

SOMMAIRE DU PROCESSUS DE DOTATION

Un processus de dotation efficace comporte plusieurs étapes et nécessite une bonne préparation et structure de la part de chaque employeur afin d'optimiser les chances de dénicher la perle rare pour chaque poste à combler. Étant donné qu'une erreur en cours de processus peut coûter très cher pour l'entreprise qui recrute, il vaut mieux prendre le temps de réaliser toutes les étapes du processus en vue de « trouver des candidats de talent » plutôt que de « combler des postes » !

STATISTIQUES

PORTANT À RÉFLÉCHIR
SUR LE COÛT
D'UNE ERREUR DE
RECRUTEMENT :

Selon le
*National Business
Research Institute*,
**une erreur
de recrutement**
pourrait coûter jusqu'à

5
FOIS
LE SALAIRE DE
L'EMPLOYÉ

Selon «*Sparkbay*»,
**remplacer un employé
pourrait coûter**
jusqu'à :

30%-40%
de son salaire annuel
pour un employé de
premier niveau

150%
pour un employé de
**niveau
intermédiaire**
(professionnel ou
technicien)

400%
pour un
employé-cadre
ou hautes
compétences

ENJEUX D'UN PROCESSUS DE DOTATION :

• Enjeux de productivité

Un mauvais choix peut désorganiser une équipe de travail et avoir des impacts sur la productivité.

• Enjeux financiers

Recruter coûte cher, évidemment une mauvaise sélection = impact financier. (Voir les statistiques ici-bas)

• Enjeux d'image

Le recrutement est une opération de communication externe « de vente et marketing » qui doit mettre en valeur l'entreprise qui recrute en donnant une image juste de la réalité des opportunités de carrière proposées. Ainsi, il faut absolument éviter de « gonfler » la description du rôle ou, encore, d'afficher l'offre d'emploi à répétition, ce qui laisse croire à un taux de roulement élevé.

• Impact sur les relations avec les clients

Le mauvais choix de candidat peut aussi causer des insatisfactions et des plaintes de la part de clients si le nouvel employé n'offre pas un service à la hauteur des standards de qualité ou, si encore, son savoir-être n'est pas conforme aux valeurs de l'entreprise.

AINSI, AFIN DE LIMITER LES ERREURS EN COURS DE PROCESSUS, VOICI TOUTES LES ÉTAPES SUGGÉRÉES :

1. L'entrevue de départ
2. L'analyse des besoins et l'ouverture du poste
3. La préparation d'affichage de poste et le marketing RH
4. La visibilité et la diffusion de l'affichage de poste
5. La recherche de candidatures (le « sourcing »)
6. La réception des candidatures et la première analyse (présélection)
7. La réalisation d'entrevue de sélection
8. La vérification des références
9. La conclusion du processus de dotation.