

Les critères de choix des candidats en recherche d'emploi

Source : http://www.ohri.org/votre_emploi/fiche_lapresse.aspx?p=324178

Par **Chantal Teasdale, CRHA**

Le contexte d'emploi est féroce. En effet, la rareté de main-d'œuvre spécialisée et les départs vers la retraite donnent des maux de tête aux employeurs et les poussent à user de créativité pour attirer et surtout fidéliser les candidats de choix. C'est ainsi que les chercheurs d'emploi ont beau jeu puisqu'ils peuvent se permettre d'être sélectifs et mêmes exigeants.

Si les candidats doivent être bien préparés pour se faire valoir en entrevue, les employeurs recruteurs aussi doivent vendre les avantages présentés par leur organisation, en faisant valoir notamment sa situation financière, ses divers programmes et politiques, son marché, la région ou l'environnement de travail. Le curriculum vitæ institutionnel ou organisationnel à remettre aux candidats intéressants, sous forme de feuillet ou de dépliant, constitue un bon outil promotionnel.

Mais revenons aux attentes des candidats. Ces derniers doivent avoir établi au préalable une liste de questions ou de priorités qui les aideront à mieux orienter leur démarche d'emploi et leur choix final. Il va de soi que leurs critères tiendront compte de la nature de la profession ou de l'emploi convoité. Voici des exemples de questions à se poser...

L'argent et éléments à valeur financière

Évidemment, le salaire horaire ou annuel est important... Mais encore? Des assurances collectives généreuses : invalidité, médicaments, plan dentaire? Et le régime de retraite : contributif? Primes? Bonis? Vacances? Régime d'achat d'actions? Allocation de dépenses? Carte de crédit d'entreprise? Remboursement du kilométrage en cas de déplacement? Voiture fournie? Ordinateur portable, cellulaire, téléavertisseur, Blackberry? Remboursement de frais de scolarité? Remboursement de la cotisation à un ordre professionnel ou des frais d'examen? Indemnité de déménagement? Rabais ou privilèges sur les services ou produits offerts? Autres idées?

L'entreprise

Son plan d'affaires, sa vision, sa mission, ses valeurs correspondent-elles aux miennes? Ses impératifs stratégiques? Où est le siège social? Comment les décisions sont-elles prises? Centralisation ou décentralisation? Quel est le processus d'évaluation de la performance et du développement? Langues de travail? Et quoi d'autre?

Le développement et les opportunités professionnelles

Quel sera mon plan d'intégration? Possibilité de bénéficier d'un coach ou d'un mentor? Quelles sont les opportunités d'avancement ou de promotion? Plan de relève et de gestion des talents? Plan de formation? Opportunités outre-mer et plan d'expatriation? Et plus...

Conditions de travail générales

La semaine normale de travail, l'horaire de travail ainsi que l'espace de travail ou le bureau : son emplacement, aire ouverte ou fermée. Et n'oublions pas la conciliation travail et vie personnelle : horaire flexible, horaire d'été, télétravail, temps compensatoire, temps partiel, congés familiaux, congés de maternité et parental avec indemnité compensatoire de l'employeur, congés sans solde, et types de congés. Les déplacements quotidiens ou voyages d'affaires requis sont-ils réalistes selon mon contexte familial? Garderie? Accès au transport en commun ou covoiturage? Cafétéria sur place, dinette avec commodités, restaurants ou commerces environnants? Club social? Événements sociaux : tournoi de golf, soirée de Noël, dépouillement pour les enfants... Et enfin, y a-t-il des conditions novatrices de travail telles que préposé au stationnement, guichet automatique sur place, nettoyeur, centre de conditionnement physique?

Le candidat aura donc pris soin de bien établir ses critères de choix et d'obtenir des réponses avant d'accepter une offre d'emploi. Un grand nombre d'employeurs termineront l'entrevue en demandant si vous avez des questions. N'hésitez pas à demander des précisions sur vos critères de choix.

L'entrevue peut en dire long sur les valeurs et l'environnement de travail au sein de l'entreprise. Pourquoi ne pas en profiter pour évaluer l'entreprise qui vous embauchera peut-être?

Chantal Teasdale, CRHA, est directrice, formation et développement organisationnel chez QIT – Fer et Titane

Cet article a été publié dans le quotidien *La Presse* le 24 mai 2008