

ÉVALUATION DES PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR ATTIRER LE TALENT

Mode d'emploi de cet outil

- Inscrivez un « x » dans la colonne qui décrit le mieux votre entreprise pour chacun des énoncés.
- Classez vos réponses par catégorie (p. ex., « Ne décrit pas mon entreprise »). Quels énoncés décrivent le moins votre entreprise? Lesquels décrivent le mieux votre entreprise?
- Ces énoncés décrivent les pratiques exemplaires des Employeurs de choix. Les énoncés qui décrivent le moins votre entreprise offrent les meilleures occasions d'amélioration.

Analyse de l'entreprise

- Les dirigeants sont-ils surpris des occasions?
- Les dirigeants et autres membres de l'entreprise ont-ils déjà commencé à déployer des efforts dans ces secteurs?

Développez un plan d'action pour les secteurs où les besoins sont les plus grands

- Intéressez-vous aux 2-3 secteurs dans lesquels votre entreprise s'éloigne le plus des pratiques exemplaires.
- Discutez des mesures pouvant être prises pour connaître une amélioration dans ces secteurs.
- Créez un plan d'action, comprenant des mesures par étapes et un échéancier, les mesures de succès et nommant les personnes responsables de l'exécution des mesures.
- Discutez des moyens d'intégrer les mesures du plan aux autres volets de votre plan stratégique.



ÉVALUATION DES PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR ATTIRER LE TALENT

Attraction	Ne décrit pas l'entreprise	Correspond en partie au mode de fonctionnement de notre entreprise et/ou sa situation	Offre une image fidèle de la façon dont notre entreprise fonctionne et/ou sa situation
1. La sélection de nouveaux employés est une des plus importantes décisions d'affaire que peut prendre une entreprise			
2. Nous nous sommes associés à des entreprises afin de repérer des employés éventuels (p. ex., des entreprises de recrutement, des agences gouvernementales, des associations professionnelles)			
3. Nous utilisons des techniques innovatrices et rentables pour trouver des candidats dont les compétences, l'expérience et les besoins personnels combent les besoins de l'entreprise			
4. Nous offrons des horaires et des quarts de travail variés afin d'attirer différents types d'employés			
5. Nous appliquons une méthode disciplinée et systématique pour choisir les employés et pourvoir les postes			
6. Nous définissons soigneusement les compétences, les connaissances, les habiletés et les valeurs critiques des emplois clés			
7. Nous faisons souvent participer les gestionnaires et les employés aux équipes de sélection afin d'interviewer les candidats et les évaluer aux fins d'embauche			
8. Toutes les personnes participant au processus d'embauche ont reçu une formation en techniques d'entrevue afin de cerner les compétences et l'expérience requises			
9. Nous formons les gestionnaires et les équipes à prendre des décisions en se fondant sur des critères d'affaires pertinents			
10. Nous affichons ouvertement les postes à l'échelle de l'entreprise, afin de favoriser le perfectionnement des employés, les promotions à l'interne et les mutations			
11. Le plan stratégique englobe aussi les besoins en leadership, les compétences et les grandes décisions d'embauche pour l'avenir			
12. Les gestionnaires reconnaissent l'importance de cerner les besoins, les compétences, les antécédents et les sources possibles afin que l'embauche soit un succès			
13. Nous révisons continuellement le salaire de base par rapport au marché et la stratégie de l'entreprise			
14. Nous comparons attentivement les entreprises de l'extérieur aux sources et aux bassins de talent par niveau et par service			
15. Nous menons des activités de planification des effectifs dans le cadre du processus de planification stratégique afin de repérer les secteurs offrant des possibilités			

