

# Sept étapes pour attirer une équipe de rêve

Un sondage publié en février 2008 et réalisé auprès de cadres canadiens par Robert Half Management Resources a révélé que le recrutement est la préoccupation la plus importante des sondés. La proportion des gestionnaires affirmant que la plus grande difficulté qu'ils devront surmonter durant les 12 prochains mois sera de trouver du personnel compétent a doublé depuis cinq ans.

Dans cette chasse aux talents, les établissements d'hôtellerie et de restauration qui auront pris le temps de se doter d'une stratégie d'attraction s'en tireront beaucoup mieux que les autres. Pour trouver ce qu'on veut, il faut savoir ce que l'on cherche. Voici une démarche simple basée sur mon expérience qui a permis à des entreprises comme Pacini de réduire leur taux de roulement de 60 %.

## 1 Identifiez vos meilleurs employés

Ciblez les employés qui excellent actuellement dans un rôle ou une fonction spécifique. Un bon gestionnaire concentre ses énergies seulement sur les employés qui possèdent un profil correspondant à celui recherché par son organisation. On ne s'étonne pas qu'un établissement qui offre confort et qualité, mais à un prix légèrement supérieur à celui de ses concurrents, ne cherche pas à attirer les clients pour qui le coût est le critère de décision numéro un. De la même façon, le gestionnaire doit segmenter le marché des candidats potentiels de façon à attirer seulement ceux qui cadrent avec la culture organisationnelle.

## 2 Décodez l'ADN des ces employés

Tentez de mettre le doigt sur les caractéristiques de vos employés qui font qu'ils ont du succès.

Voici quelques questions pour vous aider à mieux décoder ces bons employés :

- Quel est leur profil (formation, expériences antérieures, valeurs, etc.)?
- Quels sont les résultats tangibles qui vous font croire qu'ils sont les meilleurs?
- Comment arrivent-ils à de tels résultats (méthodes, trucs, stratégies, habiletés, etc.)?

**3** **Comparez vos employés**  
Les employés qui excellent ont-ils des caractéristiques différentes de celles des autres employés ?

**4** **Identifiez un talent critique requis**  
Analysez les caractéristiques qui vous semblent reliées au rendement des employés qui ont du succès et servez-vous-en pour faire la description des talents des employés recherchés pour les fonctions à combler.

Parmi les trois suivants, déterminez quel est le talent majeur requis pour le rôle :

• **Talent créatif** (axé sur le pourquoi)  
Ex. : Responsable du marketing

• **Talent analytique** (axé sur le comment)  
Ex. : Cuisinier ou préposé à l'entretien ménager

• **Talent relationnel** (axé sur le qui).  
Ex. : Serveur ou préposé à l'accueil

**5** **Bâtissez votre questionnaire d'entrevue**  
Élaborez les questions à poser aux éventuels candidats qui vont vous permettre de cerner chez eux la présence ou non du talent majeur requis.

**6** **Validez vos questions**  
Posez les mêmes questions à des employés qui excellent actuellement dans leur rôle et à d'autres qui ont des résultats moindres. S'il y a des différences significatives dans les réponses de ces deux groupes d'employés, cela signifie que ces questions permettent de détecter la présence du talent recherché. Sinon, il faut retravailler les questions et recommencer l'exercice de validation.

**7** **Évaluez le rendement**  
Revalidez la pertinence des questions en vérifiant s'il y a bien un lien entre les réponses des nouveaux candidats et leur rendement dans l'accomplissement de leur rôle dans l'entreprise.

Selon Marcus Buckingham et Curt Coffman, auteurs de *First, Break All The Rules*, il en coûte jusqu'à 1,5 fois le salaire d'un employé pour trouver, embaucher et former un nouveau candidat. Cela exclut la valeur attribuée

à la perte d'un employé ayant développé une relation privilégiée avec un ou plusieurs clients ou partenaires importants.

Lorsqu'on fait le calcul, on se rend compte que d'investir dans des stratégies d'attraction adaptées à vos besoins est très rentable. Grâce à mes interventions, une PME québécoise a pu ainsi diminuer ses coûts relatifs au taux de roulement de plus de 200 000 \$ dans un de ses départements de service à la clientèle. |



Auteur de *Génération Y: Attirer, motiver et conserver les jeunes talents* et conférencier professionnel, Stéphane Simard aide les gestionnaires à connecter avec la génération Y pour réduire le taux de roulement. Visitez le [www.generationY.ca](http://www.generationY.ca) pour écouter gratuitement une entrevue exclusive de 30 minutes avec Pierre Marc Tremblay, président et chef de la direction chez Pacini.



# Lapaco



## Notre passion pour le papier : votre garantie de qualité!

Depuis 1950, **Les Produits de Papier Lapaco Itée** fabriquent des produits de papier de qualité supérieure, tels que des dentelles de papier, des napperons, des moules à gâteau et des serviettes de table, destinés aux marchés de la restauration, des institutions, de l'hôtellerie et de la transformation alimentaire.

### PROMOTION

Lors de votre commande, nous vous offrons 1 caisse gratuite pour chaque tranche de 10 caisses.



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

Adresse courriel : [info@lapaco.com](mailto:info@lapaco.com)

Tél : 450-632-5140 Fax : 450-632-5142