



SOINS  
PERSONNELS  
QUÉBEC

COMITÉ SECTORIEL  
DE LA MAIN-D'ŒUVRE  
DES SERVICES  
DE SOINS PERSONNELS

OUTILS RH 

## FICHE 1.1 > RECRUTEMENT

# BONNES PRATIQUES

LES 3 ÉTAPES POUR RÉUSSIR SON RECRUTEMENT | DESCRIPTION DU POSTE & RÉDACTION |  
DIFFUSION : RECRUTEMENT EN LIGNE • SITES D'OFFRE D'EMPLOI • MÉDIAS SOCIAUX

## LES ÉTAPES D'UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Pour réussir votre recrutement, il vous faut assurer une bonne planification, un processus de sélection rigoureux en plus d'un processus d'accueil et d'intégration structuré. Nous mettons à votre disposition plusieurs outils, dont ce guide de références, pour assurer votre soutien tout au long des différentes étapes.

Voici les étapes à suivre qui vous sont conseillées :

### 1.1 Planifier

- > Analyser les besoins de main-d'œuvre nécessaires en soutien à vos activités d'entreprise ;
- > Établir le profil du poste à combler en identifiant les tâches et responsabilités ;
- > Diffuser l'offre d'emploi en utilisant les différents sites d'affichages et médias sociaux appropriés à votre secteur ;
- > Rechercher des candidatures en faisant de la recherche active ;
- > Préparer le déroulement des entrevues à venir.

### 1.2 Sélectionner

- > Analyser les candidatures reçues par le biais des moyens d'affichage et de recherche utilisés ;
- > Procéder à des entrevues téléphoniques avec les candidatures sélectionnées en utilisant le Questionnaire d'entrevue téléphonique (fiche 1.2) ;
- > Réaliser les entrevues en personne en utilisant le Questionnaire d'entrevue de sélection (fiche 1.4) avec les candidats retenus suite aux entrevues téléphoniques ;
- > Effectuer des tests spécialisés si vous en avez prévus dans votre processus ;
- > Vérifier les références d'emploi fournies sur le Formulaire d'autorisation (fiche 1.6) en utilisant le Questionnaire de vérification des références (fiche 1.7) ;
- > Choisir la candidate ou le candidat.

### 1.3 Accueillir et intégrer

- > Préparer le Dossier employé (fiche 2.2) et le matériel nécessaire à l'accueil et l'intégration ;
- > Préparer le Contrat de travail (fiche 2.2) ;
- > Intégrer la personne recrutée.



## LA DESCRIPTION DE POSTE, UN ATOUT !

### 1. Besoin de main-d'œuvre, évaluer vos cibles

Voici quelques questions pour guider votre réflexion

- > Quand le poste doit-il être comblé ?
- > Quel est le poste à combler ?
  - temps plein, temps partiel, permanent, contractuel
- > Quels sont les critères de performance liés au poste ?
- > Quels seraient les facteurs de motivation du postulant ?
  - sécurité, confort, considération, sentiment
- > Quels sont vos facteurs de motivation, ce qui vous démarque ?



**La description de poste est essentielle pour le recrutement, la sélection et l'intégration d'un nouvel employé !**

### 2. Ensuite, passez à la rédaction de l'annonce et à la stratégie de diffusion

- > Soignez votre annonce : du titre de poste au contenu ;
- > Utilisez un vocabulaire simple et compréhensible de tous ;
- > Osez inscrire le salaire (ou échelle salariale) et les avantages de votre entreprise ;
- > Soyez authentique (sincère, transparent et réaliste).

L'objectif de l'annonce est de séduire, d'accrocher, d'informer et de motiver le candidat à postuler pour l'emploi. Mettez-vous à la place du candidat, si l'annonce ne vous inspire pas, recommencer !

En conclusion, la rédaction et la diffusion d'une offre d'emploi n'est pas un geste banal. Le recrutement est une composante essentielle et devrait s'inscrire dans la stratégie humaine de votre entreprise.

### 3. Voici quelques conseils pour rédiger une bonne annonce

**Définir le profil, ce dont vous avez besoin :**

- > Diplôme (niveau et spécialité) ;
- > Aptitudes et compétences ;
- > Nombre d'années d'expérience dans le métier ;
- > Compétences personnelles ;
- > Qualités personnelles des personnes à embaucher.

#### Identifier le contexte de travail de votre entreprise

- > L'ambiance de travail ;
- > La mission, les valeurs ;
- > Une description du secteur où se trouvent vos locaux ;
- > Les avantages de travailler pour vous ;
- > Autres.

Observez et apprenez : l'apprentissage se fait par comparaison. Prenez le temps de consulter et de vous inspirer de postes affichés sur les sites d'emplois pour rédiger votre annonce.

#### EXPLORER DE NOUVELLES POSSIBILITÉS DE RECRUTEMENT... PENSEZ-Y !

- > Section carrières sur votre site corporatif ;
- > Services de placement dans les institutions d'enseignements ;
- > Stage d'un jour ;
- > Conférences données par des dirigeants ou des employés expérimentés dans des institutions d'enseignement ;
- > Programmes de recommandation des candidats ;
- > Annonce dans les journaux ;
- > Sites spécialisés en recrutement ;
- > Réseaux sociaux.



**Pensez à la diversité, un levier de créativité pour votre entreprise !**

#### LE RECRUTEMENT EN LIGNE

Dans le secteur des services de soins personnels, les personnes de 15 à 35 ans représentent 39 % de ces travailleurs. Les personnes de plus de 35 ans sont de plus en plus présents sur les réseaux sociaux. Le recrutement, en ligne constitue une méthode efficace pour atteindre ces travailleurs.



**L'action des réseaux sociaux s'avère particulièrement performante, notamment par leur plus grande capacité à déboucher sur une embauche (MESS, 2013).**

## 1. Avantages du recrutement en ligne

- > Diminuer les coûts de recrutement ;
- > Faciliter et accélérer le processus d'embauche ;
- > Projeter l'image d'une entreprise dynamique ;
- > Se différencier de ses concurrents ;
- > Élargir son bassin de candidats potentiels ;
- > Maintenir une banque de candidats qualifiés ;
- > En apprendre davantage sur le candidat ;
- > Promouvoir les postes en pénurie de main-d'oeuvre ;
- > Pouvoir diffuser rapidement des offres d'emploi ;
- > Mesurer les efforts de recrutement ;
- > Améliorer la qualité de suivi des candidatures ;
- > Communiquer facilement avec les candidats.



### POUR EN SAVOIR PLUS

- > **Bonnes pratiques du recrutement en ligne par Détail Québec :**  
[https://www.detailquebec.com/wp-content/uploads/2017/06/Recrutement\\_en\\_ligne\\_bonnes\\_pratiques.pdf](https://www.detailquebec.com/wp-content/uploads/2017/06/Recrutement_en_ligne_bonnes_pratiques.pdf)

## 2. Sites d'offres d'emploi

Après l'étape de l'analyse de votre besoin de main-d'œuvre et l'établissement du profil du poste à combler, il vous faut procéder à l'étape de la diffusion de l'offre d'emploi en utilisant les différents sites et médias sociaux appropriés. Voici une liste de sites que vous pourriez considérer pour votre processus. Ces sites sont pour la plupart gratuits à l'utilisation. Emploi-Québec • Indeed • Neuvoo • hotellerieJobs • ProSpa

## 3. Utilisation des médias sociaux

La présence sur les médias sociaux est sans doute un incontournable pour les employeurs qui cherchent à attirer une clientèle et aussi pour recruter des candidats et candidates potentiels. Il s'agit d'un levier puissant supplémentaire qui permet notamment de faire connaître rapidement les postes à combler dans votre organisation. Le public cible des réseaux sociaux correspond bel et bien au profil des candidats souvent recherchés. Comme les gens sont de plus en plus présents sur les médias sociaux, il est de votre avantage de vous y mettre aussi en tant qu'entreprise.

### Facebook

Facebook donne la possibilité aux employeurs de faire connaître publiquement et gratuitement des offres d'emploi auprès des différents groupes convoités. C'est l'occasion pour vous d'augmenter vos chances de faire connaître votre offre d'emploi.

### LinkedIn

LinkedIn devient un outil de recrutement inévitable pour le marché de l'emploi. C'est le réseau le plus consulté par les employeurs. Cette plateforme permet aux usagers d'y mettre leur CV en ligne. En plus d'y faire vos affichages de postes à combler, vous pouvez y faire aussi de la recherche active de candidats et candidates potentiels. Tout comme les candidats, les entreprises peuvent avoir un compte LinkedIn et y proposer des offres d'emploi ou encore des nouvelles concernant leurs activités. LinkedIn est très utile pour trouver des candidats ayant des compétences spécifiques.

Il s'agit de quelques leviers puissants supplémentaires qui permettent notamment d'augmenter vos chances de succès avec les postes à combler dans votre entreprise.

**Lorsque vous utilisez les médias sociaux, assurez-vous de contrôler votre image web. Soigner son image web est important pour se démarquer comme employeur de choix. Les candidats et candidates sont de plus en plus à la recherche d'information au sujet des employeurs lorsqu'ils cherchent un nouvel emploi. C'est pour cette raison que des sites internet existent tel que Glassdoor sur lesquels des employés et candidats/candidates partagent leurs expériences qu'ils ont eu avec divers employeurs.**

N'oubliez pas que le bouche-à-oreille n'est pas à négliger, car c'est toujours une excellente façon de recruter.

## CONCLUSION

Le recrutement d'un employé représente des coûts importants pour une entreprise. Il est un sujet prioritaire pour tous les entrepreneurs, notamment en raison de la forte concurrence et de la pénurie de main-d'œuvre. En fait, le processus de recrutement en lui-même n'a pas beaucoup changé, mais les moyens tendent vers les nouvelles technologies et s'inscrivent dans une stratégie de ressources humaines.

- > Déterminer le profil des candidats recherchés
- > Établir votre stratégie
- > Présélectionner plus efficacement
- > Intégrer et fidéliser les talents

**La rétention d'un employé est le meilleur atout d'une entreprise, et elle commence par des stratégies efficaces de recrutement et de sélection de talents.**