



Photo: iStock

**T**out début de nouvelle année est caractérisé par des résolutions et des questionnements à propos du recrutement pour les propriétaires et les gestionnaires d'entreprises horticoles. Auront-ils besoin de nouveaux employés pour compléter leur équipe? Comment réussir à dénicher de bons employés quand à peu près tous les secteurs d'activité éprouvent les mêmes difficultés? Voici quelques pistes de solution pour recruter autrement et espérer obtenir de meilleurs résultats.

### 1- Recruter à partir des bons employés

Toute entreprise rêve de n'attirer que de bons candidats. Que devrait-elle faire pour se rapprocher de cet idéal? Il faut commencer par dresser le profil de ses bons employés, ceux qui sont en poste depuis quelques années, puis identifier ce que ces personnes ont en commun. Pour y parvenir, une entreprise peut sonder ses employés ou organiser des groupes de discussion afin de découvrir ce qui motive ces personnes à demeurer en poste. En analysant les réponses aux questions posées, peut-être une entreprise découvrira-t-elle que bon nombre de ses employés pratiquent un sport ou une activité en particulier ou visitent régulièrement un site Internet. Il s'agit d'utiliser ces informations pour recruter là où se trouvent des personnes au profil similaire. Par exemple, si plusieurs de ses employés font partie d'une équipe de hockey, une entreprise pourrait décider de commanditer un de leur tournoi et ainsi obtenir de la visibilité auprès de candidats potentiels. Également, si l'entreprise sait que son personnel visite fréquemment un quelconque site Internet, elle pourrait placer une publicité

## Trouver la perle rare OU comment dénicher de bons employés en recrutant différemment et en soignant son image

La nouvelle année est souvent synonyme de recrutement pour les entreprises en horticulture ornementale. La main-d'œuvre étant de plus en plus rare, cela complexifie la tâche pour les propriétaires et les gestionnaires d'entreprises horticoles.

sur ce site pour attirer des personnes ayant les mêmes intérêts vers son propre site Internet.

Par ailleurs, il est possible de faire de ses employés ses ambassadeurs. On peut demander aux employés ayant un profil sur Facebook, populaire réseau social, de faire circuler l'information sur le poste qui est à pourvoir auprès de leurs contacts. De plus, une entreprise peut instaurer un programme de récompenses aux employés ayant recommandé de bons candidats qui sont par la suite embauchés et appréciés. Les récompenses peuvent prendre différentes formes: il peut s'agir d'une carte-cadeau, d'un congé payé, etc.

### 2- Cibler divers bassins de main-d'œuvre

#### Les stagiaires

Une entreprise qui accueille des stagiaires en horticulture a une longueur d'avance en recrutement. Lorsque l'expérience est positive pour les deux parties, l'employeur peut offrir un emploi au stagiaire à la fin de ses études.

#### Les diplômés

Plusieurs établissements scolaires offrent un service de placement pour leurs diplômés. On peut donc cibler les établissements scolaires de notre région offrant une formation en lien avec les postes à combler et leur acheminer les offres d'emploi. Le service de placement pourra alors en informer ses diplômés ou afficher l'offre sur les babillards prévus à cet effet.

### Les personnes de 50 ans et plus

Les personnes retraitées ou préretraitées d'autres secteurs d'activité peuvent posséder des compétences transférables à l'horticulture, surtout en ce qui a trait au service à la clientèle. Si une entreprise est incapable de trouver une personne disponible à temps plein pour combler un poste, peut-être que deux personnes le pourraient.

### Les immigrants

Les personnes immigrantes ont été sélectionnées souvent sur la base de leurs compétences et de leur formation. Or, elles se trouvent souvent parmi les bassins de travailleurs sous-représentés sur le marché du travail. Dans beaucoup de régions, des organismes d'employabilité aident ces personnes à intégrer le marché du travail québécois. Les entreprises peuvent donc en profiter pour les informer de leurs postes à pourvoir. Il y a fort probablement une personne immigrante, ayant été formée dans un domaine connexe à l'horticulture, qui cherche un emploi à la hauteur de ses compétences.

### Les personnes handicapées

Ce n'est pas parce qu'une personne a un handicap physique ou intellectuel qu'elle n'est pas apte à travailler. Parfois, il s'agit simplement d'adapter légèrement un poste de travail pour permettre à ces personnes d'exercer l'emploi. Les entreprises qui embauchent des personnes handicapées peuvent bénéficier d'une subvention salariale pour compenser les accommodements requis. Il ne faut pas se priver d'une opportunité de trouver un bon employé.

## 3- Embaucher des personnes qui ont du potentiel

Il est parfois difficile de trouver la personne qui répond exactement à toutes les exigences d'un poste. Dans pareil cas, il est préférable de miser sur une personne ayant une bonne attitude et un bon potentiel d'apprentissage puis de lui offrir de la formation. Habituellement, la personne sera très reconnaissante envers son employeur et cela évitera des recherches infructueuses pour l'entreprise.

## 4- Recruter en continu

Il n'est nul besoin d'avoir un poste à combler pour recruter. Une entreprise peut ainsi se constituer une banque de candidats de qualité qu'elle pourra consulter si un poste devient vacant. Cela évite de se retrouver en situation d'urgence lorsqu'un poste se libère de façon imprévue.

## 5- Soigner son image d'employeur

On dit souvent que la réputation d'une personne la précède. C'est aussi vrai pour les employeurs. Une entreprise peut vérifier ce qui se dit à son sujet en effectuant une recherche, entre autres sur Internet. On peut taper le nom de l'entreprise ou des supérieurs et

gestionnaires sur le moteur de recherche Google ou en se rendant sur des sites Internet tel (ratemyemployer.ca) où les employés attribuent une note à leur employeur. Plus une entreprise est reconnue comme un employeur de choix (défis stimulants, climat de travail agréable, rémunération et avantages sociaux intéressants, etc.), plus elle recevra des candidatures spontanées. À l'inverse, si les messages qui s'y trouvent découragent les candidats potentiels de soumettre leur candidature, il sera plutôt difficile de recruter. Il importe de soigner son image d'entreprise.

### Liste de ressources utiles

- HortiCompétences (horticompetences.ca)
- Emploi-Québec (emploi.quebec.net)
- Placement en ligne d'Emploi-Québec (placement.emploi.quebec.net)
- Carrefours jeunesse-emploi (cjereseau.org)
- Centres locaux d'emploi (mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/index.asp)
- Clubs de recherche d'emploi (cre.qc.ca)
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) (tcri.qc.ca)
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) (rssmo.qc.ca/content/view/17/108)
- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) (roseph.ca)

## 6- Se faire connaître

Pour qu'une entreprise reçoive des candidatures, elle doit être connue. Si le nom d'une entreprise ne dit rien à personne, il serait étonnant qu'elle reçoive beaucoup de *curriculum vitae*. Qu'il s'agisse de participer à des foires d'emploi locales ou des journées carrières d'écoles, d'afficher les offres d'emploi dans les médias imprimés (journaux et magazines), sur le site Internet d'HortiCompétences ou de Placement en ligne d'Emploi-Québec, c'est autant de visibilité pour l'entreprise. Plus les gens verront l'entreprise et la connaîtront, meilleures seront ses chances d'attirer des candidats intéressants et intéressés.

Bien qu'il n'existe pas de recettes miracles pour recruter, certaines façons de faire peuvent aider à élargir son bassin de candidats et à améliorer ses chances de dénicher de bons employés.

Bon recrutement! **QV**

Catherine Lamothe, conseillère en ressources humaines agréée (CRHA) et chargée de projet à HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale — commercialisation et services. (catherine.lamothe@horticompetences.ca)