneurs de gérer les résultats de leurs employés et non pas le « pourquoi » et le « comment » l'employé y est parvenu »,

souligne Jonathan Plourde. Le télétravail permet de responsabiliser l'employé. Une formule, dit-il, déjà bien implantée dans le secteur des technos.

4- Soyez attentif aux besoins et motivations de vos employés

« Les employeurs qui apprennent à bien connaître les motivations de leurs employés sont ceux qui, en général, contribuent à leur épanouissement », souligne Martin Foster, directeur principal de la division québécoise de Prévision Succès. Ce ne sont pas tous les employés qui sont motivés par les bonus et le party de Noël, dit-il. Un employé qui démontre des qualités de leader aura besoin, par exemple, d'une plus grande latitude dans ses tâches. Un élément que doit avoir saisi l'entrepreneur. Souvenez-vous que les employés ne quittent pas les organisations, ils quittent un patron, insiste M. Foster.

5- Ayez l'air d'une multinationale... sur le web

S'il y a un endroit où la petite PME peut concurrencer la grande multinationale, c'est bien sur la toile. Afficher une image professionnelle sur le web ne coûte pas très cher. « Le contenu et le contenant d'un site de PME peuvent être aussi édifiants que ceux d'une multinationale. Et un site Internet bien fait peut aider une PME à recruter sans avoir à dépenser des fortunes dans les petites annonces », signale Jonathan Plourde.

6- Servez-vous de Facebook

La plateforme Facebook permet aux PME de développer l'image de leur entreprise, elle permet d'afficher leur côté dynamique en favorisant la mise en ligne de vidéos, de photos des fêtes d'employés, de bons coups effectués par l'entreprise. « Ça démontre le côté humain de la boîte, un critère important pour attirer et retenir de bons employés », indique Jonathan Plourde.

7- Affichez vos atouts

Y a-t-il une garderie, un service de transport en commun, du stationnement, des restaurants et cafés à proximité de l'entreprise? Les PME devraient se poser la question sur quels sont leurs avantages et les mettre en valeur lors de leur processus d'embauche», souligne Sandrine Théard, consultante à La Source Humaine. D'ailleurs, posez, dit-elle, la question à vos employés. Ils sont bien placés pour les voir

8- Perfectionnez vos techniques d'embauche

La rétention de bons candidats est directement liée à l'embauche. Aujourd'hui, il ne suffit plus d'analyser les cv et de procéder à des entretiens. Il faut parfois faire appel à des experts en recrutement, à des outils d'analyses afin de reconnaître les bons candidats. « Prenez l'embauche de représentants des ventes, souligne Jonathan Plourde. À la base ce sont des vendeurs, leur job c'est de se vendre comme produit. Il s'agit donc d'un tour de force pour l'entrepreneur de déterminer si le candidat convient vraiment ou non à l'entreprise. »

9-Soyez prêt à former vos propres perles rares

« Pour la plupart des PME, ça ne sert à rien de chercher le mouton à cinq pattes. Dans bien des cas, l'entrepreneur a tout avantage à former lui-même son employé plutôt que de chercher la perle rare...qui est sans doute recherchée et convoitée par ses concurrents », signale Laurent Vorelli. Un employé, dit-il, formé au sein d'une entreprise va généralement adopter un sentiment de reconnaissance. « Il sera d'autant plus motivé à rester si l'entrepreneur continue à développer ses compétences et lui offrir des opportunités d'avancement », ajoute M. Vorelli.

10 -Cherchez là où les employés se trouvent

Pour mettre les chances de leur côté, les entreprises ont tout intérêt à choisir une localisation où ils pourront recruter facilement des employés. Les centres d'appels, les entreprises de jeux vidéo favorisent les adresses situées à proximité du transport en commun. « Les entreprises manufacturières d'un même secteur vont, pour leur part, avoir tendance à s'installer là où évoluent leurs concurrents et leurs fournisseurs », fait savoir Jonathan Plourde.



<http://predictivesuccess.com/accueil>