

RECHERCHE DE CADRES

Plus le niveau du personnel recruté est élevé, plus l'incidence sur l'entreprise sera grande.

Tout le monde sait qu'il y a actuellement une pénurie de dirigeants de haut calibre et que la demande pour ceux-ci croît quotidiennement. Les cadres supérieurs sont très bien rémunérés et grandement appréciés, sans compter que leurs employeurs font souvent en sorte qu'il soit pour eux difficile et coûteux de quitter leur emploi. Par conséquent, il faut avoir recours à des solutions de recrutement nettement innovatrices.

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour définir tous les aspects d'un mandat de recherche de cadres, depuis l'établissement des objectifs et des antécédents requis jusqu'au choix de la méthode la plus efficace pour attirer les meilleurs talents.

Pour réussir dans cette entreprise, nous devons compter sur des professionnels expérimentés. Notre personnel cumule une vaste expérience pour ce qui est d'établir un réservoir de main-d'œuvre, d'attirer et de sélectionner des cadres supérieurs de même que de faire le suivi après recrutement des candidats que nous avons trouvés pour le compte de nos clients. Nous veillons tout particulièrement à ce que les compétences des candidats soient parfaitement adaptées aux exigences de nos clients, ce qui entraîne des entrevues en profondeur, des tests et des vérifications complètes des antécédents. Grâce à cette diligence nécessaire en matière de sélection des cadres dirigeants, tous les intéressés - clients, candidats et consultants - sont heureux des résultats.

Nous avons récemment rédigé un article concernant une recherche effectuée pour un client du secteur de la haute technologie dans le but de trouver un vice-président des Ressources humaines. Cet article saura certainement vous intéresser.

["Les qualités essentielles du vice-président des Ressources humaines"](#)

RECHERCHE TACTIQUE CIBLÉE

La recherche tactique ciblée peut se définir comme le recrutement dans sa forme la plus pure. Elle vise à trouver tous les candidats cibles dans un " bassin " prédéterminé et à susciter leur intérêt en employant toutes les méthodes possibles. Tout comme la recherche de cadres, elle exige un processus de recherche et de sélection très structuré et géré par des professionnels extrêmement compétents.

Toutefois, la recherche tactique ciblée demande autre chose encore. En effet, son succès repose sur notre capacité de déterminer qui sont les candidats cibles voulus de même que les entreprises cibles appropriées. Pour ce faire, il faut entreprendre un processus de recherche très complexe avec des chercheurs d'expérience qui sont capables de donner suite aux exigences de poste en question en proposant une liste de candidats potentiels, lesquels satisfont tous aux conditions essentielles exigées de sorte que nos recruteurs soient tout à fait justifiés de les contacter et de les attirer.

Au fil des ans, nous avons acquis de l'expérience dans le cadre d'une vaste gamme de recherches ciblées compliquées, dans différents secteurs d'activités. Ces recherches étaient en grande partie réalisées pour des postes très techniques faisant appel à des technologies de pointe : hydrométallurgistes, scientifiques, toxicologues, experts pharmacocinétiques, spécialistes des commandes de vol électriques, spécialistes de l'interface graphique en gestion de réseau, concepteurs d'interaction visuelle, etc.

Nous jouissons d'une réputation d'excellence et de savoir-faire à la fois exceptionnelle et inégalée dans ces domaines hautement spécialisés.

RECRUTEMENT À L'ÉCHELLE MONDIALE

Pourquoi faire du recrutement à l'étranger?

L'importance de la planification des ressources humaines pour la réussite de toute entreprise est certainement reconnue et bien documentée. Il est aussi entendu qu'il existe aujourd'hui une pénurie de

personnel possédant certaines compétences particulières et internationales Voilà pourquoi il est nécessaire de faire du recrutement à l'étranger.

Toutes les campagnes de recrutement visent l'embauche de professionnels ambitieux et compétents qui offriront valeur ajoutée et savoir-faire prouvé à leur entreprise. L'avantage du recrutement à l'étranger est que les gens qui sont prêts à immigrer sont généralement des employés hautement motivés, en ascension dans l'échelle sociale et loyaux.

Combinaisons personnalisées

Il n'y a pas deux entreprises pareilles et certaines compagnies ont davantage que d'autres du personnel à l'interne qui peut s'occuper de la planification des ressources humaines. Nous avons donc conçu notre volet de consultation en recrutement international de manière à ce que nos clients puissent définir et sélectionner la combinaison de services qui convient parfaitement à leurs exigences.

Nos modules ont été établis comme suit :

- Planification de la campagne
- Obtention des approbations gouvernementales
- Définition des marchés cibles
- Élaboration de stratégies et de tactiques pour attirer des candidats
- Établissement d'un réservoir de main-d'œuvre
- Présélection, entrevues et établissement d'une liste de candidats sélectionnés
- Facilitation des négociations
- Préparation des lettres d'offre d'emploi et des acceptations
- Présentation de l'offre
- Préparation de la documentation de soutien
- Assistance concernant l'obtention des permis de travail
- Préparatifs liés au déménagement et aux services de voyage
- Acclimatation des nouveaux employés et de leur famille à leur arrivée

Le bien-fondé de profiter du savoir-faire de Alan Davis et Associés Inc. est évident : des années d'expérience dans tous les aspects du recrutement, depuis l'établissement des besoins jusqu'au soutien des nouveaux employés pendant leur premières semaines de travail dans un nouveau pays.

Une affaire de famille

Il convient de souligner l'extrême importance d'inclure les familles des candidats étrangers dans le processus tout entier. En effet, la décision de s'installer dans un pays étranger exige un engagement profond et tous les membres de la famille doivent participer à la prise de décisions afin d'assurer une transition sans heurt. Dans le cadre du processus, nous avons l'habitude de rencontrer les conjoints et parfois, nous constatons que ces derniers ne sont pas conscients que leur partenaire envisage aussi sérieusement de déménager dans un autre pays. Nous avons souvent permis à nos clients d'éviter des frais et des problèmes énormes en découvrant une dynamique familiale qui aurait saboté un placement réussi. Il est également essentiel de fournir des renseignements pertinents supplémentaires - comme de l'information sur le climat, l'impôt sur le revenu, le coût de la vie, la langue, l'éducation et des questions culturelles -, à des candidats possibles et à leur famille avant de leur demander d'envisager la possibilité d'un déménagement.

Nous avons pu remarquer à de très nombreuses occasions que le souci du détail, sur le plan tant individuel que familial, fait toute la différence en ce qui concerne la réussite d'une campagne de recrutement - pour ce qui est du nombre d'acceptations par offre et de la durée d'occupation du poste chez le nouvel employeur.

RECRUTEMENT PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

Le recrutement par voie électronique, c'est-à-dire par Internet, n'est plus nouveau; en fait, il compte parmi les outils standard utilisés pour trouver des candidats ou encore pour permettre à ces derniers de vous trouver.

Nous avons développé des compétences dans ce domaine et continuons de les perfectionner. Nos clients choisissent souvent de procéder au recrutement électronique eux-mêmes, mais nous sommes tout à fait prêts à relever ce défi lorsqu'on nous le demande.

PUBLICITÉ DE RECRUTEMENT

Malgré la popularité du recrutement par voie électronique, il existe toujours un besoin pour le recrutement << classique >> au moyen de la publicité dans les revues et les journaux.

Bon nombre de nos compagnies clientes n'ont pas le temps de concevoir, de rédiger et de gérer une campagne de publicité de recrutement. Lorsqu'il s'agit de campagnes de sélection complexes, il est certainement profitable de confier le processus tout entier, jusqu'à l'étape de la décision finale d'embauchage, à une firme externe.

Les campagnes de publicité de recrutement sont planifiées avec grand soin et se déroulent selon un processus clairement défini. En y ajoutant une note créative, c'est un système gagnant !

Ces campagnes peuvent comprendre une simple annonce placée dans une publication ou encore de multiples annonces publiées dans plusieurs publications afin d'obtenir un nombre considérable de réponses. Le meilleur exemple de nos réalisations dans ce domaine est le Programme de recrutement des astronautes canadiens de 1992, qui a généré plus de 5 300 réponses.

["Campagne de recrutement des astronautes canadiens de 1992"](#)

PROGRAMME DE RECRUTEMENT

Lorsqu'une entreprise souhaite embaucher un grand nombre d'employés dans différentes disciplines, nous pouvons bâtir un programme de recrutement personnalisé en y intégrant nos services les mieux adaptés aux besoins du client.

Nous débutons par une analyse individuelle des postes, suivie d'une analyse des méthodes de recrutement au

cours de laquelle nous examinons les données historiques du client et mettons à profit notre expérience diversifiée pour élaborer un programme de recrutement objectif.

Ensuite, nous partageons les tâches avec le client, en fonction des capacités et des disponibilités, en prenant soin d'éviter tout chevauchement.

Un programme de recrutement nécessite beaucoup de coordination et de rétroinformation, sans compter le suivi constant pour assurer sa réussite totale de part et d'autre. Les résultats montrent bien que le jeu en vaut la chandelle !