

Cours de démarrage d'entreprise CBDC

Leçon neuf – L'embauche

**Présenté par les Corporations au bénéfice du développement
communautaire et Nouvelle-Écosse au Travail**



**Community Business Development Corporation
Corporation au bénéfice du développement communautaire**



NOVA SCOTIA WORKS

Les tendances démographiques et la mondialisation, entre autres facteurs, se font sentir sur le marché du travail et compliquent les efforts de recrutement et de rétention du personnel. De moins en moins de gens entrent sur le marché du travail, et de plus en plus de gens en sortent en prenant leur retraite. En conséquence, les employeurs se disputent un bassin de talents en diminution constante.

Pour attirer, embaucher et retenir des employés, il faut réussir à trouver et à garder les bonnes personnes, à les motiver, et à les aider à se perfectionner.

Nouvelle-Écosse au Travail a conçu une trousse de RH pour offrir aux employeurs de la province des renseignements et des ressources qui les aideront à relever ces défis et leur permettront d'affronter le marché d'aujourd'hui. Les Corporations au bénéfice du développement communautaire travaillent avec Nouvelle-Écosse au Travail à faire connaître la trousse aux employeurs de tout le Canada atlantique, en y donnant accès dans la Bibliothèque apprenante.

Trouver des travailleurs

Le roulement de personnel est, dans une certaine mesure, inévitable. Les employés peuvent changer d'emploi, déménager, être transférés, démissionner ou être congédiés. Qu'importe la raison : vous aurez des postes à pourvoir.

Il existe plusieurs façons de joindre des employés potentiels : des méthodes traditionnelles (petites annonces dans les journaux, affiches, agences de placement), ou plus récentes (sites d'emploi, médias sociaux et recrutement international).

Dans cette section, vous trouverez des conseils qui vous permettront d'être concurrentiel dans vos recherches, et des modèles de descriptions de poste et d'offres d'emploi efficaces.

Les méthodes de recrutement

Le recrutement en ligne est une façon économique et efficace de trouver des employés, et les chercheurs d'emplois – surtout les jeunes – sont nombreux à se tourner vers Internet. Pour trouver la bonne personne pour votre entreprise, la toile vous offre deux grands moyens : les sites d'emploi et les médias sociaux.

Les sites d'emploi

Les sites d'emploi sont un babillard où afficher votre offre d'emploi, et peuvent aussi vous jumeler avec des candidats potentiels. Voici quelques-uns des sites les plus utilisés :

[CareerBeacon](#), [Direction Emploi](#), [Indeed](#), le [Guichet-Emplois](#), [Job Junction](#), [Kijiji Emplois](#), [Monster](#), [LocalWork](#), et [Workopolis](#).

Les médias sociaux

Les médias sociaux peuvent être une façon efficace de trouver des candidats : ils sont visités par des millions de personnes à travers le monde, et les employeurs peuvent publier leurs offres d'emploi gratuitement sur la plupart d'entre eux. Dans de nombreux cas, vous pouvez créer votre propre compte et l'utiliser pour faire connaître votre entreprise et ses emplois à pourvoir.

[Facebook](#), [Twitter](#), [YouTube](#) et [LinkedIn](#) sont parmi les médias sociaux les plus populaires.

Méthodes traditionnelles de recrutement

On a aujourd'hui encore recours à certaines méthodes traditionnelles longtemps utilisées pour attirer des candidats :

1. **Les petites annonces** : publication d'offres d'emploi dans des journaux locaux ou nationaux;
2. **Les affiches** : une façon économique d'attirer des candidats de tous horizons;
3. **Les agences de placement** : lorsque vous embauchez un candidat par l'intermédiaire d'une telle agence, vous la payez en fonction du type de poste et de son niveau.
4. **Les agences de placement temporaire** : ces agences peuvent être spécialisées dans différents secteurs : comptabilité, services de santé, métiers, technologie de l'information, vente, etc.

Autres occasions de recrutement

- **Les salons de l'emploi** : les conseils du secteur de l'industrie ([l'Association of Industry Sector Councils](#)) et des organismes comme les réseaux provinciaux de centres de services d'emploi organisent parfois des salons qui permettent aux employeurs de présenter les postes qu'ils ont à pourvoir.
- **Les salons de l'emploi sur les campus** : les salons de l'emploi organisés sur les campus représentent une occasion idéale pour recruter des étudiants à la recherche d'un emploi d'été ou à temps partiel, et de nouveaux diplômés qui cherchent un emploi permanent à temps plein. Pour en savoir plus, communiquez directement avec les collèges et les universités. Votre entreprise pourrait de plus être admissible à des mesures incitatives ou des subventions pour l'embauche d'étudiants ou de nouveaux diplômés. Renseignez-vous auprès de votre gouvernement provincial.

- **Les promotions à l'interne** : souvent, vous avez déjà un bon candidat au sein même de votre entreprise. En donnant à vos employés l'occasion de se perfectionner et d'occuper de nouveaux postes à l'interne, vous cumulez de nombreux avantages :
 - une plus grande satisfaction professionnelle et une meilleure estime personnelle pour l'employé promu;
 - une preuve pour le reste du personnel que l'entreprise reconnaît et récompense l'excellence;
 - une réduction des délais de formation et d'intégration, puisque les employés actuels connaissent déjà vos produits et services.
- **Les employés actuels** : certaines entreprises encouragent leurs employés à contribuer aux efforts de recrutement grâce à des mesures incitatives.
- **Les anciens employés** : il ne faut pas non plus négliger les anciens employés : ils connaissent votre entreprise, et ont sans doute accumulé de nouvelles compétences et connaissances depuis leur départ. Peut-être connaissent-ils aussi d'autres bons candidats potentiels.
- **Le site Web de l'entreprise** : vous pouvez publier votre offre d'emploi sur votre site Web et y ajouter de précieux renseignements sur vos produits, vos services, vos marchés et votre approche commerciale.
- **Les clients** : faites circuler l'offre d'emploi grâce à vos listes d'envoi et affichez-la sur vos lieux de vente.
- **Les publications professionnelles** : une annonce dans une publication propre à votre industrie pourra attirer des candidats ayant des intérêts, une formation ou des compétences qui vous correspondent.
- **Babillards communautaires** : affichez l'offre dans les salles paroissiales, les centres communautaires, les centres sportifs, les bureaux municipaux et autres lieux du même genre pour joindre les parents au foyer, les nouveaux arrivants et toute autre personne qui n'est pas actuellement sur le marché du travail.
- **Travailleurs retraités ou semi-retraités** : ces travailleurs cumulent de nombreuses années d'expérience, et ils sont nombreux à chercher un emploi à temps partiel pour socialiser ou pour avoir de l'argent pour voyager! Affichez votre offre dans des clubs de l'âge d'or ou des centres de ressources.

Les programmes d'apprentissage

De nombreux travailleurs spécialisés partiront à la retraite au cours des prochaines années, et il est crucial que les employeurs commencent à préparer la main-d'œuvre de demain.

L'apprentissage est une forme d'éducation postsecondaire pour les jeunes et les moins jeunes qui souhaitent obtenir une reconnaissance professionnelle dans un métier spécialisé.

Renseignez-vous auprès de votre gouvernement provincial pour connaître les programmes de votre région.

Les avantages d'avoir un apprenti

Les programmes d'apprentissage vous permettent de former vos futurs travailleurs selon vos propres normes professionnelles et suivant vos propres besoins. Ils peuvent vous donner un avantage concurrentiel. Voici quelques-uns des avantages mentionnés par les employeurs pour expliquer leur soutien à ces programmes :

- le perfectionnement de leur main-d'œuvre;
- l'amélioration de la qualité des services et des produits finis;
- l'amélioration de la productivité grâce à des apprentis formés aux systèmes et aux processus de l'entreprise;
- la réduction des accidents et des frais de dédommagement grâce à une sécurité accrue;
- l'amélioration de la réputation de l'entreprise;
- l'attrait de l'entreprise aux yeux des nouveaux employés grâce à la qualité de la formation, et une bonne rétention de la main-d'œuvre.

L'inscription d'un apprenti est gratuite.

Les programmes d'apprentissage offrent des mesures de soutien tant à l'employeur qu'à l'apprenti :

Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis

Les employeurs ayant des compagnons d'apprentissage reconnus qui souhaitent former des apprentis peuvent être admissibles au [Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis](#).

Reconnaissance de titres de compétences

Si un travailleur d'un métier désigné dans votre province détient un titre de compétence délivré par une autorité de réglementation de l'extérieur (d'ailleurs au Canada ou d'un autre pays), il pourrait être admissible à une reconnaissance professionnelle dans le cadre d'un autre programme. Renseignez-vous auprès de votre gouvernement provincial.

Élargir son bassin de candidats

Le visage de la population active du Canada atlantique se transforme : la population totale diminue et, avec elle, le bassin de population active, ce qui fait augmenter le nombre de postes

vacants. Parallèlement, certains groupes de la région sont sous-représentés ou occupent des emplois sous-qualifiés. Ils représentent une source très intéressante de candidats.

Les employeurs qui tirent profit du plein potentiel de la main-d'œuvre disponible en embauchant des employés de différents horizons et en favorisant un environnement de travail inclusif pour les retenir auront un avantage concurrentiel sur les autres.

Les travailleurs issus de la diversité apportent à votre entreprise un bagage intéressant de compétences, d'habiletés et de perspectives différentes, et vous permettent de mieux comprendre le marché et les besoins de vos clients, et de mieux y répondre.

En valorisant la diversité de points de vue et d'expériences, on donne à chacun la chance d'exprimer tout son potentiel et on crée un environnement où tous se sentent accueillis et valorisés – une des clés pour trouver et retenir vos meilleurs atouts : vos employés.

Lorsqu'on parle de diversité, on parle notamment de personnes handicapées, d'Autochtones, d'Afro-Canadiens, de travailleurs internationaux, d'immigrants et de personnes issues d'autres cultures, de femmes dans des rôles non traditionnels, de jeunes et de personnes âgées. Vous trouverez du soutien et des ressources auprès du gouvernement et d'organismes communautaires qui vous aideront à diversifier votre main-d'œuvre.

Des cours en ligne expliquent les avantages d'embaucher des travailleurs de différents horizons, et offrent des stratégies pour les trouver et les retenir – par exemple Mobiliser la génération Y (Engaging Gen Y), Pour un milieu de travail adapté aux aînés (Creating an Age Friendly Workplace), et Gestion des générations au travail (Managing Workforce Generations).

Vous trouverez également dans la trousse à outils en ligne de Nouvelle-Écosse au Travail des conseils pour joindre et attirer des personnes issues de la diversité, et pour favoriser un environnement de travail accueillant et inclusif.

Rédiger une offre d'emploi

Selon la politique de votre entreprise et le type d'offre d'emploi que vous rédigez, certains éléments de votre annonce seront essentiels et d'autres seront optionnels. Nous avons mis en **gras** les éléments qui doivent pratiquement toujours être inclus dans une offre :

- **Titre du poste;**
- **Nom de l'employeur;**
- **Lieu de l'emploi;**
- **Description succincte de l'entreprise;**
- Supérieur immédiat du titulaire du poste;
- **Description du poste (à la deuxième personne du pluriel : vous, votre, etc.)**

- **Profil du candidat idéal (à la deuxième personne du pluriel),** y compris les compétences et l'expérience nécessaires;
- Salaire ou échelle salariale;
- **Type de poste (à temps plein ou à temps partiel, permanent ou contrat à court terme);**
- Autres renseignements sur les conditions de travail et avantages du poste (régime de retraite, véhicule, etc.);
- **Instructions pour la réponse et le dépôt de la candidature;**
- **Coordonnées (selon ce qui est nécessaire) : adresse, numéro de téléphone, numéro de télécopieur, adresse courriel, etc.;**
- Références exigées;
- Adresse du site Web.

Modèle d'offre d'emploi

Cliquez [ici](#) pour un modèle d'offre d'emploi (en anglais seulement). On y trouve aussi une liste de choses **à faire et à éviter** qui vous aidera à rédiger l'offre parfaite.

Mesures incitatives et subventions à l'embauche pour les employeurs

[Emplois d'été Canada](#) donne du financement pour aider les employeurs à offrir des emplois d'été à temps plein aux étudiants. Y sont admissibles les organismes sans but lucratif, les employeurs du secteur public et les petites entreprises (50 employés ou moins).

[Objectif carrière](#) offre des subventions aux entreprises ou aux organismes sans but lucratif qui permettent aux jeunes âgés de 15 à 30 ans d'accumuler de l'expérience professionnelle dans leur domaine, en embauchant au moins huit recrues (des exceptions sont prévues pour les régions rurales ou éloignées).

Le [Programme d'aide à la recherche industrielle \(PARI\)](#) du Conseil national de recherches du Canada exécute un Programme emploi jeunesse, dans le cadre duquel les projets de recherche de petite taille et de taille moyenne peuvent obtenir des subventions pour l'embauche de jeunes diplômés postsecondaires âgés de 15 à 30 ans.

Le [Fonds d'intégration pour les personnes handicapées](#) aide les personnes handicapées non admissibles à l'assurance-emploi à trouver ou conserver un emploi, ou à devenir travailleurs autonomes.

[Jeunesse Canada au travail](#) verse des subventions aux entreprises et aux organismes sans but lucratif offrant des services en anglais et en français qui embauchent des stagiaires pour une période pouvant aller jusqu'à un an.

La leçon neuf du Cours de démarrage d'entreprise CBDC portait sur *L'embauche* et abordait les sujets suivants : trouver des travailleurs et rédiger une offre d'emploi. La prochaine leçon de ce cours est la *Leçon dix – Introduction à la gestion*.