

Faites-leur vivre *l'expérience*

Les jeunes les plus talentueux sont très recherchés. Pour éviter de vous faire doubler dans la course au talent ou pour éviter de faire exploser votre plafond salarial, vous devez trouver des moyens pour vous différencier des autres établissements d'hôtellerie et de restauration.

PAR STÉPHANE SIMARD

Faire vite

Il peut arriver que, entre le moment où vous recevez une candidature intéressante et le moment où vous interviewez la personne, cette dernière se soit déjà trouvé un autre emploi. Il faut donc trouver des moyens de faire plus vite, mais n'oubliez pas que faire vite ne veut pas dire faire mal.

Analysez simplement votre processus de recrutement comme n'importe lequel des processus de votre cuisine ou de votre service. Où sont les retards, les goulots d'étranglement ? Est-ce possible de les éliminer ou de les réduire ? Y a-t-il des étapes qui pourraient être combinées ?

Un processus de recrutement efficace lance aussi un message clair aux candidats selon lequel vous êtes un établissement bien structuré. En outre, cela démontre aussi votre intérêt pour votre personnel.

Faire vivre l'expérience

De nos jours, n'oubliez pas que c'est le candidat qui s'achète une expérience de travail durant l'entrevue, et non pas vous qui choisissez le candidat. Durant l'entrevue, vous devez donc, le plus possible, tout mettre en œuvre pour faire vivre au candidat le climat de travail qui règne chez vous.

Voici quelques éléments à considérer :

- Éviter de faire attendre le candidat.
- Faire des entrevues qui sortent un peu des sentiers battus.
- Informer d'avance tout le personnel de la tenue d'entrevues et les inviter tous à venir saluer personnellement le candidat.
- Accueillir le candidat comme on le ferait pour son meilleur client (salon privé, boisson spéciale, collation, cadeau d'entreprise, etc.)
- Éviter d'être dérangés.



Afin de poser un regard neuf sur votre approche, faites comme si vous veniez passer une entrevue chez vous pour la première fois.

Surprendre

Il est essentiel de maintenir une communication étroite avec le candidat tout au long du processus, car il est fort probable qu'il soit en pourparlers avec d'autres employeurs.

Distinguez-vous par vos communications en convoquant le candidat avec un message humoristique ou en laissant un message texte sur son cellulaire. Vous pouvez aussi lui envoyer une lettre de remerciement après l'entrevue pour le remercier de s'être déplacé et dans laquelle vous réitérez votre intérêt; vous expliquez les prochaines étapes et vous l'encouragez à communiquer avec vous pour toute question. Finalement, vous pouvez également surprendre votre nouvel employé lorsque vous lui confirmez son embauche, en envoyant une petite surprise (boîte de chocolats, lettre écrite à la main, trousse de détente de votre SPA, etc.).

N'oubliez pas que nous sommes dans un marché d'acheteurs : ce sont les candidats qui ont le gros bout du bâton. Pour vous distinguer des autres, vous n'avez pas à offrir plus, mais à offrir mieux : pas plus d'argent, mais une meilleure expérience.

Un « lip dub » avec ça ?

Un « lip dub » est un moyen peu coûteux pour mettre en évidence votre environnement de travail de manière ludique.

Il s'agit d'immortaliser sur vidéo des employés en train de faire du « lipsing » sur une chanson et de diffuser le résultat sur YouTube. Il faut cependant s'assurer de ne pas tomber amoureux de l'outil, en perdant de vue l'objectif. Bien sûr, on peut faire un « lip dub » simplement pour le plaisir, mais on peut aussi en faire un outil stratégique en mettant en valeur un message précis qui parlera directement au type de candidat que vous voulez recruter.

Sceptique ? Jugez par vous-même. À peine quelques jours après la mise en ligne de leur « lip dub » axé sur le recrutement, l'hôpital Sacré-Cœur de Montréal enregistrait déjà une hausse considérable des candidatures reçues. Leur directeur des ressources humaines a même été invité en entrevue à LCN, et un commentaire laissé sur YouTube par l'une des 78 000 personnes qui l'ont vu résume assez bien l'impact : « WOW !! J'ai eu des bons commentaires sur cet hôpital, mais ça me donne encore plus le goût de venir porter mon CV quand je vais finir mes études... Bravo !!!:) »

Stéphane Simard est l'auteur du best-seller *Génération Y : Attirer, motiver et conserver les jeunes talents*, qui a été finaliste du Prix iGénie 2008 et du Prix du livre d'affaires 2008 dans la catégorie Ressources humaines. Il est président de ConneXion Y.

Visitez www.conneXionY.com pour regarder une capsule qui résume les avantages du recrutement 2.0.

La fraîcheur de la glace

Scotsman 
PRODIGY
smart thinking



F0522
450lb/24hrs

F0822
800lb/24hrs

F1222
1,100lb/24hrs

F1522
1,570lb/24hrs

L'intelligence efficace

Machines à glace à flocon

Supermarché - Poissonnerie - Crèmerie - Bar à salade
Clinique physiothérapie et autres

Garantie: 3 ans pièces et main-d'oeuvre | 5 ans sur compresseur

1-800-567-3620

LA SOLUTION EN ÉQUIPEMENT DE RESTAURANT


DISTEX
www.distex.ca