



Payez-vous les meilleurs chasseurs de tête, vos employés

Il est désormais beaucoup plus difficile de trouver sur le marché du travail des travailleurs compétents et spécialisés. De plus, devant le nombre d'offres d'emplois qui leur sont destinées, les personnes en recherche d'emploi peuvent choisir l'entreprise qui les attire le plus. Toutefois, le fait d'être référé par un employé d'une entreprise rend souvent la vente presque conclue!

1. LES AVANTAGES D'UN PROGRAMME DE RÉFÉRENCIEMENT À L'INTERNE

- **Discours crédibles**

Lorsqu'un employé d'une entreprise témoigne de sa satisfaction à l'égard de son employeur, des bénéfices offerts par l'entreprise, des valeurs de l'entreprise envers son personnel, le discours a beaucoup plus d'impact que si l'employeur tient lui-même ces propos. Car qui ne prêcherait pas pour la vertu! Ainsi, si l'un de vos employés parle de vous à des candidats potentiels de son entourage, il y a beaucoup plus de chance que la personne soit intéressée à travailler pour vous.

- **Aucun coût d'affichage**

Bien que nous vous recommandions fortement d'offrir une récompense pour référencement à vos employés, il reste que ces coûts sont dérisoires comparativement à ce que cela vous coûterait d'afficher à un seul endroit. En moyenne, il en coûte approximativement 500 \$ pour afficher une seule parution dans un journal local.

- **Référence plus sûre**

Vos employés auront fait à prime abord un premier tri avant de vous recommander quelqu'un. Qui aimerait se faire dire que sa référence ne vaut rien? Ils y penseront à deux fois avant de référer une pomme pourrie. On se sent toujours un peu responsable de la personne qu'on recommande à l'entreprise.

2. COMMENT METTRE EN PLACE UN PROGRAMME DE RÉFÉRENCIEMENT EN ENTREPRISE

- **Récompense**

Tout d'abord, il est conseillé de prévoir clairement le genre de rétribution accordée pour une référence de candidature. Ceci incite les employés à participer au processus de référencement en suggérant des candidatures potentielles pour un poste donné. Les employés touchent la prime une fois la période de probation de trois mois réussie. Les primes peuvent différer tout dépendant de l'importance des fonctions occupées par la personne recherchée.

- **Plan de communication du programme**

Afin de bien expliquer son contenu, il est important d'informer les employés du programme de référencement en vigueur. Ils doivent être poussés à le faire et à voir ce que cela peut leur rapporter au bout du compte.

- **Informez le personnel**

Il faut prendre soin d'informer le personnel lorsque vous recherchez un candidat pour un poste précis. Le simple affichage dans la cafétéria n'est pas suffisant. On veut que les employés se sentent interpellés et on veut leur rappeler les avantages de recommander quelqu'un.

- **Description des exigences requises**

Il ne faut pas laisser vos employés dans le néant par rapport à vos exigences. Ceci amènera trop de mauvaises candidatures. Il faut les informer des exigences de base ; par exemple, la scolarité désirée ou encore l'expérience recherchée.

- **Rétroaction auprès de vos employés**

Si l'un de vos employés vous réfère un candidat, il est de votre devoir de l'informer si celui-ci est sélectionné pour poursuivre le processus ou encore de la raison du rejet de sa candidature. Si l'employé n'a aucun retour, il peut penser que vous n'avez pas accordé d'importance à sa référence et donc cesser de référer.

- **Plan de communication des bons coups et des félicitations**

Lorsque vous embauchez un candidat vous ayant été recommandé, il serait intéressant de remercier l'employé publiquement afin de créer un effet d'engouement. Par le fait même, vous annoncez ainsi la venue d'une nouvelle personne dans l'équipe aux autres membres.