



Mme Stéphanie Perreault, CRHA  
Présidente

# Quelles sont les conditions gagnantes pour un recrutement efficace et réussi ?

La pénurie de main-d'œuvre ayant été un sujet longuement discuté ces dernières années, nous assistons désormais à un retour plus favorable du marché de l'emploi. Bien sûr, il est encore ardu de trouver des employés ayant la compétence et la connaissance du milieu municipal. Certains emplois sont difficiles à combler puisqu'il existe très peu de ressources disponibles sur le marché. La compétition est féroce, et les candidats se promènent d'une municipalité à l'autre.

Comment attirer les candidats et conserver vos nouveaux employés ? La solution est toute simple et se situe principalement dans votre processus de recrutement. Il doit être efficace, agile, rapide et accueillant.

## 1. Une planification adéquate : la base de la réussite

Avant d'afficher un poste, vous devriez avoir une idée claire et précise de vos besoins. Pas uniquement en matière de compétences recherchées, mais aussi de personnalité recherchée, de conditions de travail offertes et de structure organisationnelle.

Analysez l'état de votre organisation. Quelles sont les forces de l'équipe actuelle ? Devriez-vous la diversifier ? Quelles sont la culture et les valeurs de l'organisation ? Votre organigramme est-il bien défini ?

Rien n'est pire que de rencontrer des candidats en entrevue et de ne pas pouvoir répondre à leurs questions. Votre échelle salariale doit être claire, les tâches et les responsabilités aussi. Il ne faut en aucun cas moduler votre besoin en fonction du candidat.

La préparation de l'affichage est également très importante. Celui-ci doit correspondre à ce que vous êtes en tant qu'organisation. Oubliez les longues listes de tâches et de responsabilités. Allez à l'essentiel, vous aurez bien l'occasion d'expliquer le poste lors de votre entrevue téléphonique avec le candidat. Votre description d'emploi doit refléter votre marque d'employeur. Un peu de marketing vous aidera à vous distinguer.

Lorsque votre profil de candidat sera déterminé, réfléchissez à la meilleure façon d'attirer ce dernier. Ainsi, pour joindre de jeunes professionnels, les réseaux sociaux restent efficaces. Si vous cherchez une personne avec de l'expérience, les chasseurs de têtes pourraient être une excellente façon de les convaincre de venir vous rencontrer. Chaque poste à combler devra donc avoir sa propre stratégie de recrutement.

## 2. Un processus de recrutement attractif et efficace : le noyau de la réussite

Lorsque le poste est affiché, vous devez accorder tout le temps nécessaire pour répondre rapidement aux candidats intéressés. Cet élément est souvent négligé, pourtant, la rapidité de réponse est essentielle pour maintenir la motivation des candidats dans le processus. Sauf si cela est prévu dans votre convention collective, il n'est plus indispensable d'attendre la fin d'un affichage pour commencer les démarches d'entrevues. Plus vite vous rencontrez les candidats, mieux ce sera.

Concernant l'entrevue en personne, il est maintenant recommandé de procéder à des rencontres avec un volet informel. L'entrevue dite « immersive » devrait faire vivre aux candidats une expérience qui reflète le poste et l'ambiance de travail. Par exemple, incluez des mises en situation réelles, faites visiter les bureaux, expliquez les projets en cours, parlez de l'équipe en place, démontrez vos expertises concrètement, invitez le ou les futurs collègues de travail à l'entrevue. Les candidats vont rechercher la cohérence entre ce qu'ils ont lu (affichage de poste), ce qu'ils ont vu (entrevue) et ce qu'ils vivront lors de leurs premières journées de travail.

L'agilité est une qualité recherchée lors du processus de recrutement. Votre niveau d'ouverture et de flexibilité pourra vous amener à voir d'autres aspects des candidats. Il ne faut pas se fier uniquement à votre expérience et au curriculum vitae. Chaque personne a un parcours différent qui gagne à être connu. Les compétences transversales sont tout aussi importantes que la connaissance du milieu. Faites attention aux biais cognitifs tels que le fait de connaître la personne, la première impression et le sentiment d'appartenance à un groupe ou à une profession.

## 3. Un accueil et une intégration planifiés et personnalisés pour cristalliser la relation

La clé du succès de l'accueil et de l'intégration est, bien sûr, la planification. Dressez une liste de tout ce que vous devez planifier avant l'arrivée du nouvel employé. Donnez-lui dès le début les outils nécessaires pour performer.

De plus en plus d'organisations incluent des activités de préaccueil pour faciliter la première journée de travail. Ainsi, sous forme de documents ou de vidéos, le nouvel employé est invité à en apprendre davantage sur l'organisation. Par exemple, vous pourriez faire parvenir une présentation dynamique de l'équipe, une courte vidéo de l'organisation, une liste de choses à ne pas oublier, un jeu-questionnaire pour découvrir les éléments importants du poste, etc. Les activités de préaccueil permettent de réduire le stress et créent un sentiment d'appartenance à l'organisation, et ce, avant même d'entrer en poste.

Lors de la première journée, pensez à personnaliser l'accueil de votre nouvel employé. Un mémo, une rencontre d'équipe festive, un jeu-questionnaire, une liste de défis à réaliser, l'élaboration d'un plan de formation individuel, un petit cadeau ou encore un dîner sont autant de façons de lui accorder de l'attention. Cela permettra de créer des liens avec l'équipe en place et de cristalliser votre relation avec l'employé.

Prévoyez aussi des activités de rétroaction pour bien mesurer l'intégration de votre employé, telles que des sondages ou des rencontres régulières afin d'évaluer son expérience et d'ajuster le plan de formation.



### En conclusion, voici les pièges à éviter pour un recrutement efficace et réussi :

- Recruter de façon spontanée, sans préparation;
- Ne pas avoir une stratégie de marketing pour chaque poste à combler;
- Changer les tâches, les responsabilités et les conditions en cours de processus;
- Ne pas accorder assez de temps aux candidats;
- Avoir des idées préconçues sur les candidats. Validez plutôt vos inquiétudes;
- Avoir un grand comité de sélection. Une entrevue doit être chaleureuse et conviviale;
- Être inattentif durant l'entrevue;
- Engager la personne sans prendre ses références et ses antécédents judiciaires;
- Faire commencer la personne rapidement, sans être prêt à l'accueillir;
- Ne pas avertir l'ensemble des employés de l'arrivée d'un nouvel employé.

Sur ce, bon recrutement !

## ÉTHIERAVOCATS INC.

Déjà 16 ans au service des villes et municipalités du Québec

PRÉSENTE

# La récupération de taxes à la consommation.

Nous offrons un diagnostic fiscal ainsi qu'une consultation téléphonique sans frais afin de qualifier ces possibilités, pour ausculter et voir les possibilités desdits remboursements. **Contactez-nous au 514 396-6608 poste 230** - Me Jacques Ethier, LL.B., M.Fisc. - **ou par courriel à [jethier@ethieravocats.com](mailto:jethier@ethieravocats.com)**

## Saviez-vous que vous avez possiblement des trésors cachés dans votre administration municipale?

En effet, vous pourriez bénéficier de remboursements supplémentaires sur la TPS-TVQ non récupérées à ce jour!

### Nos services

- > Vérification du système de taxes à la consommation
- > Examen complet des auxiliaires comptables de la ville ou municipalité afin d'analyser
- > A possibilité de récupération additionnelle en matière de TPS et TVQ
- > Service de contentieux – opinion et avis juridiques

### Nos avantages

- > Solution complète en matière de taxes
- > Économies importantes d'argent
- > Expertise professionnelle offerte par des professionnels tous formés à la maîtrise en fiscalité
- > Consultations téléphoniques gratuites pour tous nos clients

Possibilité de formation sur le traitement de la TPS/TVQ partout au Québec avec Me Jacques Ethier, LL.B., M.Fisc. Informez-vous !

MONTRÉAL – SAINT-HYACINTHE – QUÉBEC – BROMONT

[www.ethieravocats.com](http://www.ethieravocats.com)

Téléphone: 514 396-6608 (ligne directe)

