

# COMMENT NOUS EMBAUCHONS

Écrit par Steve Young, Exécutif Professionnel, Banff Springs Golf Club

There are two parts to our hiring process. The first is the preparation and planning that goes into readying ourselves to hire and the second is the actual hiring itself. Here's a look, in detail, at both of those areas.

## 1. LE PROCESSUS DE PLANIFICATION



Le processus de planification commence en juillet et se poursuit jusqu'à la fin octobre. Cela commence par des discussions avec mon personnel à propos de l'année en cours, afin de déterminer tous les changements qu'ils souhaiteraient dans leur secteur. Questions courantes qui peuvent survenir: Avons-nous assez embauché? Avons-nous trop de personnel? Avons-nous embauché du personnel trop tôt? Est-ce que les gens que nous avons embauché pour l'année en cours ont répondu à nos attentes ou pas? Ce que nous pouvons tirer du personnel formidable de cette année et de leurs informations d'embauche nous aide à mieux nous préparer à la sélection pour le prochain processus d'embauche et nous invite aussi à poser des questions internes qui peuvent ou pas remettre en question nos données précédentes.

Nous examinons d'abord en interne pour confirmer les postes et déterminer qui de notre personnel actuel nous voulons réembaucher l'année suivante. Nous dressons une liste et nos gestionnaires tiennent des réunions et des discussions avec ces employés. Après les discussions, nous nous réunissons pour savoir où nous en sommes. Pour nous, un collègue de retour est précieux puisqu'il est prêt rapidement à fonctionner et qu'il peut être un leader informel pour de nouveaux collègues. Il connaît aussi nos membres et clients réguliers qui apprécient d'être reconnus et appelés par leur nom. Il vaut l'effort et le travail de réembauche s'il est déjà un bon collègue.

## 2. LE PROCESSUS D'EMBAUCHE

Suite aux réembauches internes, nous commençons à évaluer les lacunes et préparons nos questions d'entrevue pour les candidats potentiels qui peuvent remplir ces rôles. Ensuite, le processus d'embauche commence par un processus de présélection. En conséquence, tous ceux qui demandent à travailler pour nous reçoivent une invitation à passer une entrevue standard en ligne pour déterminer leur compatibilité avec notre culture. Si quelqu'un ne présente pas une forte compatibilité, nous n'envisagerons pas de procéder à l'entrevue de cette personne. Ceux qui montrent une forte corrélation

sont référés aux gestionnaires d'embauche qui procèdent à la suite du processus, en se basant sur le fait que ces personnes pourraient être des atouts positifs pour notre compagnie.

Ce processus est destiné simplement à déterminer la probabilité que les personnes réussissent dans l'environnement dans lequel ils vont travailler dans notre entreprise. Nous avons tendance à interviewer en moyenne pas moins de quatre personnes pour chaque poste que nous désirons combler. Par conséquent, il est important d'avoir un baromètre pour comparer les entrevues les unes avec les autres. *"Si un gestionnaire d'embauche ne peut pas expliquer en termes de motivation et d'attitude pourquoi il veut embaucher quelqu'un, alors, je craindrais qu'il s'agisse d'une embauche basée sur des facteurs émotionnels plutôt que sur les compétences."*

Une fois que le gestionnaire d'embauche a pris une décision, nous avons un processus d'examen par les pairs pour permettre aux autres de poser des questions et au gestionnaire d'embauche de parler des raisons qui motivent sa décision d'embaucher. Quand il y a désaccord sur la décision, je laisse le soin au responsable du recrutement de décider à moins d'avoir une très mauvaise impression que je peux étayer. Souvent, à ce point, je suggère une deuxième entrevue avec une autre personne pour vérifier ce qui nous préoccupe.



### FACTEURS IMPORTANTS DES DISCUSSIONS D'ENTREVUE:

- Trouver une correspondance avec les attentes et la compréhension du rôle
- Discussions sur les nouvelles idées, outils et ressources disponibles
- Pourquoi le candidat pose sa candidature à un poste de notre club
- Qu'est-ce que le candidat recherche de ce poste

Notre dernière étape consiste à vérifier les références. Il y a tellement d'informations intéressantes si vous savez où chercher et les utiliser correctement. Je pose les questions standard mais alors je m'assure qu'il y a quelque chose de vraiment important pour moi que le candidat est en mesure d'accomplir ou pour lequel il possède une forte compétence, je prends le temps d'évaluer tout cela. Nous vérifions qui sont les références et qu'il y en a d'autres si nous ne sommes pas satisfaits de celles que nous recevons.