

Internet nuit-il à votre recrutement ?



En cette époque de pénurie de main-d'œuvre où les candidats ont le gros bout du bâton, les chercheurs d'emploi désirent obtenir le maximum d'information de sources variées sur votre organisation avant de décider de rejoindre vos rangs.

PAR STÉPHANE SIMARD

Sans être la référence numéro un lorsque vient le temps de se magasiner un emploi (les références des amis étant la source d'information la plus influente), il est clair qu'Internet est devenu un incontournable pour tous les chercheurs d'emploi.

Ce que VOUS dites de vous

À titre d'établissement d'hôtellerie et de restauration, vous devez non seulement être présent sur la Toile, mais aussi vous démarquer des autres.

Par exemple, Tim Hortons affiche sur son site un programme de bourses d'études. On y apprend que quelque 200 bourses de 1000 \$ sont remises annuellement aux employés des restaurants, à leurs enfants ou à leurs petits-enfants qui

aimeraient poursuivre des études postsecondaires. Les récipiendaires doivent redonner à leur collectivité en faisant 15 heures de bénévolat. De cette façon, l'entreprise fait d'une pierre plusieurs coups. En plus de viser tous les groupes d'âge d'employés, l'entreprise encourage le développement personnel de ses employés tout en véhiculant une de ses valeurs, qui est l'engagement dans la communauté.

Cette approche permet de faire vivre l'expérience de travail à ses candidats potentiels dès qu'ils accèdent au site Internet de l'entreprise.



Je me suis amusé à jouer au chercheur d'emploi sur Internet afin de vous présenter quelques-unes de mes observations :

➔ OUT

- Un site où il n'y a pas d'onglet « Carrière » sur la page d'accueil.
- Une section « Carrière » qui se limite à présenter bêtement une liste d'emplois disponibles par emplacement ou par région avec les fonctions et les exigences. En effet, ce n'est pas le travail en tant que tel qui intéresse les candidats, mais ce qu'ils vont en retirer. C'est donc cette dernière information qui est à mettre en évidence.
- Des textes comportant des arguments tellement utilisés qu'ils ne veulent plus rien dire : « équipe dynamique », « défis intéressants », « salaire et avantages concurrentiels », etc.

➔ IN

- Des témoignages écrits ou vidéos de véritables employés qui expliquent pourquoi ils sont heureux chez vous.
- Des photos qui nous montrent vos employés en train de vivre ce qui vous différencie des autres (Exemples : Photos du dernier événement social pour illustrer l'esprit d'équipe, photos d'employés de la cuisine durant un *rush* pour illustrer la collaboration, photos de la journée de bénévolat pour mettre en évidence l'une des valeurs de votre entreprise ou photos d'un groupe d'employés lors de leur fin de semaine récompense pour avoir atteint les résultats visés).
- Un peu d'humour et de dérision. Faites preuve d'authenticité.

Ce que les AUTRES disent de vous

Imaginez un employé insatisfait qui pense ceci de son expérience de travail chez vous : « Aucune flexibilité pour les familles, aucune possibilité d'avancement, aucune marque de reconnaissance du patron... » Imaginez maintenant qu'il ait la possibilité de partager son point de vue avec des milliers de candidats potentiels pour votre organisation...

C'est exactement ce qui se passe présentement sur Internet avec la popularité croissante de nombreux réseaux sociaux tels que YouTube, Facebook et MySpace ainsi que certains sites spécialisés dans l'évaluation des employeurs tels que www.ratemyemployer.ca.

Tout comme les responsables du marketing et des communications s'assurent de l'image de marque de

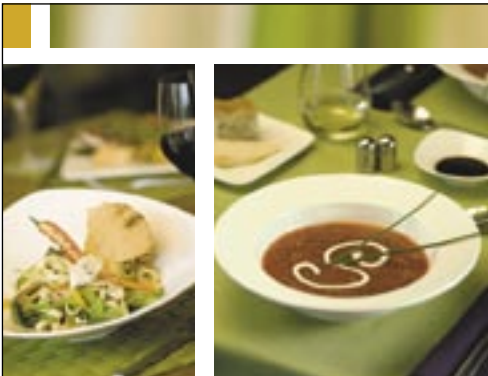
l'entreprise qui est véhiculée sur Internet, les responsables des ressources humaines des établissements d'hôtellerie et de restauration doivent effectuer une veille efficace de l'image de marque à titre d'employeur.

Bien sûr, on peut douter avec raison de la crédibilité de commentaires émis sous le couvert de l'anonymat sur Internet, mais l'information est là et il vous faut composer avec. Avant que le phénomène ne se répande davantage, je vous invite à procéder à l'évaluation des forces et faiblesses de votre entreprise sur le plan des ressources humaines et à faire les ajustements nécessaires. Je vous propose de commencer cette évaluation en vous posant cette question : « Est-ce que je serais à l'aise d'encourager tous mes employés à partager leur opinion au sujet de mon organisation et d'en dévoiler les résultats au grand jour? ».



Stéphane Simard est auteur du livre finaliste du Prix du livre d'affaires 2008 dans la catégorie « Ressources humaines », *Génération Y : Attirer, motiver et conserver les jeunes talents*, et président de ConneXion Y. Visitez www.conneXionY.com pour découvrir comment la société appuie les entreprises dans la mise en place de stratégies pour attirer, motiver et retenir les employés afin de réduire leur taux de roulement.

Si la réponse est non, alors couchez immédiatement sur papier les raisons qui vous poussent à répondre non et c'est sans doute là-dessus qu'il vous faudra travailler en premier lieu pour améliorer votre offre. Si vous vous efforcez de rendre vos employés heureux, vous ne pourrez que partir avec une longueur d'avance sur les autres employeurs. ■



SAM&SQUITO



Tableware Solutions propose à l'industrie des services alimentaires **[la gamme la plus complète]** d'articles pour votre table.

[Renseignements]
Sophia Katsiroumbas
[514] 893-1162

[www.tablewaresolutions.com]