

Toute entreprise cherche, dans un processus d'embauche, à choisir la meilleure ressource disponible pour combler un emploi. En effet, l'embauche d'une personne constitue un investissement d'envergure. Ne pensons qu'à une seule personne à qui l'on attribue, lors de son embauche, un salaire annuel de 40 000 \$ et qui demeurera 10 ans avec l'entreprise, cet investissement se chiffrera facilement à plus d'un demi-million de dollars. Une décision qui vaut la peine d'être réfléchie! Mais comment le faire de façon systématique et efficace? Traditionnellement, l'entrevue a servi d'outil privilégié pour identifier si la personne répondait au profil attendu. Or, les interviewers constatent les limites de cet outil et sont à la recherche de nouveaux moyens pour mesurer les habiletés et les attitudes des postulants. De toute évidence, ces moyens doivent permettre d'analyser objectivement les candidatures et prendre une décision qualitative, soit à partir de données observables et/ou mesurables.

OBJECTIFS

SUIVRE LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE SÉLECTION EN VUE DE TROUVER LE PERSONNEL RÉPONDANT AUX EXIGENCES DE L'ENTREPRISE.

Au terme de cette session, les participants seront aptes à :

- *déterminer le processus de sélection requis pour atteindre efficacement les objectifs de l'entreprise;*
- *analyser les éléments du poste à pourvoir afin d'établir les critères mesurables et/ou observables;*
- *choisir et utiliser des moyens objectifs et efficaces de sélection des candidats.*

CONTENU

Quelles sont les étapes du processus de sélection?

Quels sont les rôles et les responsabilités des divers intervenants?

Comment identifier les besoins du client interne?

Comment élaborer le profil de compétence recherché?

Comment définir et pondérer les critères?

Quels sont les outils de recrutement et leur efficacité relative?

Quels sont les éléments à inclure dans une description sommaire pour affichage?

La description d'emploi est-elle nécessaire?

Comment préparer et conduire l'entrevue de présélection ou de sélection?

Comment évaluer « objectivement » les candidats?

MÉTHODOLOGIE

La session est élaborée de façon à permettre aux participants d'expérimenter chronologiquement les étapes cruciales du processus de sélection. Les ateliers de discussion permettent d'identifier les conditions à respecter pour chaque étape. Des outils simples, efficaces et systématiques permettent aux participants de faire un choix « objectif » en fonction d'un profil prédéterminé.

PARTICIPANTS (maximum 15)

Tout cadre ou professionnel en ressources humaines participant à la sélection du personnel de leur service et/ou de leur entreprise.

